

CONFIDENTIEL

RAPPORT PRÉSENTÉ AU :

**COMITÉ DES PLAINTES DE LA COMMISSION DE SERVICE DE
POLICE D'OTTAWA**

LE 31 MARS 2026

**PAR LE DIRECTEUR EXÉCUTIF DE LA COMMISSION DE SERVICE DE
POLICE D'OTTAWA**

PERSONNE-RESSOURCE :

**HABIB SAYAH, DIRECTEUR EXÉCUTIF, COMMISSION DE SERVICE DE
POLICE D'OTTAWA**

HABIB.SAYAH@OTTAWA.CA

OBJET : EXAMEN DE LA PLAINTE INV-25-93

RECOMMANDATIONS :

**Que le Comité des plaintes de la Commission de service de police d'Ottawa
(la Commission) :**

- 1. prenne connaissance du présent rapport et conclue que les questions soulevées dans la plainte n°INV-25-93 sont traitées de manière appropriée dans le cadre du Plan stratégique 2024-2027 de la Commission;**
- 2. autorise le directeur général à communiquer les conclusions du Comité à l'inspecteur général, au solliciteur général et au plaignant;**
- 3. autorise le directeur général à publier le présent rapport sur le site Web de la Commission afin d'informer le public des conclusions de la Commission.**

CONTEXTE

Les plaintes concernant des politiques et des procédures sont transmises par l'inspecteur général des services policiers à la Commission de service de police d'Ottawa (la Commission) en vertu du paragraphe 107(6) de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers* (LSCSP). Aux termes du paragraphe 107(1) de cette loi, il incombe à l'inspecteur général de recevoir et de traiter les plaintes qui visent des services policiers, y compris celles concernant des politiques,

des règlements, des règles ou des procédures d'une commission de service de police ou des procédures établies par un chef de police. Lorsque l'inspecteur général juge qu'il convient de traiter une telle plainte au niveau de la gouvernance, le paragraphe 107(6) l'oblige à transmettre la plainte à la commission de service de police concernée et à informer le plaignant de sa décision.

Conformément au paragraphe 107(7) de la LSCSP, la Commission est tenue, dès la réception de la plainte, de l'examiner en ce qu'elle se rapporte aux politiques de la Commission et aux procédures du chef de police. Elle doit ensuite faire rapport à l'inspecteur général et au solliciteur général des mesures prises. L'inspecteur général prescrit généralement un délai de 90 jours pour mener à bien cet examen.

La politique sur les plaintes concernant des politiques et des procédures (CR-32) de la Commission établit le cadre de gestion de ces examens. Selon les termes de cette politique, le directeur exécutif est tenu, dès la réception de la plainte, d'en aviser le chef de police, de rassembler les procédures pertinentes du chef de police et les renseignements contextuels pertinents, d'examiner les politiques applicables de la Commission et de rédiger un rapport exhaustif qui aborde la plainte en ce qu'elle se rapporte aux politiques de la Commission et aux procédures du chef de police. Le directeur exécutif doit ensuite soumettre ce rapport au Comité des plaintes.

Le rôle du Comité des plaintes consiste à effectuer un examen pragmatique de la plainte et à relever les possibles mesures de correction ou d'amélioration. Grâce aux pouvoirs qui lui sont délégués, le Comité peut demander des renseignements supplémentaires, approuver la réponse de la Commission à l'inspecteur général, appuyer ou modifier les recommandations formulées dans le rapport et soulever des questions de gouvernance ou de politique plus vastes à l'intention de la Commission ou de ses comités. Cet examen ne porte aucunement sur la conduite de membres du Service de police d'Ottawa (SPO).

Après l'examen du Comité, le directeur exécutif communique les conclusions à l'inspecteur général, au solliciteur général et au plaignant en respectant les limitations ou des conditions établies par le Comité, le cas échéant

ANALYSE

Résumé de la plainte

Le plaignant allègue qu'en n'exigeant pas que le SPO produise un plan public écrit sur l'usage disproportionné de la force à l'égard des résidents noirs et moyen-orientaux à Ottawa, la Commission n'a pas respecté son mandat consistant à assurer des services de police convenables et efficaces.

Il prend appui sur les données du SPO sur l'usage de la force qui sont ventilées selon la race de 2020 à 2023. Celles-ci révèlent que les résidents noirs d'Ottawa étaient surreprésentés dans les incidents impliquant un recours à la force dans une proportion de 4,8 fois leur poids démographique en 2020 – une proportion qui a diminué à 3,1 en 2022 avant de remonter à 3,3 en 2023. Le plaignant soutient qu'aucun plan public écrit assorti d'objectifs mesurables et de mécanismes de responsabilisation n'a été établi pour réduire cette disproportionnalité persistante.

Il fait également référence au témoignage de la vice-présidente Carr lors de l'enquête du coroner sur le décès de M. Abdirahman Abdi, en décembre 2024. Il estime que ce témoignage soulève des préoccupations quant au fait que la Commission ait adéquatement exploité les données existantes sur l'usage de la force et ait fixé des objectifs à ce chapitre. Selon le plaignant, la vice-présidente Carr a indiqué lors de l'enquête que la Commission était préoccupée par l'absence de changement significatif dans les données sur l'usage de la force ventilées selon la race et qu'elle était en train d'élaborer de nouveaux indicateurs de rendement clés (IRC) en réponse à cette situation. Toujours selon le plaignant, le fait de ne pas encore utiliser les données actuelles en tant qu'indicateurs de rendement clés – parce que la Commission ne s'est pas fixé d'objectifs précis – témoigne d'une lacune dans l'exploitation des données qu'elle a pourtant déjà en sa possession. Étant donné que l'examen de la Commission se limite aux politiques et aux procédures, le témoignage de la vice-présidente n'est pertinent que dans la mesure où il reflète l'état de la gouvernance de la Commission à ce moment-là.

Il est entendu que le cœur de la plainte réside dans le fait que la Commission n'a pas donné suite aux données existantes parce qu'elle n'a pas exigé que le SPO élabore un plan assorti de cibles mesurables pour réduire la surreprésentation des résidents noirs et moyen-orientaux dans les incidents impliquant un recours à la force.

Mesures prises en réponse à la plainte

Dès la réception de la plainte, la Commission a entrepris un examen pour déterminer si la plainte met en cause ses politiques ou les procédures établies par le chef de police et si une intervention est justifiée à ces égards.

L'examen ne porte pas sur les faits d'un incident impliquant un recours à la force ni sur la conduite d'un membre du SPO. Il se limite à établir si les préoccupations soulevées par le plaignant justifient un examen de politiques de la Commission, de procédures du chef de police ou de tout autre instrument de gouvernance relevant de la compétence de la Commission.

La Commission a examiné les documents ci-après pour orienter son examen.

- Formulaire de plainte rempli par le plaignant
- Lettre de transmission du Service d'inspection des services policiers datée du 11 juillet 2025
- Plan stratégique 2024-2027 de la Commission adopté par la Commission le 28 juillet 2025
- Rapport semi-annuel sur le Plan stratégique présenté à la Commission le 5 décembre 2025
- Stratégie DRIVE2 2023-2027 du SPO
- Rapport annuel sur le recours à la force de 2024, y compris l'examen externe réalisé par Lorne Foster, Ph.D. (Université York) et Les Jacobs, Ph.D. (Institut universitaire de technologie de l'Ontario)
- Mise à jour du 1^{er} trimestre de 2026 sur l'Initiative de changement en santé mentale, y compris sur le suivi des recommandations et des échéanciers découlant de l'enquête sur le décès de M. Abdi
- Rapport sur le projet pilote de caméras corporelles et l'élargissement de son déploiement (25 mars 2026)

Examen de la plainte en ce qu'elle se rapporte aux politiques ou aux procédures de la Commission

Instruments de gouvernance applicables

La plainte est transmise en vertu des paragraphes 107(1)c) et 107(1)d) de la LSCSP qui visent respectivement les politiques de la Commission et les procédures du chef de police.

Avant de pouvoir formuler toute conclusion, il convient de déterminer si ces paragraphes ou un autre instrument de gouvernance trouvent application en l'espèce.

Ces deux paragraphes ne trouvent pas application au sens habituel. Les politiques de la Commission servent à prescrire les règles générales qui régissent les activités policières : la conduite du service de police dans des circonstances données, les normes que les membres doivent respecter et les processus à suivre. Les procédures du chef de police servent à opérationnaliser ces règles au sein du service.

Ce que demande le plaignant ne relève pas d'une règle générale régissant les activités policières – ce qui est la fonction même des politiques de la Commission – mais plutôt

d'un plan d'action ciblé, assorti d'objectifs mesurables et de mécanismes de responsabilisation, pour réduire la disproportionnalité raciale dans les interventions impliquant un recours à la force. En vertu de la LSCSP, l'instrument de gouvernance approprié à cette fin est le Plan stratégique de la Commission.

Le paragraphe 39(1) de la LSCSP prévoit que le Plan stratégique est l'instrument qui permet à la Commission de traiter des objectifs fondamentaux du service de police et de la façon d'assurer des services convenables, y compris en ce qui concerne les *interactions avec des membres de groupes racisés* (paragraphe 39(1)3) et 39(1)4)). Par ailleurs, le paragraphe 79(3)a) de cette loi exige que le chef de police « administre le service de police et surveille ses activités conformément aux politiques et au plan stratégique de la commission ».

Le Plan stratégique n'est pas un outil consultatif. En vertu de la LSCSP, il est tout aussi contraignant que les politiques de la Commission. Le chef est tenu par la loi d'administrer le service de police conformément à tous ces documents. La distinction entre ces deux instruments ne réside pas dans leur force contraignante, mais plutôt dans la manière dont celle-ci s'exerce : les politiques de la Commission prescrivent généralement des conduites ou des processus précis, tandis que le plan stratégique établit les résultats que le chef doit viser, tout en lui laissant une grande latitude quant aux moyens à mettre en œuvre pour y parvenir.

Les préoccupations soulevées par le plaignant ne relèvent donc pas d'une lacune dans les politiques de la Commission ou dans les procédures du chef de police. Elles nous amènent plutôt à déterminer si la Commission a enjoint au chef, par l'entremise du Plan stratégique, de définir des objectifs clairs, des indicateurs mesurables et des mécanismes de responsabilisation pour parvenir à la proportionnalité dans les interventions impliquant un recours à la force. C'est la question qui fait l'objet du présent examen.

Cette question a déjà été traitée par la Commission dans le Plan stratégique

Le 28 juillet 2025, la Commission a mis à jour le Plan stratégique 2024-2027. Le troisième secteur prioritaire, intitulé *Consolider notre engagement en droits de la personne par l'équité, la diversité et l'inclusion*, traite directement de l'objet de la présente plainte. L'objectif stratégique 3.2 prévoit ce qui suit : « Améliorer la proportionnalité des contrôles routiers discrétionnaires et de l'usage de la force à l'égard des personnes noires, autochtones, moyen-orientales et autres groupes racialisés. ».

L'annexe A du Plan stratégique établit des indicateurs de rendement clés mesurables pour cet objectif. La valeur de référence pour le recours à la force est fixée à 46 % pour la proportion totale, puis elle est ventilée par communauté (noire : 26 %; moyen-orientale : 11 %; autochtone : 6 %). La cible est une proportionnalité qui reflète la composition démographique – en d'autres termes, l'élimination de toute disproportion raciale. À la connaissance de la Commission, il s'agit du premier plan stratégique d'une commission de service de police en Ontario qui fixe des cibles mesurables pour des indicateurs de rendement clés liés au recours à la force chez les groupes racisés.

Le témoignage de la vice-présidente Carr lors de l'enquête sur le décès de M. Abdi en décembre 2024, qui est mentionné dans la plainte, rendait fidèlement compte de la situation à ce moment-là. La Commission n'avait pas encore adopté le Plan stratégique et achevait alors l'élaboration des indicateurs de rendement clés connexes. Elle l'a adopté sept mois plus tard. La lacune mise en évidence par le témoignage de la Commission lors de cette enquête est donc désormais comblée.

La réponse du Service de police : un effort cohérent et multidimensionnel pour s'attaquer à la nature plurifactorielle de la disproportionnalité dans le recours à la force

La disproportionnalité raciale dans le recours à la force ne peut être attribuée à une seule cause et ne peut être résolue par une seule intervention. Il s'agit d'un problème systémique qui se façonne à l'intersection entre les processus décisionnels des agents, la formation, la supervision, l'infrastructure de données, les interventions aux crises en santé mentale, la confiance de la population et la culture organisationnelle. La Commission a ordonné et le SPO met actuellement en œuvre une réponse à la hauteur de la complexité du problème : un ensemble cohérent d'initiatives qui se renforcent mutuellement, chacune s'attaquant à un facteur contributif distinct, et qui sont intégrées grâce à des structures de gouvernance et à des cadres de données communs, ainsi qu'à des partenariats communautaires qui se recoupent.

L'un des principaux cadres opérationnels est la Stratégie DRIVE2 (2023-2027) du SPO. C'est son plan exhaustif en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui a été élaboré conjointement avec le Conseil sur l'équité police-collectivité (CEPC). Il s'articule en fonction de quatre piliers : la prestation de services à la collectivité, le milieu de travail des membres, le leadership et la responsabilisation, ainsi que le réseautage et l'apprentissage. Les données ventilées en fonction de la race sont les principaux indicateurs de rendement pour chacun des piliers. Dans le cadre de DRIVE2, la mesure d'intervention 1.1 a permis d'instaurer un comité d'examen communautaire du recours à la force; la mesure 1.3 a donné lieu au lancement d'une stratégie sur les données

relatives à la race et à l'équité, qui fournit l'infrastructure d'analyse nécessaire pour mesurer la disproportionnalité; la mesure 1.5 a permis d'introduire un modèle d'aiguillage des appels qui aide à rediriger les interventions pertinentes vers des intervenants non policiers et la mesure 1.16 a permis d'amorcer le déploiement des caméras corporelles. La stratégie DRIVE2 n'est pas une initiative isolée. Elle constitue la transposition opérationnelle des orientations stratégiques de la Commission dans le travail quotidien du SPO et elle structure la relation entre le SPO et le CEPC pour chacune des initiatives décrites ci-après.

L'Initiative de changement en santé mentale (ICSM), lancée en janvier 2025 en réponse aux 28 recommandations formulées au SPO par le jury de l'enquête sur le décès d'Abdirahman Abdi, tient compte de la dimension transversale entre l'intervention en cas de crise de santé mentale et la disproportionnalité raciale dans les interventions impliquant un recours à la force. Au premier trimestre de 2026, des travaux étaient en cours pour donner suite aux 28 recommandations. L'initiative prend appui sur un modèle consultatif double : le Conseil consultatif en santé mentale (CCSM), un organisme externe apportant une expertise communautaire et clinique, et un réseau d'agents de changement internes intégrés au sein des unités opérationnelles. Le CCSM a mis sur pied des sous-comités et formule des commentaires pour orienter l'élaboration de politiques, la formation et les pratiques en matière de données. L'ICSM a déjà réalisé une intégration intersectorielle avec plus de dix divisions et sections du SPO, démontrant ainsi sa volonté de ne plus confiner l'intervention en santé mentale à une seule unité. Il est important de noter que plusieurs recommandations de cette enquête sont directement liées à l'objet de la présente plainte : la recommandation 6 exige une formation traitant de la dimension transversale entre le racisme contre les noirs et les crises de santé mentale; les recommandations 15 et 16 imposent la consultation du CEPC sur la conception et la prestation de la formation sur le racisme contre les noirs; la recommandation 17 associe un programme d'intervention active des pairs en milieu policier (Active Bystandership for Law Enforcement) et les caméras corporelles pour favoriser la responsabilisation lors d'incidents impliquant un recours à la force; la recommandation 18 exige que la formation de requalification sur le recours à la force intègre les données sur les disparités raciales et la recommandation 24 oblige le SPO à faire rapport à la Commission sur l'historique des disparités raciales dans les interventions impliquant un recours à la force et sur son plan pour les réduire.

La modernisation de la formation constitue un axe d'intervention central commun à la Stratégie DRIVE2 et à l'ICSM. Une formation obligatoire sur le racisme contre les noirs et les préjugés implicites est en place depuis le troisième trimestre de 2023. Elle fait

actuellement l'objet d'un examen complet en consultation avec le CEPC, conformément aux recommandations 15, 16 et 23 de l'enquête. L'ICSM pilote une plus vaste transformation de la méthodologie de formation afin de s'assurer qu'elle tienne compte des traumatismes et qu'elle soit fondée sur des scénarios et les principes de désamorçage. Un partenariat de recherche officiel avec l'Université Carleton est aussi en cours pour étudier les techniques de désamorçage et leur efficacité lors d'interventions réelles. Ce partenariat permet au SPO de s'appuyer sur des données probantes et indépendantes pour concevoir des formations plutôt que de se limiter à des évaluations internes. La convergence de la formation sur le racisme contre les noirs, de la méthodologie de désamorçage et de l'intervention en cas de crise en santé mentale – le tout soutenu par la recherche universitaire et la participation de la collectivité – témoigne d'une volonté délibérée de remodeler le cadre décisionnel des agents lors d'interventions auprès de personnes racisées en situation de crise.

Le programme de caméras corporelles sert à la fois de mécanisme de responsabilisation et d'outil d'apprentissage institutionnel. La première étape, achevée en novembre 2025, a permis de remettre 30 caméras à des membres de l'Équipe d'intervention en cas de crise et à des agents de changement. Elle cible ainsi délibérément les agents les plus susceptibles d'intervenir lors d'incidents à risque élevé impliquant des personnes en crise de santé mentale. La deuxième étape permettra d'augmenter le nombre de caméras à 200 d'ici la fin de 2026. Le déploiement complet des 850 appareils sera achevé vers la fin de 2027. Ce programme a été présenté au CEPC et au CCSM, ce qui témoigne de l'engagement de la Commission et du SPO envers la participation citoyenne et la transparence dans le cadre du déploiement de technologies de surveillance. Les premières observations indiquent que les caméras soutiennent l'encadrement par les superviseurs lors d'incidents impliquant un recours à la force, fournissent du matériel de formation réaliste, renforcent l'obligation de fournir des services policiers exempts de préjugés et améliorent la documentation des interventions. Le jury de l'enquête sur le décès de M. Abdi a d'ailleurs estimé que ces caméras sont des outils essentiels pour l'examen des incidents impliquant un recours à la force (recommandation 17) et l'évaluation de la formation (recommandation 20). Bien que ces caméras ne réduisent pas, en soi, la disproportionnalité, leur valeur réside dans la création d'un dossier de preuve fiable qui soutient la supervision, la formation, la transparence et la responsabilisation – des piliers qui s'attaquent à différentes facettes du problème.

Toutes ces initiatives reposent sur une infrastructure de recherche et de données en pleine expansion. La stratégie sur les données relatives à la race et à l'équité (mesure

d'intervention 1.3 de DRIVE2) fournit le cadre nécessaire pour mesurer la disproportionnalité et suivre les progrès par rapport aux indicateurs de rendement clés de la Commission. Un tableau de bord interne de données sur la santé mentale en cours d'élaboration permettra en outre au SPO de coder et d'analyser les types d'appels, les résultats des interventions et les incidents impliquant un recours à la force chez des personnes en crise de santé mentale. Depuis 2020, les chercheurs Lorne Foster (Université York) et Les Jacobs (Institut universitaire de technologie de l'Ontario) effectuent un examen externe indépendant des données du SPO ventilées selon la race sur les incidents impliquant un recours à la force. Leur rapport de juin 2025 confirme que les personnes noires et moyen-orientales demeurent surreprésentées dans ces incidents – à un taux de 3,3 fois supérieur à leur poids démographique. Ils soulignent toutefois des progrès notables : une baisse de 29 % des incidents impliquant un recours à la force depuis 2020, une réduction de 17 % de l'emploi de la force depuis 2022 et une diminution de 70 % des blessures subies par les sujets depuis 2022. Ces experts ont d'ailleurs salué la stratégie DRIVE2 et recommandé au SPO de continuer de peaufiner ses indicateurs de disproportion. L'étude de l'Université Carleton sur le désamorçage apporte un éclairage indépendant supplémentaire sur le sujet. Ensemble, ces partenariats visant la recherche et les données garantissent que la Commission et le SPO n'évaluent pas leurs progrès en vase clos, mais plutôt à la lumière de valeurs de référence validées par des tiers.

Dernièrement, la solution de rechange communautaire pour l'intervention en cas de crise ANCRE s'attaque à la disproportionnalité directement à la source en privilégiant, lorsque les circonstances s'y prêtent, une intervention non policière en cas de crise de santé mentale. Cette solution réduit le volume total d'interventions où le recours à la force est possible, particulièrement au sein des communautés où se conjuguent de façon la plus criante les crises de santé mentale et la disproportionnalité raciale. Conjugué au modèle d'aiguillage des appels de la stratégie DRIVE2 et à la consultation communautaire menée dans le cadre de l'ICSM auprès de la Coalition pour la santé mentale des Noirs d'Ottawa, de la Coalition autochtone d'Ottawa et du Conseil d'orientation sur la santé mentale et les dépendances, ANCRE s'inscrit dans un plus vaste effort visant à garantir que le bon intervenant s'occupe de la bonne personne au bon moment.

Ces initiatives ne sont pas des chantiers parallèles menés en vase clos. Elles sont intégrées au niveau des structures de gouvernance (le CEPC, le CCSM et le Comité des politiques et de la gouvernance de la Commission), des cadres de données (la stratégie sur les données relatives à la race et à l'équité, le tableau de bord de données

sur la santé mentale et les examens des chercheurs externes) et des partenariats communautaires qui se recoupent. À titre d'exemple, le CEPC est un partenaire d'élaboration de la stratégie DRIVE2, un organisme consultatif pour la formation sur le racisme contre les Noirs, conformément aux recommandations de l'enquête, et un collaborateur au déploiement des caméras corporelles. De son côté, le CCSM contribue à la conception de formations, au déploiement des caméras corporelles et à la recherche sur le désamorçage. Ces collaborations révèlent une structure de gouvernance réfléchie qui permet d'intégrer les perspectives communautaires à tous les échelons de l'intervention et d'assurer une synergie entre les initiatives.

Cadre de production de rapports et de responsabilisation

La Commission a mis en place un cadre de responsabilisation structuré afin de suivre les progrès réalisés par rapport à ces engagements.

L'examen d'un tableau de bord des indicateurs de rendement clés et des projets stratégiques, qui comprend des initiatives et des indicateurs en lien avec l'objet de la plainte, est désormais un point permanent de l'ordre du jour de chaque réunion ordinaire de la Commission, conformément au calendrier révisé des exigences de suivi. Ces suivis fréquents permettent à la Commission de surveiller étroitement les progrès et de tenir des discussions structurées sur la mise en œuvre du Plan stratégique par le chef de police. Ce dernier présente également à la Commission des rapports d'étape détaillés sur le Plan stratégique deux fois par année, ainsi que des mises à jour ponctuelles sur des projets particuliers comme les caméras corporelles, au besoin.

L'ICSM présente un rapport trimestriel au Comité des politiques et de la gouvernance. La prochaine mise à jour aura lieu à l'été 2026.

Le rapport annuel sur le recours à la force devrait être déposé lors de la séance de la Commission de juin 2026.

La Commission suit également la progression de la mise en œuvre de la stratégie DRIVE2 au moins deux fois par année grâce au rapport annuel sur les droits de la personne, l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi qu'à une mise à jour sur la stratégie DRIVE2.

Par ailleurs, conformément à la politique BC-1 sur les relations entre la Commission et le chef de police, la Commission évalue le rendement du chef, qui est « considéré comme étant synonyme du rendement de l'organisme », en fonction de l'atteinte des buts et des objectifs du Plan stratégique. Les progrès accomplis par le chef relativement

à l'objectif stratégique 3.2 constituent donc un facteur dans l'évaluation formelle de son rendement. Cette relation représente le mécanisme de responsabilisation le plus direct dont dispose la Commission au titre de la LSCSP. Il garantit que l'engagement pris dans le Plan stratégique est au cœur même de la relation de gouvernance la plus influente.

Conclusions

Il importe de reconnaître toute l'importance de la préoccupation soulevée par le plaignant. La disproportionnalité raciale dans les interventions impliquant un recours à la force est une question d'un grand intérêt public, et la Commission assume pleinement la responsabilité de la contrer à l'aide des instruments de gouvernance à sa disposition au titre de la LSCSP.

L'enjeu des disparités raciales dans les incidents impliquant un recours à la force est abordé dans le cadre du Plan stratégique de la Commission et d'initiatives opérationnelles qui en découlent. Ce plan constitue un instrument de gouvernance contraignant en vertu de l'article 39 et du paragraphe 79(3)a) de la LSCSP. Aux termes du paragraphe 79(3)a), le chef de police est tenu d'administrer le service de police et de surveiller ses activités conformément aux politiques et au Plan stratégique de la Commission. L'objectif stratégique 3.2, assorti de cibles et d'indicateurs de rendement clés chiffrés, impose directement au chef de police d'améliorer la proportionnalité des résultats en matière de recours à la force pour les personnes noires, autochtones et moyen-orientales, ainsi que d'autres groupes racisés.

L'examen a notamment porté sur la pertinence d'adopter une politique complémentaire afin de vérifier si elle viendrait renforcer les obligations déjà prévues au Plan stratégique. Une politique pourrait énoncer un principe général, mais les directives précises, mesurables et assorties d'échéances que réclame le plaignant sont précisément ce que le Plan stratégique prévoit.

Il a donc été possible de conclure que le SPO a présenté un ensemble cohérent et complet d'initiatives qui, dans leur globalité, sont raisonnablement conçues pour atteindre les buts énoncés à l'objectif stratégique 3.2 du Plan stratégique.

L'examen a permis de reconnaître qu'un plan d'action unique et consolidé serait un moyen adéquat pour le chef de structurer l'atteinte de ces objectifs. L'autonomie dont il dispose au titre de l'article 79(3)a) pour déterminer les modalités d'administration du SPO afin d'atteindre les objectifs stratégiques de la Commission ne limite toutefois pas la mise en œuvre à une seule forme.

Compte tenu de la nature plurifactorielle de la disproportionnalité raciale dans les interventions impliquant un recours à la force, un ensemble cohérent d'initiatives qui se renforcent mutuellement et qui ciblent un facteur contributif distinct est tout aussi approprié. Une telle approche pourrait même être mieux adaptée à la complexité du problème que la Commission a ordonné au chef de résoudre.

La Commission continue de suivre et d'évaluer les progrès accomplis dans le cadre de la structure hiérarchique décrite précédemment et conserve le pouvoir d'exiger des mesures supplémentaires si les résultats ne témoignent pas de progrès significatifs au cours du cycle de rapport sur le Plan stratégique.

CONSULTATION

S. O.

RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES

S. O.

DOCUMENTATION À L'APPUI

Document 1 : Formulaire de plainte rempli par le plaignant

Document 2 : Lettre de transmission du Service d'inspection des services policiers datée du 11 juillet 2025

CONCLUSION

La persistance de la disproportionnalité raciale en matière de recours à la force est une préoccupation que la Commission a elle-même relevée, nommée et prise à bras-le-corps.

Le présent examen permet de conclure que cette préoccupation est abordée à l'aide de l'instrument de gouvernance le mieux adapté pour ce faire. Le Plan stratégique 2024-2027 de la Commission, adopté en juillet 2025, établit des cibles contraignantes et mesurables pour réduire la disproportionnalité raciale en matière de recours à la force. Le chef de police a l'obligation légale d'administrer le SPO conformément à ce plan. Les initiatives en cours constituent une intervention cohérente et multidimensionnelle qui est raisonnablement conçue pour atteindre les résultats exigés dans le Plan stratégique. L'adoption d'une politique supplémentaire par la Commission ne renforcerait pas ce qui est déjà prévu au Plan stratégique. L'obligation de responsabilisation selon des paramètres précis, mesurables et assortis d'échéances que réclame le plaignant est précisément ce que prévoient l'objectif stratégique 3.2 et les indicateurs de rendement clés connexes.

La Commission a mis en place un cadre structuré de production de rapports afin de suivre les progrès réalisés à l'égard de ces engagements à chaque réunion ordinaire, deux fois par année dans le cadre des cycles de rapport sur le Plan stratégique et la stratégie DRIVE2, et annuellement par l'entremise du rapport sur le recours à la force. Si les résultats ne témoignent pas de progrès significatifs au cours de ces cycles, la

Commission conserve l'autorité nécessaire pour exiger des mesures supplémentaires du chef de police.

Il est recommandé que le Comité des plaintes reçoive le présent rapport et ne prenne aucune autre mesure concernant la plainte à l'heure actuelle.