

**PROTÉGÉ ET CONFIDENTIEL**

# **ANALYSE INDÉPENDANTE**

**Service de la  
protection de  
l'Université d'Ottawa**

**Esi Codjoe  
Enquêteuse  
Turnpenney Milne  
LLP 501 – 2, rue  
Berkeley, Toronto  
(Ontario)  
416-868-1457, poste 113  
[esi@tmlp.ca](mailto:esi@tmlp.ca)**

Date : 28 janvier 2020

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>MANDAT .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>PROCESSUS D’ANALYSE.....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>RÉSUMÉ DES ENJEUX .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>SOMMAIRE DES CONSTATS .....</b>	<b>6</b>
1.	RÉSUMÉ DU PREMIER ENJEU .....	6
2.	RÉSUMÉ DU DEUXIÈME ENJEU .....	6
3.	RÉSUMÉ DU TROISIÈME ENJEU .....	6
<b>5</b>	<b>RENSEIGNEMENTS CONTEXTUELS.....</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>RÉSUMÉ DE L’ANALYSE .....</b>	<b>22</b>
	PREMIER ENJEU : LES RÈGLEMENTS ET PROCÉDURES DE L’UNIVERSITÉ CONCERNANT LE SERVICE DE LA PROTECTION SONT-ILS À JOUR? ...	22
	DEUXIÈME ENJEU : L’APPLICATION FAITE DES RÈGLEMENTS ET PROCÉDURES DE L’UNIVERSITÉ A-T-ELLE A DES EFFETS PARTICULIERS ET/OU NÉGATIFS SUR LES MEMBRES DE SA COMMUNAUTÉ ISSUS DE GROUPES TRADITIONNELLEMENT DÉFAVORISÉS, ET PLUS PARTICULIÈREMENT SUR LES MEMBRES DE GROUPES RACISÉS? .....	24
	TROISIÈME ENJEU : L’APPLICATION FAITE DE LA LESA A-T-ELLE A DES EFFETS NÉGATIFS PARTICULIERS ET/OU SYSTÉMIQUES SUR LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ISSUS DE GROUPES TRADITIONNELLEMENT DÉFAVORISÉS, ET PLUS PARTICULIÈREMENT SUR LES MEMBRES DE GROUPES RACISÉS? .....	28
<b>7</b>	<b>RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS.....</b>	<b>33</b>

## 1 MANDAT

Le 18 juin 2019, Noël Badiou, directeur du Bureau des droits de la personne de l'Université d'Ottawa (« l'Université »), a retenu les services de Turnpenney Milney Milne LLP pour enquêter sur les renseignements fournis sur Twitter, un réseau social, par un étudiant de l'Université (« étudiant »). Les renseignements tirés du fil Twitter de l'étudiant indiquent qu'il a fait l'objet de harcèlement et de discrimination en raison de sa race alors qu'il se trouvait sur le campus de l'Université. L'incident en question s'est produit le 12 juin 2019. L'étudiant n'a pas déposé de plainte officielle auprès de l'Université, mais le nom d'utilisateur Twitter de l'Université était inclus dans ses messages, comme l'indique le fil Twitter. Étant donné que l'étudiant n'a pas déposé de plainte officielle conformément aux méthodes de l'Université 36-1 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres de la population étudiante) ou 36-2 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres du personnel), l'Université a entrepris une enquête en vertu de ses obligations, conformément à son Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination.

L'Université a confié à une enquêteuse un mandat en deux temps relativement à l'incident du 12 juin 2019. L'enquêteuse devait d'abord présenter un rapport initial (« rapport de la phase 1 ») traitant de l'incident lui-même et des faits connexes. Un deuxième rapport (« rapport de la phase 2 » ou « analyse indépendante ») devait ensuite être déposé pour examiner tant les implications systémiques de l'incident que le travail du Service de la protection auprès des membres racisés de la communauté universitaire. Le mandat confié à l'enquêteuse pour le rapport de la phase 2 en est un d'analyse. Livré en septembre 2019, le rapport de la phase 1 présentait des conclusions de faits et de droit quant à l'incident du 12 juin 2019.

Comme mentionné précédemment, le rapport de la phase 2 s'accompagne d'un mandat différent : il vise dans un premier temps à *analyser* les règlements et procédures de l'Université qui touchent le Service de la protection pour déterminer s'ils sont à jour ou non. Il a ensuite pour objet d'évaluer d'éventuels effets particuliers et/ou négatifs sur les membres de la communauté issus de groupes traditionnellement défavorisés, et plus particulièrement sur les membres de groupes racisés. Enfin, il doit analyser l'application faite de la Loi sur l'entrée sans autorisation (LESA) et évaluer ses éventuels effets négatifs particuliers et/ou systémiques sur les membres de la communauté issus de groupes traditionnellement défavorisés, et plus particulièrement sur les membres de groupes racisés.

Une mise en garde s'impose au sujet du mandat : l'Université a retenu les services de l'enquêteuse pour faire la lumière sur les enjeux découlant de l'incident survenu le 12 juin 2019 entre un étudiant et le

Service de la protection, tel que signalé sur la plateforme Twitter. Le mandat de l'enquêteuse se limite par conséquent à cet incident et aux questions s'y rattachant de près. Toute enquête sur des incidents particuliers entre d'autres membres de la communauté et le Service de la protection – et/ou des gardiens ou entreprises de sécurité privés auxquels l'Université pourrait avoir recours – aurait dépassé le cadre du mandat confié à l'enquêteuse.

Soulignons également qu'il n'est pas du mandat de l'enquêteuse de faire enquête sur d'éventuels enjeux généraux de discrimination et de harcèlement fondés sur la race dans les relations ou les contextes qui suivent :

- Allégations touchant les interactions entre étudiants et professeurs;
- Relations entre les employés de l'Université et leur employeur;
- Expérience universitaire des étudiants;
- Relations entre les étudiants ou employés et l'Université en sa capacité de fournisseur de services de logement et de services de santé;
- Relations entre les membres de la communauté et l'Université en sa capacité de fournisseur de services, notamment dans le cadre de son service de garde et de ses centres de conditionnement physique;
- Interactions entre les membres de la communauté et le Service de police d'Ottawa (SPO).

**Le présent rapport comprend ce qui suit :**

- Un aperçu des objectifs et de la portée de l'analyse
- Un résumé du processus d'analyse
- Un résumé des enjeux
- Un compte-rendu analytique des constats afférents aux enjeux
- Des renseignements contextuels pertinents
- Un résumé du cadre réglementaire et juridique pertinent
- Des constatations des faits
- Des recommandations et conclusions

## **2 PROCESSUS D'ANALYSE**

L'enquêteuse a passé en revue les rapports du Service de la protection pour la période s'échelonnant de l'année 2014 au 22 juillet 2019 pour trois types d'incidents : 1) usage de la force, 2) avis d'empiètement, et 3) usage de la force et avis d'empiètement. Quelque 426 rapports d'incidents ont été consignés sous ces catégories pendant cette période. Ces données ne représentent toutefois qu'une infime partie du nombre total d'interactions entre le Service de la protection et les membres du public, tant en ce qui a trait aux appels que reçoit le centre de communications qu'aux incidents survenus. Durant la période s'étalant de 2015 à 2018, 11 081 incidents ont fait l'objet d'un rapport. À ceux-ci s'ajoutent les quelque 40 000 appels que reçoit annuellement le centre de communication, tant à sa ligne d'urgence qu'à sa ligne régulière.

Ces incidents se répartissent en plus de 20 catégories d'actes, certains violents, d'autres non. Ces actes ou incidents incluent notamment les graffitis, les vols de moins de 5 000 \$, les signalements de personnes suspectes et les personnes blessées ou malades. Ces vols, signalements, blessures et maladies sont les quatre catégories comportant le plus grand nombre d'incidents. Les signalements de personnes suspectes et les vols de moins de 5 000 \$ sont en hausse chaque année depuis 2015; on dénombre ainsi 2 314 incidents liés à des maladies ou des blessures, 1 550 à des personnes suspectes, 964 à des vols de moins de 5 000 \$, et 315 à des graffitis. Les agents du Service de la protection (ASP) créent un rapport d'incident chaque fois qu'ils font appel à des techniques d'usage de la force et qu'ils remettent un avis d'empiètement.

L'enquêteuse a ensuite analysé les règlements et procédures de l'Université concernant le Service de la protection, de même que les approches institutionnelles à la collecte de données.

Enfin, l'enquêteuse a passé en revue la LESA et évalué si l'application qu'en fait le Service de la protection peut se répercuter sur les groupes traditionnellement marginalisés, en particulier les membres racisés de la communauté.

## **3 RÉSUMÉ DES ENJEUX**

Premier enjeu : Les règlements et procédures de l'Université concernant le Service de la protection sont-ils à jour?

Deuxième enjeu : L'application faite des règlements et procédures de l'Université a-t-elle des effets négatifs et/ou particuliers sur les membres de sa communauté issus de groupes traditionnellement défavorisés, et plus particulièrement sur les membres de groupes racisés?

Troisième enjeu : L'application faite de la LESA a-t-elle des effets négatifs particuliers et/ou systémiques sur les membres de la communauté issus de groupes traditionnellement défavorisés, et plus particulièrement sur les membres des groupes racisés?

#### **4 SOMMAIRE DES CONSTATS**

***Remarque : un aperçu plus poussé des constats et des analyses connexes se trouve à la section 8.***

##### **1. Résumé du premier enjeu**

L'Université aurait tout intérêt à définir certains termes, dont « raison valable d'être sur le campus » et « personne suspecte ». Les procédures 2 et 15, de même que le règlement 33, devraient être examinés pour concorder entre eux et s'arrimer à la directive provisoire concernant le règlement 33. La directive provisoire traite efficacement de la plupart des problèmes inhérents à la procédure 2.

##### **2. Résumé du deuxième enjeu**

Les données tirées des rapports d'incidents du Service de la protection donnent à penser que les membres racisés de la communauté universitaire pourraient être surreprésentés dans certains contextes d'interaction avec les ASP, notamment dans l'application de l'usage de la force et des avis d'empiètement.

Les données des rapports d'incidents suscitent des préoccupations quant à la manière et au moment où les ASP interagissent avec les membres de la communauté de l'Université d'Ottawa. Il est toutefois difficile d'établir si la force est bel et bien utilisée de façon disproportionnée envers les membres de groupes racisés.

##### **3. Résumé du troisième enjeu**

La LESA donne aux occupants beaucoup de latitude pour expulser les personnes indésirables de leur propriété. Ce droit ne date pas d'hier, et aucun changement substantiel n'y a été apporté depuis des siècles. Dans sa forme actuelle, cette loi ne donne aucune directive quant à la façon dont un occupant devrait se prévaloir de son droit d'expulser les personnes indésirables. L'application de la LESA ne faisant l'objet d'aucun encadrement réglementaire, celle-ci pourrait être appliquée de façon discriminatoire et arbitraire. Malgré tout, il est difficile d'établir si la LESA est appliquée de façon disproportionnée aux membres de groupes traditionnellement défavorisés ou aux membres racisés de la communauté.

## 5 RENSEIGNEMENTS CONTEXTUELS

L'Université d'Ottawa est un établissement d'enseignement postsecondaire situé au centre-ville d'Ottawa, à proximité de nombreux édifices gouvernementaux, y compris du Parlement. Le campus s'étend sur environ 42 hectares. Il est situé à côté d'un refuge pour hommes et à proximité immédiate de quelques hôtels, d'un grand centre commercial, d'un carrefour de transport en commun et de résidences privées. Il n'est pas toujours clair si une personne se trouve sur le campus de l'Université ou sur un autre terrain public ou privé. L'Université compte plus de 40 000 étudiants et plus de 5 000 employés.

L'Université est à la fois employeur et fournisseur de services. Elle propose des services publics, y compris, de façon non limitative : de l'hébergement à court terme (semblable à des chambres d'hôtel dans les résidences étudiantes), des centres de conditionnement physique, un service de garde et la location d'espaces destinés à la tenue d'événements.

Selon le recensement de 2016 et les données colligées par la municipalité, la ville d'Ottawa compte un million d'habitants.<sup>i</sup> Le recensement de 2016 met en lumière la diversité ethnique de la population ottavienne. À titre d'exemple, les personnes qui ont récemment immigré à Ottawa proviennent majoritairement des régions suivantes :

1. Asie – 17 165
2. Afrique – 6 150
3. Amériques – 4 060
4. Europe – 2 565

Faisons remarquer que le plus important groupe d'immigrants en provenance des Amériques provient d'Haïti (1 290 personnes). Les Amériques englobent notamment les pays suivants : Brésil, Colombie, Cuba, Haïti, Jamaïque, Mexique, États-Unis, Venezuela et autres lieux de naissance sur les continents américains. Nombre de ces pays comptent d'importantes communautés noires, autochtones ou métisses. La population racisée d'Ottawa (désignée en tant que minorité visible dans le recensement) se compose de 241 250 personnes; avec 60 205 personnes, les Noirs forment le plus important groupe de personnes racisées.<sup>ii</sup> Selon les données de l'Université, quelque 8 328 étudiants internationaux – soit 19,3 % de la population étudiante – étaient inscrits à ses programmes à l'automne 2019. L'Université ne recueille actuellement aucune donnée sur la race des membres de sa population étudiante. Or, en raison notamment de la durée des programmes et du fait que certains étudiants n'emménagent à Ottawa que pour la durée de leurs études avant de retourner dans leur ville d'origine, la population universitaire – à

l'Université d'Ottawa comme ailleurs – est de nature transitoire.

## **CADRE RÉGLEMENTAIRE ET JURIDIQUE**

### **RÈGLEMENTS ET PROCÉDURES DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA**

Comme mentionné dans le rapport de la phase 1, l'Université a mis en place des règlements et des procédures portant sur le harcèlement et la discrimination, de même que concernant son Service de la protection. En voici un aperçu :

#### **Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination**

##### **Mise en application**

2. Sous réserve du paragraphe 4, le présent règlement s'applique à toutes les plaintes de harcèlement ou de discrimination mettant en cause des employés, étudiants, entrepreneurs, visiteurs et bénévoles de l'Université d'Ottawa.

a) « **Étudiant** » s'entend d'une personne inscrite à l'Université, que ce soit à temps plein, à temps partiel ou à titre d'étudiant spécial, dans un programme de premier cycle, d'études supérieures ou d'études postdoctorales, y compris des médecins résidents et des chercheurs-boursiers en médecine;

b) « **Employé** » s'entend de tous les membres du personnel enseignant et administratif, qu'ils soient syndiqués ou non, et des personnes dont le salaire provient de sources autres que les fonds d'exploitation de l'Université, comme des bourses, des subventions de recherche et des contrats externes.

3. Prière de consulter également le Règlement 66 sur la prévention de la violence.

##### **S'entend de la discrimination :**

a) Une distinction, intentionnelle ou non, directe ou indirecte, fondée sur la race, l'ascendance, l'origine ethnique, la croyance, le lieu d'origine, la couleur, la citoyenneté, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle et l'expression de celle-ci, l'âge, la grossesse, l'état matrimonial, l'état familial, l'existence d'un casier judiciaire, l'allégeance politique, la croyance religieuse, une incapacité ou les moyens de composer avec une incapacité; et

b) Qui a pour effet de créer des barrières ou des obligations, des désavantages ou des situations de traitement inégal qui privent une personne, en totalité ou en partie, de la possibilité de se prévaloir de privilèges, d'avantages ou de droits politiques, sociaux ou économiques accessibles aux autres membres de la société.

**Discrimination systémique** s'entend d'une situation où un groupe de personnes donné



est traité de manière différente sans que ce soit le résultat d'une quelconque intention. Elle se manifeste lorsqu'une condition, une qualification ou un facteur, sans être ouvertement discriminatoire, entraîne une exclusion, une restriction ou une préférence à l'égard d'un groupe de personnes qui possède une des caractéristiques énoncées en a) dans la définition de discrimination ci-dessus.

Ne constituent pas de la discrimination systémique les cas où la condition, la qualification ou le facteur existe de bonne foi et est légitime dans les circonstances, ou encore est autorisé par la loi.

Le **harcèlement** s'entend de remarques ou gestes vexatoires que fait une personne alors qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Un seul incident importun peut à lui seul être considéré comme du harcèlement, selon son importance. Sont des remarques ou des comportements harcelants ceux qui consistent à intimider, à humilier, à ébranler ou à dominer une personne en la rabaisant, en la rendant mal à l'aise ou en l'humiliant, ou en proférant des propos abusifs ou des menaces.

**Atmosphère empoisonnée** s'entend d'un milieu nuisible, sur les plans psychologique et émotionnel, pour le travail ou les études, en raison de remarques ou de gestes qui constituent du harcèlement ou de la discrimination.

**Harcèlement au travail** s'entend de remarques ou gestes vexatoires contre une personne dans un lieu de travail, par une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou gestes sont importuns. Le harcèlement au travail ne comprend pas les mesures légitimes de gestion du rendement d'un employé.

## **Procédure n° 2 – Empiètement**

### **Objet**

Cette méthode uniformise la marche à suivre dans les cas d'empiètement sur les terrains de l'Université d'Ottawa.

### **Processus**

Les agents de patrouille doivent utiliser le code radio 10-15 s'ils croisent une personne suspecte sur le campus.

Dans ce cas :

- 1) L'agent de patrouille informe le Centre de communication de la présence de la personne suspecte et de l'endroit où elle se trouve.
- 2) Le répartiteur appelle à l'aide tous les agents de patrouille disponibles.
- 3) Si possible, l'agent de patrouille obtient une pièce d'identité de la personne.
- 4) Le répartiteur vérifie si le nom de la personne figure dans les dossiers CICSY/TARS.
- 5) S'il y figure :
  - a) Le code 10-46P (*positif*) est transmis par radio.

- b) Le code 10-35 signifie qu'il faut faire venir la police.
- 6) Si le nom de la personne suspecte ne figure pas au dossier, le code 10-46N (*néгатif*) est transmis par radio.

Lorsque le code 10-46N (*néгатif*) est transmis :

- 1) L'agent de patrouille note le nom, l'adresse, la date de naissance et la profession de la personne suspecte ainsi que la raison de sa présence sur le campus.
- 2) Si la personne n'a pas de raison valable d'être sur le campus, l'agent de patrouille lui donne un avis d'empiètement verbal et lui indique les limites du campus.
- 3) Si elle refuse de quitter les lieux, l'agent de patrouille demande au répartiteur d'appeler la Police d'Ottawa.
- 4) Si la personne revient sur le campus par la suite, l'agent de patrouille lui remet un avis d'empiètement écrit et la prévient que, la prochaine fois, elle sera arrêtée et livrée à la Police d'Ottawa.
- 5) Si la personne a une raison valable pour expliquer sa présence sur le campus, l'agent de patrouille l'avise :
  - a) (s'il s'agit d'un vendeur) Qu'elle doit avoir une autorisation écrite de l'Université d'Ottawa pour circuler sur le campus. Si elle n'en a pas, l'agent lui donne un avis d'empiètement verbal.
  - b) Que, si elle revient sur le campus sans autorisation, la Police d'Ottawa pourrait porter une accusation contre elle.
  - c) Qu'elle doit quitter les lieux immédiatement.

**Remarque :** L'agent de patrouille doit remplir un rapport dans le système TARS pour tous les cas d'empiètement et y fournir les renseignements personnels pertinents de la personne suspecte.

### **Personnes suspectes**

Lorsqu'un agent de patrouille reçoit une plainte concernant la présence d'une personne suspecte sur le campus, il :

- 1) Fait une enquête en règle.
- 2) Obtient le nom complet, l'adresse et la date de naissance de la personne.
- 3) Évalue la situation et, selon les circonstances, détermine si un avis d'empiètement verbal ou écrit est justifié. Si un avis écrit est justifié, l'agent de patrouille :
  - a) Obtient la permission de son coordonnateur d'équipe avant de le remettre.
  - b) Remplit l'avis d'empiètement.
  - c) Le fait signer par la personne suspecte. Si elle refuse de signer, l'agent le note sur l'avis et appose ses initiales.
  - d) Remet la troisième copie de l'avis à la personne.
  - e) Indique à la personne les limites du campus et lui ordonne de quitter les lieux immédiatement.

- 4) Si la situation n'exige pas un avis écrit, l'agent demande à la personne de quitter les lieux. Si elle refuse de s'identifier ou de partir, on fait venir la Police d'Ottawa.
- 5) L'agent rédige un rapport d'événement chaque fois qu'il remplit un avis d'empiètement.
- 6) Il achemine une copie de l'avis et du rapport à la Division des enquêtes et de la prévention. Les enquêteurs en transmettent une copie au chef de la Police d'Ottawa. Le nom de la personne suspecte et toute information pertinente sont entrés dans le TARS.

## **Procédure n° 15 – Demande d'identification**

### **Objet**

Cette procédure énonce la façon dont le personnel du Service de la protection doit procéder pour identifier des personnes qui se trouvent sur le campus.

### **Processus**

L'Université d'Ottawa remet une carte d'identité officielle à tous les membres de son personnel et à ses étudiants.

À l'endos de la carte, il est clairement indiqué que la carte « [...] doit être présentée sur demande aux agents autorisés de l'Université ».

Le personnel du Service de la protection demandera aux personnes de s'identifier dans les situations suivantes :

- 1) Lorsqu'il a des raisons de croire qu'une personne a enfreint le Code criminel du Canada, une loi provinciale ou le Règlement 58 de l'Université.
- 2) Lorsqu'un inconnu se trouve sur la propriété de l'Université.
- 3) Lorsqu'un inconnu demande accès à un immeuble verrouillé.
- 4) Lorsqu'un employé ou un étudiant de l'Université qui est connu ou en possession d'une carte d'identité se plaint qu'un individu circulant sur le campus présente une fausse identité.

Si un individu pose problème et qu'il ne peut être identifié comme étant un employé ou un étudiant de l'Université, on peut appeler la Police d'Ottawa et porter une accusation contre lui (voir procédure n° 2).

Si un individu pose problème et qu'il est identifié comme étant un employé ou un étudiant de l'Université, on présente un rapport d'événement au doyen de la faculté ou au directeur du service en question. On peut également informer le Service des ressources humaines, selon le cas. Si la situation est grave, on peut demander l'aide de la Police d'Ottawa.

Si une personne refuse de s'identifier, il faut suivre la procédure n° 2.

## **Règlement 33 – Sûreté**

### **Objet**

1. Promouvoir la sécurité des personnes et de leurs biens, veiller au respect de leurs droits et protéger les biens de l'Université.

### **Responsabilité**

5. Le Service de la protection doit :

- a) analyser et déterminer le niveau de sûreté qu'exigent les biens de l'Université et élaborer des procédés et méthodes afin d'y arriver;
- b) raffermir les mesures de protection normales prises par les facultés, écoles et services en assurant des patrouilles de vingt-quatre heures par jour, surtout pendant les périodes qui ne sont pas comprises dans les heures normales de travail;
- c) enquêter sur les incidents liés à la protection de la personne et de leurs biens ainsi que ceux de l'Université.

### **Identification**

8. Les membres du Service de la protection sont autorisés à demander aux personnes sur le campus de fournir une preuve de leur identité.

### **Accès aux terrains et bâtiments de l'Université**

14. Les terrains et bâtiments de l'Université constituent une propriété privée et l'Université se réserve le droit d'y interdire l'accès à qui que ce soit.

## **Directive provisoire concernant l'interprétation et l'application du règlement 33 – Sûreté, section 8 (demandes de renseignements d'identification)**

**Adoptée le 30 août 2019 par le recteur et vice-chancelier de l'Université d'Ottawa**

### **1. Engagement**

L'Université a comme priorité absolue d'offrir un environnement sécuritaire, inclusif et respectueux de tous et de toutes sur le campus.

Le Service de la protection s'engage à veiller à la sûreté et à la sécurité de tous les membres de la communauté universitaire et des biens de l'Université de façon à respecter les obligations de l'Université, conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario, aux politiques établies par la Commission ontarienne des droits de la personne et aux pratiques exemplaires en matière de maintien de l'ordre par les services publics et privés. Le Service de la protection consulte le Bureau des droits de la personne de l'Université au besoin afin de respecter son engagement

visant à adopter une approche favorisant les droits de la personne relativement à la sécurité sur le campus.

## **2. Contexte et objectif de la présente directive provisoire**

Le règlement 33 de l'Université – Sûreté, section 8, stipule que les membres du Service de la protection sont autorisés à exiger une preuve d'identité aux personnes se trouvant sur le campus.

Les campus de l'Université comportent des immeubles privés et des terrains auxquels les membres de la communauté universitaire et le public ont normalement le droit d'accéder.

L'Université révisé actuellement le règlement 33 – Sûreté et ses méthodes connexes. En attendant les résultats de cet examen et des consultations liées aux pratiques exemplaires, l'Université souhaite mettre en place cette directive provisoire dans le but de clarifier l'interprétation et l'application de l'autorité du Service de la protection, conformément à la section 8 du règlement 33 portant sur la demande d'identification des personnes.

## **3. Date d'entrée en vigueur et application de la présente directive provisoire**

La présente directive provisoire entre en vigueur immédiatement et s'appliquera jusqu'à nouvel ordre du cabinet du recteur. Tout avis de modification sera transmis au moyen de la publication de la dernière version de la présente directive provisoire sur le site Web du Service de la protection.

La présente directive provisoire remplace tous les autres règlements et procédures conférant au Service de la protection d'exiger l'identification d'une personne.

## **4. Demandes d'identification**

Lorsqu'un employé du Service de la protection procède à une demande d'identification, sa demande est fondée sur les circonstances entourant la situation et se limite aux renseignements nécessaires pour réagir à la situation de façon efficace.

Une demande d'identification ne doit jamais être exigée de façon hasardeuse et arbitraire, et le Service de la protection ne doit pas en faire une pratique régulière. Cependant, il est important que le personnel du Service de la protection exige une identification lorsque son aide est demandée, notamment :

- Lorsqu'il reçoit un appel concernant une demande d'aide ou le signalement d'un incident, pour faciliter le suivi auprès de l'appelant;
- Lorsqu'une personne lui présente une demande dans le but d'accéder à des locaux sur le campus (par exemple, un immeuble, une classe, un bureau ou un laboratoire) où le public n'est pas normalement invité ou dont l'accès ne lui est pas normalement permis afin de confirmer que la personne est autorisée à accéder auxdits locaux;
- Lorsqu'un employé du Service de la protection traite un incident actif ou en cours, ou lorsqu'il effectue le suivi relativement à un tel incident, dans la mesure où la personne dont les renseignements sont demandés est un témoin, qu'elle possède des renseignements sur l'incident ou qu'elle peut contribuer au suivi effectué par le Service de la protection, si l'on ne présume pas que la personne a commis des actes répréhensibles;
- Lorsqu'un employé du Service de la protection vient en aide à une personne, notamment lorsqu'une personne subit un incident actif ou continu lié à un problème de santé ou de santé

mentale et que la vérification de l'identité de la personne est nécessaire pour lui apporter efficacement une aide adéquate.

- À l'exception des cas où le Service de la protection fournit de l'aide (par exemple, lors d'une enquête sur des actes potentiellement répréhensibles), le personnel du Service de la protection doit limiter les demandes d'identification aux situations où la vérification de l'identité de la personne est nécessaire pour protéger la sécurité des personnes et de la propriété et que la demande est conforme au Code des droits de la personne de l'Ontario et aux pratiques exemplaires en matière de sécurité et de maintien de l'ordre.
- La vérification de l'identité d'une personne consiste habituellement à ce que le Service de la protection évalue le document ou la pièce d'identité présentés par la personne, dans la mesure où l'employé du Service de la protection considère qu'il s'agit d'un document indépendant et fiable contenant des renseignements d'identification qui permettent de confirmer l'identité de la personne.
- Lorsqu'un employé du Service de la protection effectue une demande d'identification, il informe la personne de ce qui suit :
- la raison de la demande, à moins que celle-ci ne compromette la sécurité d'une personne, qu'elle ne compromette potentiellement une enquête en cours ou qu'elle ne divulgue l'identité d'une personne de façon à contrevenir à la législation;
- la personne peut choisir de ne pas fournir ses renseignements d'identification, à moins que le fait de l'en informer ne compromette la sécurité d'une personne.

#### **5. Coordonnées du personnel du Service de la protection**

Lorsqu'un employé du Service de la protection communique avec les membres de la communauté universitaire et le public relativement à un incident lié à la sécurité, il leur fournit ses coordonnées directes, les coordonnées générales du Service de la protection et tout autre renseignement nécessaire permettant à ces personnes d'effectuer un suivi à propos de l'incident.

#### **Université – Matériel de formation sur l'usage de la force**

Dans quelle situation les agents de patrouille peuvent-ils faire usage de la force?

- Pour maîtriser quelqu'un de façon légale
  - Pour arrêter une attaque ou toute intention de blesser
  - Pour maîtriser toute résistance à une autorité légitime

L'usage de la force doit :

- Être raisonnable
- Être fait dans l'intérêt du bien commun et respecter les droits de la personne
- Être proportionnel aux actions du sujet
- Être opportun
  - Être exécuté à temps
  - Ni trop tôt ni trop tard

### Le modèle d'usage de la force

- NE CRÉE PAS EN SOI DES RÈGLEMENTS
- Il reflète le degré de nécessité pratique et de raisonabilité en se fondant sur :
  - L'urgence de la nécessité de contrôler une situation
  - Chaque usage individuel de la force est fonction de :
    - La gravité des conséquences des gestes posés par le sujet;
    - Les conséquences physiques probables pour le sujet, et
    - Les choix qui s'offrent à l'agent de patrouille.

### Définition d'une personne réfractaire

- Fait ou est sur le point de faire quelque chose d'illégal
- L'agent de patrouille est clairement identifié
- L'agent de patrouille indique au sujet
  - Qu'il commet une infraction
  - Ce qu'il est légalement tenu de faire
  - Ce qui se passera s'il n'obtempère pas
- L'agent de patrouille lui accorde un délai raisonnable afin qu'il obtempère
- Le sujet n'obtempère pas
- L'agent de patrouille est maintenant en droit d'agir.

## TEXTES DE LOI

Les textes de loi sont pertinents au regard de l'ampleur du rôle du Service de la protection et des fonctions exercées par les APS. Par souci d'exhaustivité, l'enquêteuse a donc tiré les extraits pertinents de quatre lois distinctes.

### Loi sur l'entrée sans autorisation (LESA)

#### **L'entrée sans autorisation est une infraction**

2. (1) Est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 10 000 \$ quiconque n'agit pas en vertu d'un droit ou d'un pouvoir conféré par la loi et :
  - (a) sans la permission expresse de l'occupant, permission dont la preuve incombe au défendeur :
    - (i) ou bien entre dans des lieux lorsque l'entrée en est interdite aux termes de la présente loi,
    - (ii) ou bien s'adonne à une activité dans des lieux lorsque cette activité est interdite aux termes de la présente loi;

- (b) ne quitte pas immédiatement les lieux après que l'occupant des lieux ou la personne que celui-ci a autorisée à cette fin le lui a ordonné.

### **L'apparence de droit constitue une défense**

(2) Constitue une défense à une accusation portée aux termes du paragraphe (1) à l'égard des lieux qui sont des terres, le fait que l'accusé croyait raisonnablement avoir sur les terres un droit ou un intérêt l'autorisant à accomplir l'acte sur lequel repose la plainte. L.R.O. 1990, chap. T.21, par. 2 (2).

### **Arrestation sans mandat sur les lieux**

9. (1) Un agent de police, l'occupant des lieux ou une personne que ce dernier a autorisée à cet effet peut arrêter sans mandat une personne qu'il croit, pour des motifs raisonnables et probables, être sur les lieux en contravention de l'article 2. L.R.O. 1990, chap. T.21, par. 9 (1).

### **Garde de la personne arrêtée confiée à un agent de police**

(2) Lorsque la personne qui procède à une arrestation aux termes du paragraphe (1) n'est pas un agent de police, elle doit rapidement requérir l'aide d'un agent de police et lui confier la garde de la personne arrêtée. L.R.O. 1990, chap. T.21, par. 9 (2).

### **Arrestation**

(3) Un agent de police qui se voit confier la garde d'une personne aux termes du paragraphe (2) est réputé avoir procédé à l'arrestation de la personne aux fins des dispositions de la *Loi sur les infractions provinciales* concernant sa mise en liberté ou la continuation de sa détention et de la caution.

## **Loi de 2005 sur les services privés de sécurité et d'enquête (« LSPSE ») et règlements 363/07 et 26/10 de la LSPSE**

### **Exigences obligatoires**

**10** (1) Nul n'a droit à un permis prévu par la présente loi à moins de satisfaire aux exigences suivantes :

- (a) il a un casier judiciaire vierge;
- (b) s'il s'agit d'un particulier :
  - (i) il est âgé de 18 ans ou plus,
  - (ii) il a le droit de travailler au Canada,
  - (iii) il a suivi la formation prescrite et réussi aux examens prescrits.



## **Règlement 363/07 de la LSPSE**

### **Violation du code de conduite**

1. Le titulaire d'un permis qui contrevient ou ne se conforme pas au présent règlement enfreint le code de conduite.

### **Particuliers titulaires d'un permis**

2. (1) Lorsqu'il travaille comme enquêteur privé ou agent de sécurité, le particulier titulaire d'un permis doit faire ce qui suit :
- (a) agir avec honnêteté et intégrité;
  - (b) respecter et utiliser les biens et l'équipement conformément aux conditions de son permis;
  - (c) se conformer aux lois fédérales et provinciales et aux règlements municipaux;
  - (d) traiter toutes les personnes sur un pied d'égalité, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap;
  - (e) s'abstenir de commettre des actes ou d'utiliser un langage blasphématoires, injurieux ou insultants, ou de commettre des actes qui sont par ailleurs incivils envers les membres du public;
  - (f) s'abstenir de faire usage de force injustifiée;
  - (g) s'abstenir de comportements qui sont soit interdits ou non autorisés par la loi.

(2) Nul particulier titulaire d'un permis ne doit :

- (b) comploter avec une autre personne d'enfreindre le présent code de conduite ni aider ou encourager un autre titulaire de permis à ce faire;
- (c) faire intentionnellement ou par négligence une fausse déclaration ou fausse plainte contre un autre titulaire de permis;
- (d) faire à quiconque une assertion inexacte concernant le type, la catégorie ou les conditions de son permis.

## **Règlement 26/10 de la LSPSE**

### **Formation et examen à l'intention des auteurs d'une demande**

2. (1) Le permis d'agent de sécurité ne peut être délivré à l'auteur d'une demande que s'il remplit les conditions suivantes :

- (a) il a suivi un programme de formation qui remplit les conditions suivantes :
  - (i) il est conforme au Programme de formation destiné aux agents de sécurité, publié par le ministère et daté du 20 janvier 2015,

(ii) il est offert par une entité visée au paragraphe (3);

a.1) avant de passer l'examen pour l'obtention d'un permis mentionné à l'alinéa b), il a fourni à la personne ou à l'entité qui administre l'examen un certificat valide de secourisme d'urgence de l'Ambulance Saint-Jean ou son équivalent;

(b) il a réussi à l'examen établi par le ministère pour l'obtention d'un permis d'agent de sécurité.

#### **Formation et examen en vue du renouvellement des permis et des nouvelles demandes**

4. Le titulaire de permis ou le particulier auquel a été délivré un permis d'agent de sécurité ou d'enquêteur privé peut renouveler le permis ou se faire délivrer un nouveau permis sans être obligé de remplir les exigences du paragraphe 2 (1) ou (2), selon le cas.

#### **Règlement 26/10 de la LSPSE – Programme de formation destiné aux agents de sécurité**

Le gouvernement de l'Ontario exige que tous les agents de sécurité suivent la formation non récurrente suivante :

##### **Contenu et durée du programme de formation**

La formation de base pour les agents de sécurité comprend **au moins 40 heures d'enseignement** en classe avec le certificat de secourisme d'urgence ou **au moins 33,5 heures** sans le certificat de secourisme d'urgence.

Le tableau qui suit propose une durée pour chaque section de la formation et comprend les heures d'enseignement en classe et les heures de travail à la maison. Les heures de travail à la maison ne visent que les lectures préparatoires. Toutes les autres activités de formation doivent avoir lieu en classe. Le nombre d'heures indiqué est approximatif et pourra être rajusté selon les capacités d'apprentissage des participants ou les préférences du formateur. Ce dernier doit déterminer le nombre optimal d'heures consacrées à chaque section du programme, mais en aucun cas le total ne saurait être inférieur à 40 ou à 33,5 heures si le certificat de secourisme d'urgence n'est pas compris.

Contenu et durée proposée du programme de formation

Contenu du programme	Durée proposée	
	Heures d'enseignement en classe	Heures de travail à la maison
1. Introduction à l'industrie des services de sécurité	2	2
2. La Loi de 2005 sur les services privés de sécurité et d'enquête, et le Code de conduite du Ministère	2	3
3. Procédures de base	3	5

Protégé et confidentiel

<b>4. Rédaction de rapports</b>	2	2
<b>5. Santé et sécurité</b>	1	1
<b>6. Préparation aux interventions en cas d'urgence</b>	4	4
<b>7. Système légal canadien</b>	3	6
<b>8. Autorités légales</b>	7,5	10
<b>9. Communication efficace</b>	4	3
<b>10. Formation sur la sensibilisation</b>	3	2
<b>11. Théorie sur l'usage de la force</b>	2	2
<b>12. Certificat de secourisme d'urgence</b>	6,5	–
<b>Total</b>	40	40

Les documents ci-dessus sont disponibles à l'adresse suivante :

[http://www.mcscs.jus.gov.on.ca/french/PSIS/Training/SecurityGuardSyllabus/PSIS\\_SG\\_syllabus\\_fr.html](http://www.mcscs.jus.gov.on.ca/french/PSIS/Training/SecurityGuardSyllabus/PSIS_SG_syllabus_fr.html)

**Le Code des droits de la personne de l'Ontario (le « Code »)**

Le Code stipule ce qui suit :

Service

1 Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Emploi

5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

## Harcèlement au travail

(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Actes des dirigeants, etc.

**46.3** (1) Pour l'application de la présente loi, à l'exception des paragraphes 2 (2) et 5 (2), de l'article 7 et du paragraphe 46.2 (1), lorsqu'un dirigeant, un employé ou un mandataire d'une personne morale, d'un syndicat, d'une association commerciale ou professionnelle, d'une association non dotée de la personnalité morale ou d'une organisation patronale fait ou omet de faire quoi que ce soit dans l'exercice de son emploi, cette action ou cette omission est réputée commise par l'organisme en question.

## **La Loi sur la santé et la sécurité au travail (« LSST »)**

Définitions pertinentes de la LSST :

### Travailleur

#### par. 1(1)(c)

Travailleur – L'une ou l'autre des personnes suivantes, à l'exclusion du détenu d'un établissement correctionnel ou d'un établissement du même genre qui participe, à cet endroit, à un programme de travail ou de réadaptation :

1. La personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent.
2. L'élève du secondaire qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'école où il est inscrit.
3. La personne qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université ou un autre établissement postsecondaire.
4. ABROGÉE : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 71 (2).

---

5. Les autres personnes prescrites qui exécutent un travail ou fournissent des services à un employeur sans rémunération en argent. (« worker »)

### Violence au travail

1(a) emploi par une personne, en milieu de travail, d'une force physique contre un travailleur qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;

(b) tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;

(c) propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Le ministère du Travail de l'Ontario a publié un guide pour mieux comprendre la violence en milieu de travail, où l'on souligne les différentes formes que celle-ci peut notamment prendre :

- menacer verbalement d'attaquer un travailleur;
- laisser des messages de menace dans un lieu de travail ou envoyer des courriels de menace à un lieu de travail;
- menacer quelqu'un du poing;
- brandir une arme au travail;
- frapper ou essayer de frapper un travailleur;
- lancer un objet à une ou un collègue;
- essayer d'écraser une personne au moyen d'un véhicule ou d'un équipement, par exemple un chariot élévateur.<sup>iii</sup>

Le ministère du Travail souligne que la personne qui se livre à du harcèlement ou à de la violence peut être quelqu'un que le travailleur côtoie en raison de la nature de son travail. Cette personne peut être un client, un consommateur, un bénévole, un étudiant ou autre. Il peut aussi s'agir d'un membre du personnel, comme un collègue, un gestionnaire, un superviseur ou un employeur.

Comme stipulé dans *Rheem Canada Ltd c. USW*, la définition légale de la violence en milieu de travail est large et vise à sensibiliser aux comportements qui ne sont pas tolérés au travail.<sup>iv</sup>

## 6 RÉSUMÉ DE L'ANALYSE

### **Premier enjeu : Les règlements et procédures de l'Université concernant le Service de la protection sont-ils à jour?**

#### **a. Résumé de l'analyse**

Cette section a pour objet de déterminer si les règlements et procédures de l'Université sont à jour. La procédure n° 2 présente des lacunes en ce sens. D'entrée de jeu, la procédure décrit la marche à suivre dans les cas d'empiètement, sans définir ou décrire le concept lui-même. Il faut toutefois reconnaître que l'empiètement – appelé « entrée sans autorisation » dans la loi – devrait être mieux défini juridiquement, argument que l'on explorera davantage au troisième enjeu. Mais sans s'appuyer sur une définition de l'empiètement à même la procédure ou sur un document d'accompagnement expliquant le concept, la procédure n° 2 ne fait qu'indiquer aux ASP une marche à suivre, sans fournir de motif. En outre, la définition de l'empiètement devrait tenir compte de la nature à la fois publique et privée de l'Université. S'il est vrai que le campus de l'Université est techniquement une propriété privée, une bonne part de celle-ci est quotidiennement mise à la disposition du public. On permet aux gens de circuler dans la plupart des espaces du campus sans exiger de permis ou d'autorisation à cette fin. De plus, terrains publics et privés s'y côtoient; de fait, il n'est pas toujours clair si une personne se trouve ou non sur le terrain de l'Université. Par conséquent, il est probable que, techniquement, bon nombre de personnes entrent quotidiennement « sans autorisation » sur les terrains de l'Université sans le savoir.

Il conviendrait également d'explicitier et de contextualiser la notion de « raison valable d'être sur le campus ». Le terme « raison valable » est a priori flou. Une liste non exhaustive d'exemples de raisons valables pourrait être mise de l'avant. L'article 5, où l'on traite du code 10-46N (négatif), manque de clarté. Dans sa formulation actuelle, il est difficile de savoir à qui l'on fait référence. Parle-t-on ici de vendeurs, d'autres personnes? Quel type de permission une personne qui ne représente pas un commerce doit-elle se procurer, et que se produira-t-il à sa prochaine visite sur le campus? L'article 5 ne fait pas clairement la distinction entre la procédure qui vise les vendeurs et celle qui s'applique aux autres personnes.

Comme on l'a déjà souligné dans le rapport de la phase 1, l'utilisation du terme « personne suspecte » dans la procédure n° 2 pose problème. Le terme n'étant pas défini, il a le potentiel d'être appliqué à certaines personnes en contravention avec le Code. Par exemple, les membres de deux groupes traditionnellement marginalisés dont il est question dans le Code se voient souvent désignés comme personnes suspectes. C'est notamment le cas des personnes noires et autochtones en contexte de Protégé et confidentiel

magasinage, par exemple, et des personnes d'apparence ou de confession musulmane qui utilisent les transports aériens. Les personnes issues de ces groupes sont parfois jugées suspectes pour nulle autre raison que leur appartenance à ces communautés, sans égard aux faits objectifs. Par conséquent, il serait utile d'établir une définition de ce qui, objectivement, fait de quelqu'un une personne suspecte.

La procédure n° 15 autorise le Service de la protection à demander à tout inconnu qui se trouve sur la propriété de l'Université de s'identifier. Cette procédure dans sa forme actuelle pose problème par son absence de contexte et de motifs. Si l'on interprète franchement la procédure, celle-ci autorise les ASP à demander à n'importe qui de s'identifier, et ce, sans avoir à justifier leur demande. De plus, si la personne refuse d'obtempérer, elle devient sujette à la procédure n° 2 concernant l'empiètement, ce qui signifie qu'elle s'expose à une arrestation. Il y a là un problème. La nouvelle directive provisoire concernant le règlement 33<sup>v</sup> vient en quelque sorte équilibrer l'application de la procédure. Cette directive offre aux ASP les outils nécessaires pour bien comprendre quand demander aux personnes de s'identifier et comment procéder. Par exemple, la directive provisoire comprend les dispositions qui suivent :

Lorsqu'un employé du Service de la protection effectue une demande d'identification, il informe la personne de ce qui suit :

- la raison de la demande, à moins que celle-ci ne compromette la sécurité d'une personne, qu'elle ne compromette potentiellement une enquête en cours ou qu'elle ne divulgue l'identité d'une personne de façon à contrevenir à la législation;
- la personne peut choisir de ne pas fournir ses renseignements d'identification, à moins que le fait de l'en informer ne compromette la sécurité d'une personne.

L'article 5 de la directive provisoire se révèle aussi utile. On y précise que le public a le droit d'obtenir les coordonnées de l'ASP avec qui ils s'entretiennent. Pour s'assurer que ces renseignements sont disponibles en temps utile, l'agent devrait avoir en sa possession une carte professionnelle à son nom.

Il y aurait lieu de clarifier la notion de sécurité dans le paragraphe stipulant qu'un ASP peut demander à une personne de s'identifier pour protéger la sécurité des personnes et de la propriété. Il ne convient de demander l'identité d'une personne que lorsque le risque à la sécurité des personnes ou de la propriété n'est ni lointain, ni purement spéculatif, ni essentiellement négligeable. Par exemple, une petite figure en planche à roulettes ne constitue probablement pas un motif justifiant une demande d'identification. Inversement, si une personne brise une fenêtre ou s'apprête à le faire, un ASP peut raisonnablement lui demander de s'identifier.

Il y aurait ensuite lieu de mettre à jour l'article qui, dans la procédure n° 15, stipule que la procédure n° 2 s'applique lorsqu'une personne refuse de produire une pièce d'identité. L'article devrait ainsi s'arrimer à la directive provisoire concernant le règlement 33, qui établit clairement qu'une personne a le droit de refuser de s'identifier – à moins que ce faisant, elle mette en jeu la sécurité d'une personne – et qui l'emporte sur tous les autres règlements et procédures. La procédure n° 15 devrait être modifiée en conséquence.

Quoi qu'il en soit, la directive provisoire donne en tout et pour tout des renseignements utiles aux membres de la communauté concernant l'étendue des pouvoirs des ASP. Il s'agit d'un outil important et conforme à bon nombre de pratiques exemplaires énoncées dans le Rapport de l'examen indépendant des contrôles de routine (ci-après, l'« examen »).<sup>vi</sup> Cet examen avait notamment été entrepris en réponse à des préoccupations voulant que les personnes racisées soient touchées de façon disproportionnée par les demandes d'identification et les contrôles de routine des services municipaux de police. Dans son examen, le juge Tulloch avait regroupé plusieurs éléments sous sa recommandation 7.1. Il y recommandait notamment que les agents de police informent les particuliers que ceux-ci ne sont pas tenus de fournir les renseignements identificatoires demandés, sauf dans certains cas. Autrement dit, les agents de police ne devraient pas avoir le droit de demander des renseignements identificatoires sans motif raisonnable. Cette recommandation, tout comme d'autres formulées dans l'examen, devrait guider la préparation des nouvelles versions du règlement 33 et de la procédure n° 15.

Deux articles du règlement 33 devraient être mis à jour de façon à s'harmoniser à la directive provisoire : l'article 8 (sous Identité) et l'article 14 (sous Accès aux terrains et bâtiments de l'Université). Chacun devrait être modifié pour reprendre les notions de la directive provisoire, où l'on précise que les ASP exerceront leurs fonctions conformément au Code.

**Deuxième enjeu : L'application faite des règlements et procédures de l'Université a-t-elle des effets négatifs et/ou particuliers sur les membres de sa communauté issus de groupes traditionnellement défavorisés, et plus particulièrement sur les membres de groupes racisés?**

#### **a. Résumé de l'analyse**

L'enquêteuse a analysé les données de rapports d'incidents s'échelonnant sur cinq années complètes et sur les sept premiers mois de 2019. Les données analysées traitaient de trois types d'incidents : 1) usage de la force, 2) avis d'empiètement, et 3) usage de la force et avis d'empiètement. Quelque 426 rapports d'incidents ont été créés pendant cette période; certaines des personnes interpellées étaient étudiantes, d'autres non. Compte tenu des limites des rapports, l'enquêteuse a rencontré diverses difficultés dans



l'analyse des données. Dans un premier temps, exception faite des occurrences mentionnées ci-dessous, les rapports d'incidents ne spécifient pas la race des personnes auprès de qui les ASP sont intervenus. Dans les rares cas contraires, la personne était habituellement identifiée comme noire ou africaine/afro-américaine.<sup>vii</sup> Ces deux termes ont été utilisés dans 14 rapports distincts. Malgré tout, l'enquêteuse a dégagé certaines tendances potentielles dans les données en matière de personnes racisées. L'enquêteuse a constaté que des 480 noms précisés dans les rapports d'incidents, 243 d'entre eux – soit la moitié – ne semblaient pas être d'origine traditionnellement ouest-européenne. Les noms qui apparaissaient à plusieurs reprises dans un rapport annuel n'ont été comptés qu'une seule fois. En l'absence de données exhaustives, l'enquêteuse a interprété l'origine ethnique des noms de façon conservatrice. Elle a aussi inféré qu'il est vraisemblable que les noms qui semblaient être d'origine africaine, est – ou sud-asiatique, sud-américaine ou musulmane appartiennent probablement à des personnes d'appartenance ethnique noire, est – ou sud-asiatique, moyen-orientale ou latine.

Cette hypothèse repose d'abord sur la vaste expérience de l'enquêteuse auprès de communautés d'origines ethniques diverses tout au long de sa carrière en droit, tout particulièrement à titre d'arbitre de tribunaux provinciaux qui entendent un grand volume de cas en Ontario, notamment à la Commission de la location immobilière et au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.<sup>viii</sup> De plus, diverses études attestent de la pertinence d'estimer l'origine ethnique d'une personne en se fondant sur son nom.<sup>ix</sup> Or, prenons soin de mentionner que le nom d'une personne ne peut systématiquement être considéré comme un indice de son origine ethnique. Du reste, l'enquêteuse ne prétend pas que sa méthodologie pour déterminer l'origine des noms est aussi rigoureuse que certains autres outils plus fiables d'évaluation des données.

L'enquêteuse fait remarquer que le pourcentage d'interactions entre les ASP et les personnes qui semblent racisées n'est pas en adéquation avec les données du recensement pour la ville d'Ottawa. Selon le recensement de 2016, la population d'Ottawa n'est pas composée à 50 % de personnes racisées – celles-ci représenteraient plutôt 26 % de la population.<sup>x</sup> Il est toutefois possible que la population étudiante soit plus diversifiée que la population d'Ottawa, compte tenu de la présence de 8 328 étudiants internationaux sur le campus. Pourtant, comme l'Université ne collige aucune donnée sur la race de ses étudiants, il est difficile de savoir si les étudiants internationaux sont principalement issus de groupes racisés et, le cas échéant, la proportion de chacun de ces groupes. Le racisme s'opère différemment selon la race de la personne qui fait l'objet du traitement différentiel.

L'enquêteuse a analysé les 14 rapports d'incidents faisant précisément mention d'une personne noire ou afro-américaine. Sur l'ensemble, ces rapports n'avaient rien de remarquable – a priori, rien ne les

démarquait des autres où l'on ne faisait aucune mention de la race. Or, il y a lieu d'attirer l'attention sur les faits consignés dans l'un d'eux. Dans un rapport daté de 2014, un membre du personnel de l'Université a fait appel au Service de la protection pour signaler la présence d'une personne noire suspecte dans un immeuble du campus. Le membre du personnel signalait que la personne en question n'avait pas l'apparence d'un étudiant. Cette personne a reçu un avis d'empiètement et été informée qu'elle ne pouvait pas revenir sur le campus. On peut penser que la personne n'était pas étudiante, puisqu'un avis d'empiètement lui a été remis. Or, il est potentiellement problématique que les ASP aient pris des mesures en fonction de la description de l'apparence d'une personne. L'un des principaux problèmes de cette description est qu'il n'y a pas d'apparence standard dans la population étudiante. Il existe des étudiants de tous âges, issus de toutes les races et de tous les milieux socioéconomiques. Une femme de 40 ans et un homme de 17 ans peuvent tous deux être membres de la population étudiante. Ceux-ci peuvent recevoir de l'aide sociale ou être indépendants de fortune. Ils peuvent se parer d'habits griffés visiblement luxueux ou porter des vêtements chèrement payés mais d'apparence bon marché. Ils peuvent aussi porter des vêtements objectivement bon marché. La notion selon laquelle une personne n'a pas l'apparence de quelqu'un ayant affaire sur le campus peut, en fait, servir de prétexte aux mentalités discriminatoires et mener à un traitement discriminatoire, comme le profilage racial.<sup>xi</sup>

L'enquêtrice a dénombré 121 incidences d'usage de la force dans les rapports d'incidents pour la période de 2014 à 2019. Le terme « usage de la force » tel qu'employé par les ASP englobe, sans s'y limiter, le fait de retenir une personne, l'usage d'une matraque et la détention avec ou sans menottes. Ces termes sont utilisés dans le matériel de cours des ASP sur l'usage de la force et dans les rapports d'incidents. La forme la plus courante d'usage de la force par les ASP a été le recours aux menottes. Les ASP ont passé les menottes à des personnes, toutes origines ethniques confondues, à au moins 94 reprises. Les questions afférentes à la LESA et l'identification de particuliers à titre de personnes suspectes sont les motifs les plus fréquemment cités dans les rapports d'incidents découlant d'une interaction avec un ASP. On compte respectivement quelque 134 et 102 occurrences de ces deux motifs pour la période s'échelonnant de 2014 à 2019, sans distinction quant à l'origine ethnique des personnes concernées. Selon les données recueillies, ces chiffres sont généralement exacts. Soulignons que la terminologie employée peut varier d'un rapport à l'autre, et que les justifications pour les interactions et les types d'usage de la force peuvent être listées sous plusieurs motifs. Les données des rapports qui font état de plusieurs motifs n'ont pas été calculées dans les totaux susmentionnés. Ici aussi, l'enquêtrice a eu recours à une méthodologie conservatrice compte tenu des données limitées à sa disposition.

Si l'on prend en compte tous les rapports d'incidents, les ASP semblent en moyenne faire usage de la force à 22 reprises chaque année. Ces chiffres s'inscrivent dans le contexte des 11 081 incidents signalés sur

une période quinquennale et des quelque 2 700 incidents signalés chaque année. À première vue, ce chiffre semble faible par rapport au nombre annuel d'incidents, mais il suscite malgré tout des questions et peut laisser présager un problème plus vaste. Les ASP ont surtout recours à l'usage de la force dans les cas d'empiètement et en présence d'une personne suspecte. Dans le rapport de la phase 1, les ASP déclaraient que leur usage de la force dans un cas d'empiètement présumé était conforme aux principes qui leur avaient été enseignés.

Les règlements et procédures de l'Université ne donnent aucune précision sur les notions d'empiètement et de personne suspecte. Comme on le soulignera dans l'analyse du troisième enjeu, la LESA comporte des lacunes quant à ce que signifie l'entrée sans autorisation (désigné par le Service de la protection comme « empiètement »). La loi ne donne aucune directive quant à la façon dont un occupant ou ses délégués doivent l'interpréter. On peut donc concevoir que des personnes sont sujettes à l'usage de la force par les ASP pour des motifs d'entrées sans autorisation qui, dans les faits, ne devraient pas en être. De plus, comme mentionné précédemment dans l'analyse du premier enjeu, le terme « personne suspecte » est flou et, par conséquent, pourrait être appliqué ou utilisé de façon discriminatoire. Dans la société canadienne, les membres de certaines communautés en quête d'égalité sont plus susceptibles d'être perçues comme suspectes.<sup>xii</sup> Cette attitude qui prévaut chez certains Canadiens peut être fonction de préjugés inconscients ou conscients. Par conséquent, l'absence de définition d'une personne suspecte n'aide pas les membres racisés de la communauté universitaire à s'affranchir de la discrimination ou du harcèlement tels qu'ils sont décrits dans le Code. On peut concevoir que l'usage de la force puisse s'expliquer par d'autres facteurs qui ne sont pas spécifiés dans les rapports d'incidents. Or, les rapports ne contiennent pas suffisamment d'information pour tirer des conclusions définitives en ce sens.

Les données sur l'usage de la force nous amènent à poser la question « pourquoi fait-on usage de la force »? La majorité des incidents à survenir sur le campus peuvent au mieux être décrits comme des infractions provinciales ou des infractions criminelles mineures. Les données révèlent notamment que la plupart des rapports d'incidents sont liés à des questions d'entrée sans autorisation. Comme il a déjà été mentionné, l'entrée sans autorisation est au mieux un terme flou lorsqu'il s'applique à un établissement situé sur un terrain habituellement accessible au public. Par conséquent, il n'est pas clair qu'un ASP ait besoin de recourir aux menottes ou à d'autres usages de la force en réponse aux entrées sans autorisation. Selon les données tirées des rapports d'incidents liés à l'empiètement et à l'utilisation de la force, la question se pose à savoir si certains groupes font l'objet de profilage racial; on se demande plus particulièrement si une personne racisée peut sembler plus susceptible d'être entrée sans autorisation, d'être considérée comme suspecte ou de voir un ASP faire usage de la force à son endroit. Ce qui semble être une surreprésentation des personnes racisées dans les données pourrait-elle être attribuable à un

quelconque autre facteur? Les chiffres brossent une partie du tableau, mais sans disposer d'informations détaillées dans chaque rapport individuel ou de données sur la race des membres de la population universitaire, il est difficile d'évaluer la véritable ampleur d'un éventuel problème sur ce plan.

Par conséquent, dans le cadre de leur formation, les ASP devraient explorer de façon critique la nécessité même de faire usage de la force, et se pencher sur des façons efficaces de communiquer avec les membres de la communauté en situation d'entrée sans autorisation ou qui se livrent à des activités suspectes. Par exemple, peut-on faire usage d'autres méthodes, comme le dialogue? D'autres techniques de désamorçage s'avèreraient-elles pertinentes? Les ASP devraient-ils s'attarder à leur langage corporel ou aux mots qu'ils choisissent d'utiliser? Ce sont là des éléments fondamentaux à prendre en compte dans le contexte de l'usage de la force et des communications générales avec la communauté universitaire.

Les données des rapports d'incidents suscitent des préoccupations quant à la manière et au moment des interactions entre les ASP et les membres de la communauté universitaire. Il n'est toutefois pas clair que la force soit décidément utilisée de façon disproportionnée envers les membres des groupes racisés.

Enfin, l'Université ne recueille actuellement aucune donnée sur la race des membres de sa population étudiante; les rapports d'incidents n'en contiennent pas davantage. Cela dit, l'Université explore actuellement la possibilité d'entreprendre la collecte de renseignements quant à la race des membres de sa population étudiante. L'enquêtrice recommande de ce faire pour diverses raisons. D'abord, pour comprendre la population universitaire et ses besoins, l'Université se doit d'avoir en main ses données démographiques. Ensuite, la cueillette de données sur la race dans les rapports d'incidents permettra de se fonder sur des faits pour comprendre avec quels membres de la communauté les ASP interagissent le plus souvent. Les données permettraient alors de déterminer si certains groupes racisés sont surreprésentés dans les cas d'avis d'empiètement ou d'usage de la force par les ASP.

**Troisième enjeu : L'application faite de la LESA a-t-elle des effets négatifs particuliers et/ou systémiques sur les membres de la communauté issus de groupes traditionnellement défavorisés, et plus particulièrement sur les membres de groupes racisés?**

**a. Résumé de l'analyse**

Pour s'attaquer à la question du troisième enjeu, l'enquêtrice se doit d'expliquer le contexte de la LESA, son objet, de même qu'une étude publiée préalablement à son sujet. La présente section contient ainsi un aperçu des dispositions pertinentes de la LESA, de leurs origines, ainsi que d'un groupe d'étude créé par le gouvernement de l'Ontario sur la question de l'entrée sans autorisation sur les propriétés publiques.

Les deux sections les plus pertinentes de la LESA pour ce qui est du troisième enjeu sont les paragraphes 2(1), 2(2), 9(1), 9(2) and 9(3). Les voici :

### **L'entrée sans autorisation est une infraction**

2 (1) Est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 10 000 \$ quiconque n'agit pas en vertu d'un droit ou d'un pouvoir conféré par la loi et :

(a) sans la permission expresse de l'occupant, permission dont la preuve incombe au défendeur :

(i) ou bien entre dans des lieux lorsque l'entrée en est interdite aux termes de la présente loi,

(ii) ou bien s'adonne à une activité dans des lieux lorsque cette activité est interdite aux termes de la présente loi;

(b) ne quitte pas immédiatement les lieux après que l'occupant des lieux ou la personne que celui-ci a autorisée à cette fin le lui a ordonné.

### **L'apparence de droit constitue une défense**

**(2)** Constitue une défense à une accusation portée aux termes du paragraphe (1) à l'égard des lieux qui sont des terres, le fait que l'accusé croyait raisonnablement avoir sur les terres un droit ou un intérêt l'autorisant à accomplir l'acte sur lequel repose la plainte. **Arrestation sans mandat sur les lieux**

9 (1) Un agent de police, l'occupant des lieux ou une personne que ce dernier a autorisée à cet effet, peut arrêter sans mandat une personne qu'il croit, pour des motifs raisonnables et probables, être sur les lieux en contravention de l'article 2.

### **Garde de la personne arrêtée confiée à un agent de police**

(2) Lorsque la personne qui procède à une arrestation aux termes du paragraphe (1) n'est pas un agent de police, elle doit rapidement requérir l'aide d'un agent de police et lui confier la garde de la personne arrêtée.

### **Arrestation**

(3) Un agent de police qui se voit confier la garde d'une personne aux termes du paragraphe (2) est réputé avoir procédé à l'arrestation de la personne aux fins des dispositions de la Loi sur les infractions provinciales concernant sa mise en liberté ou la continuation de sa détention et de la caution.

La LESA établit que certains types d'entrées sur la propriété d'autrui constituent une infraction, à savoir l'entrée sans autorisation. Le paragraphe 2(1) pose notamment le principe que toute personne qui accède à une propriété sans la permission de l'occupant et qui ne quitte pas les lieux lorsqu'elle en est sommée – à moins d'agir en vertu d'un droit ou d'un pouvoir conféré par la loi – est coupable d'une infraction. Si

on le lui demande, l'accusé est tenu de prouver qu'il détient l'autorisation expresse de se trouver sur les lieux. Or, un accusé peut aussi se défendre des allégations à son endroit s'il croyait à tort être en droit d'entrer sur les lieux ou détenir les autorisations nécessaires pour ce faire.

Les paragraphes 9(1) et 9(2) de la LESA autorisent les occupants ou les personnes à qui elles ont délégué leurs pouvoirs à mettre en état d'arrestation une personne se trouvant sans autorisation sur une propriété, pour ensuite confier sa garde à un agent de police. N'importe qui, agents de sécurité y compris, peut procéder à cette arrestation. Les pouvoirs d'arrestation conférés par la LESA sont vastes – ils permettent à des particuliers d'en mettre d'autres en état d'arrestation, et potentiellement de les détenir, jusqu'à l'arrivée des policiers.

La plus importante décision rendue sur le concept d'arrestation en vertu de la LESA concerne l'affaire R. c. Asante-Mensah<sup>xiii</sup>. Dans son jugement, la Cour suprême a mis en lumière le contexte historique de la loi. La Cour y a expliqué les concepts d'arrestation en common law et d'arrestation par un simple citoyen. Elle décrivait le premier comme suit :

Le mot « arrestation » [. . .] est un terme technique. Il convient d'abord de signaler que l'arrestation est un acte continu; elle commence lorsqu'une personne place une autre personne sous sa garde (au moyen de gestes ou de mots la contraignant à rester sous sa surveillance), et elle se poursuit jusqu'à ce que la personne ainsi maîtrisée soit relâchée, ou encore, si elle a été amenée devant un magistrat, jusqu'à ce qu'elle soit renvoyée en détention provisoire par le magistrat.<sup>xiv</sup>

En outre, la Cour souligne que la notion d'« arrestation » par un simple citoyen est aussi ancienne que la common law; elle existait avant l'avènement des corps policiers modernes. Ces pouvoirs datent de presque mille ans, soit du règne d'Henri II. On attendait alors des citoyens qu'ils fassent régner la « paix du Roi » et, par conséquent, qu'ils appréhendent tous les criminels. Les citoyens avaient ainsi à la fois le droit et l'obligation absolue de procéder à l'arrestation d'une personne qui commettait un crime. Une simple entrée sans autorisation n'entraînait habituellement aucune violation de la paix et, par conséquent, ne donnait généralement pas naissance à un droit d'arrestation.<sup>xv</sup> Au fil du temps, l'autorité de procéder à une arrestation citoyenne a été définie dans des textes législatifs tels que le Code criminel, article 494, et des lois provinciales telles que la LESA. Le concept d'arrestation par un simple citoyen est donc profondément ancré dans la common law et dans la notion d'arrestation qui prévaut dans notre société. Pourtant, le concept n'est expliqué ni dans le Code criminel ni dans la LESA; cette omission sous-entend une compréhension universelle de la portée et de l'application du concept. Le contexte historique de la loi contribue à expliquer pourquoi son texte ne contient que peu d'encadrement sur l'application des dispositions d'arrestation.

La Cour suprême faisait aussi remarquer que dans un document de travail publié en 1979, le ministre du Procureur général de l'Ontario avait fait valoir que la LESA avait pour objet d'offrir un recours relativement rapide, peu coûteux et facile à comprendre pour remédier aux entrées sans autorisation. Toujours selon la Cour, la loi jusqu'alors connue sous le nom de *Petty Trespass Act* a été modifiée en 1980, et la Loi sur la responsabilité des occupants a été adoptée de manière à faciliter les poursuites et à mieux protéger les intérêts des propriétaires fonciers ruraux, une communauté qui avait exprimé des préoccupations quant à leurs pertes agricoles. L'ancêtre de la LESA avait donc notamment pour but d'offrir aux propriétaires fonciers *ruraux* un remède utile pour s'attaquer à des préoccupations tangibles et pressantes dans des communautés plus éloignées dont l'accès immédiat aux services policiers était implicitement plus limité. Ces fins sont peut-être logiques compte tenu des défis particuliers auxquels ont pu et peuvent toujours être confrontés les propriétaires fonciers ruraux dans la gestion des incidents à survenir sur leur propriété, étant donné leur localisation. Cet objet de la LESA n'en demeure pas moins problématique. Dans un premier temps, il tient pour acquis que les occupants dans les communautés rurales comprennent la portée de leurs pouvoirs d'arrestation citoyenne, même si la loi n'explique pas le concept. Outre l'absence de directives concernant les pouvoirs d'arrestation, la LESA ne traite pas des enjeux particuliers auxquels sont confrontés les propriétaires fonciers des régions métropolitaines.

Compte tenu de l'ampleur de ces pouvoirs et du manque d'encadrement spécifique concernant leur application, le texte de loi crée un vide, vide qui peut rendre plus facile le traitement différentiel, par certaines personnes, de groupes racisés et/ou traditionnellement défavorisés.

Ensuite, l'application faite de la LESA a engendré des effets particuliers et/ou systémiques sur les membres de la communauté issus de groupes traditionnellement défavorisés, et plus particulièrement sur les membres de groupes racisés. En 1987, le gouvernement ontarien a mis sur pied un groupe d'étude pour analyser l'entrée sans autorisation sur les propriétés publiques à la lumière des questions d'équité. Le mandat du président Anand (tel était le titre du responsable du groupe) consistait à se pencher sur les préoccupations de la communauté au sujet de la LESA dans le contexte des propriétés publiques. Des particuliers alléguaient plus particulièrement que la LESA était appliquée de façon discriminatoire envers les jeunes et les membres racisés de la communauté. Les constatations et conclusions que tirait Anand dans le rapport du groupe d'étude sont tout aussi pertinentes aujourd'hui qu'elles l'étaient il y a 33 ans de cela. En résumé, Anand livrait les conclusions qui suivent :

- [Traduction] Est considérée une propriété publique toute propriété appartenant à des intérêts publics ou privés où le public est d'ordinaire admis, y compris les aires communes des centres commerciaux (...) et des universités.

- La LESA n'établit aucune distinction entre les différents types de propriétés et ne tient pas compte de la mesure dans laquelle celles-ci peuvent être publiques. En vertu de cette loi, un centre commercial ne diffère en rien d'une résidence privée – tous deux se prêtent au droit d'exclusion à la seule discrétion du propriétaire.
- La LESA ouvre la porte à une application discriminatoire de ses modalités contre les membres racisés de la communauté. Un propriétaire peut exiger, avec ou sans motif, qu'une personne quitte les lieux.
- La LESA laisse aux occupants d'une propriété publique un vaste pouvoir discrétionnaire de poursuite. Elle ouvre la porte à l'établissement, par un occupant, de limites déraisonnables à des interdictions peut-être imposées sans raison. C'est que la loi n'exige pas l'occurrence d'une inconduite manifeste de la part d'un visiteur non désiré; les occupants déterminent essentiellement l'application de la loi.
- La LESA aurait tout intérêt à inclure une définition des inconduites justifiant l'exclusion d'un visiteur.
- Il devrait aussi exister une définition normalisée de ce qui constitue une inconduite déraisonnable justifiant l'exclusion d'une personne d'une propriété publique.<sup>xvii</sup>

Ces constatations et conclusions sont toujours d'actualité, puisque le texte de loi demeure le même sur le fond. Les recommandations du groupe d'étude devraient donc également s'appliquer à l'Université. À cette fin, il y aurait lieu d'adopter les recommandations précédemment formulées par l'enquêtrice, à savoir définir les termes utilisés dans les règlements et procédures de l'Université. Même si la loi ne fait pas référence à la nature publique de la propriété des universités, l'Université d'Ottawa aurait tout intérêt à appliquer les dispositions de l'entrée sans autorisation à la lumière de l'utilisation publique faite de son campus. Le droit de l'Université d'exclure des particuliers de son campus serait ainsi encadré de limites plus raisonnables que celles prévues par la loi.

Les données des rapports d'incidents suscitent des préoccupations quant à la manière et au moment des interactions entre les ASP et les membres de la communauté universitaire pour les questions d'entrée sans autorisation. Or, dans le contexte des problèmes que pose la LESA, on ne peut établir que la force est utilisée de façon disproportionnée envers les membres racisés de la communauté, ni l'ampleur d'un éventuel profilage racial pour les questions d'entrée sans autorisation ou de personnes suspectes.



## 7 RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS

- A. L'analyse des faits qui sous-tendent le présent rapport démontre que les ASP du Service de la protection ont fait usage de la force dans certaines de leurs interactions avec des membres de la communauté pendant la période s'étalant de 2015 à 2019. Ils sont également intervenus auprès de membres de la communauté en vertu de la LESA. On ne peut toutefois établir clairement qui sont les personnes auprès de qui les ASP interviennent. Les 426 rapports d'incidents analysés laissent présager qu'il pourrait y avoir un plus grand nombre d'intervention des ASP auprès des membres racisés de la communauté qu'auprès de ses membres à la peau blanche. Ces chiffres ne s'arriment pas aux données du recensement quant au nombre de personnes racisées dont se compose la population globale d'Ottawa. On note que les proportions de la population universitaire pourraient différer de celles d'Ottawa, mais on ne peut le confirmer vu l'absence de telles données.

L'enquêtrice recommande que l'Université commence à recueillir des données générales sur la race des membres de sa population étudiante. Ces données aideront l'Université à comprendre la composition de sa communauté et à mieux cerner les services dont ses membres ont besoin.

- B. On recommande à l'Université d'explicitier les changements apportés au règlement 33. Elle devrait aussi s'assurer que les ASP reçoivent une formation sur l'exercice de la pensée critique dans leurs interactions avec les membres de la communauté, y compris lorsqu'ils envisagent de recourir à la force. Cette formation devrait comprendre une composante sur l'empathie et aider les ASP à cerner ce qu'ils savent et ce qu'ils ne savent pas dans leurs interactions avec les membres de la communauté.
- C. Enfin, l'Université devrait fournir à ses ASP une formation spécialisée continue sur un éventail de sujets se rattachant aux communautés marginalisées. Cette formation pourrait comprendre des composantes interactives sur l'empathie, l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et la théorie critique de la race. Donnée au moins une fois l'an, la formation devrait durer au moins trois heures; les ASP devraient aussi être évalués chaque année par rapport à cette formation.<sup>xviii</sup> La durée recommandée correspond à celle de la formation sur la sensibilisation initialement prescrite par le Règlement 26/10 de la LSPSE. La formation ne devrait pas strictement reposer sur un exposé magistral, mais incorporer des approches pédagogiques bien adaptées à des apprenants adultes. Elle

devra donc probablement être en partie interactive et/ou s'appuyer sur l'utilisation de scénarios.

L'Université a entrepris de bonnes démarches pour s'assurer de consulter ses communautés et transformer ses règlements et procédures. Si elles sont adoptées, les recommandations susmentionnées produiront vraisemblablement un groupe d'ASP mieux formé, constitué de personnes qui comprennent et respectent davantage la communauté qu'elles servent. Les ASP deviendraient alors de meilleurs ambassadeurs des valeurs auxquelles tient l'Université – comme une forte vocation de proximité – et auraient une incidence positive sur leur campus et leur ville, voire au-delà de celle-ci. L'adoption des changements proposés devrait aussi naturellement rendre l'Université moins susceptible aux infractions à la LSST et au Code.



---

Soumis par Esi Codjoe,  
Enquêteuse  
Turnpenney Milne LLP  
28 janvier 2020

## NOTES BIBLIOGRAPHIQUES

- i Voir <<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Geo2=PR&Code2=01&SearchType=Begins&SearchPR=01&TABID=1%20&B1=All&type=0&Code1=3506008&SearchText=ottawa>> et <<https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/ottawa-hits-one-million-population-1.5170559>>.
- ii *Supra* note i.
- iii Ministère du Travail de l'Ontario, Directives concernant la santé et la sécurité, « Comprendre la loi traitant de violence et de harcèlement au travail », septembre 2016 : <<https://www.ontario.ca/fr/page/comprendre-la-loi-traitant-de-violence-et-de-harcèlement-au-travail>>
- iv *Rheem Canada Ltd c. USW*, 2012 CarswellOnt 9107, [2012] OLAA 346, au par.46.
- v Voir <[www.uottawa.ca/administration-et-gouvernance/directive-provisoire-concernant-linterpretation-lapplication-du-reglement-33-luniversite-dottawa](http://www.uottawa.ca/administration-et-gouvernance/directive-provisoire-concernant-linterpretation-lapplication-du-reglement-33-luniversite-dottawa)>.
- vi Voir <[www.mcscs.jus.gov.on.ca/sites/default/files/content/mcscs/docs/FR-Street%20Checks%20Review%20Book-Dec-29\\_2.pdf](http://www.mcscs.jus.gov.on.ca/sites/default/files/content/mcscs/docs/FR-Street%20Checks%20Review%20Book-Dec-29_2.pdf)>.
- vii Le terme « afro-américain » est inexact lorsqu'il est appliqué aux personnes noires au Canada. Il fait habituellement référence aux personnes de descendance africaine qui demeurent aux États-Unis. Les termes qui suivent sont plus exacts pour désigner une personne de descendance africaine qui réside au Canada : noir, afro-canadien et afro-antillais, par exemple : <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/noirs>>
- viii Selon les données brutes, la Commission de la location immobilière est le tribunal ontarien qui traite le plus grand volume de cas (voir <[http://www.sjto.gov.on.ca/documents/tjso/2019\\_11\\_19-Tribunaux-decisionnels-Ontario-Rapport-annuel.pdf](http://www.sjto.gov.on.ca/documents/tjso/2019_11_19-Tribunaux-decisionnels-Ontario-Rapport-annuel.pdf)>, p. 50). Les chiffres du Tribunal des droits de la personne sont moins substantiels, mais demeurent impressionnants compte tenu de la complexité du travail et du nombre d'arbitres qui y siègent.
- ix Voir <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0201774>>
- x *Supra* note ii.
- xi Voir : <<http://www.ohrc.on.ca/fr/un-prix-trop-%C3%A9lev%C3%A9-les-co%C3%BBts-humains-du-profilage-racial/effets-du-profilage-racial>>
- xii Voir : <<http://ohrc.on.ca/fr/pris-%C3%A0-partie-rapport-de-recherche-et-de-consultation-sur-le-profilage-racial-en-ontario>>.
- xiii 2003 CSC 38 (CanLII), [2003] 2 RCS 3.
- xiv *Supra* note xiii.
- xv *Supra* note xiii, parag, 36-38
- xvi Voir R. Anand, *Groupe d'étude sur l'effet de la Loi concernant la violation de propriété publique sur les jeunes et les minorités* (1987).
- xvii *Supra* note xvi, pp. iii-xiv.
- xviii Le professeur Scot Wortley de l'Université de Toronto a écrit sur l'évaluation de l'efficacité des programmes et de la formation.