



Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada

# **Recherche sur l'opinion publique : Les perceptions des Canadiens à l'égard de la Gendarmerie royale du Canada.**

## **Rapport final**

### **Préparé pour la Gendarmerie royale du Canada**

**Fournisseur :** Ipsos

**Numéro de contrat :** CW2318759

**Valeur du contrat :** 236 927,10 \$ (TVH comprise)

**Date d'attribution :** 16 juin 2023

**Date de livraison :** 6 décembre 2023

**Numéro d'enregistrement :** POR 017-23

Pour obtenir de plus amples renseignements concernant ce rapport, veuillez communiquer avec la Gendarmerie royale du Canada à l'adresse suivante : [SurveyCentreRCMP-CentresondageGRC@rcmp-grc.gc.ca](mailto:SurveyCentreRCMP-CentresondageGRC@rcmp-grc.gc.ca)

**This report is also available in English.**

**Canada**

This report is also available in English under the title:

Public Opinion Research Study: Canadians' Perceptions of the Royal Canadian Mounted Police.

Cette publication ne peut être reproduite qu'à des fins non commerciales. Pour ce faire, il faut d'abord obtenir une autorisation écrite de la part de la GRC.

Pour obtenir de plus amples renseignements concernant ce rapport, veuillez communiquer avec la GRC à l'adresse suivante :

[SurveyCentreRCMP-CentresondageGRC@rcmp-grc.gc.ca](mailto:SurveyCentreRCMP-CentresondageGRC@rcmp-grc.gc.ca)

**Numéro de catalogue :** PS64-217/2024E-PDF

**Numéro international normalisé du livre (ISBN) :** 978-0-660-68523-6

## Énoncé de neutralité politique

Je certifie par la présente, en tant que représentant d'Ipsos, que les produits livrables sont entièrement conformes aux exigences de neutralité politique du gouvernement du Canada énoncées dans la Politique sur les communications et l'image de marque et la Directive sur la gestion des communications du gouvernement du Canada. Plus précisément, les produits livrables ne comprennent pas d'informations sur les intentions de vote, les préférences en matière de partis politiques, la position des partis auprès de l'électorat ou l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de ses dirigeants.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Colledge". The signature is stylized and written in a cursive-like font.

Mike Colledge, président  
Affaires publiques Ipsos

## Table des matières

Sommaire .....	4
Objectifs et méthodologie de recherche.....	4
Sommaire des principales conclusions.....	5
1. Introduction.....	9
1.1 Présentation et objectif de la recherche.....	9
1.2 Objectifs de la recherche.....	9
1.3 Méthodologie.....	9
1.4 Interprétation des résultats qualitatifs .....	11
2. Principales conclusions.....	12
2.1 Principales associations liées à la GRC .....	12
2.2 Confiance à l'égard de la GRC .....	14
2.3 Une organisation inclusive .....	21
2.4 Collaboration avec d'autres organismes.....	24
2.5 Améliorer la confiance à l'égard de la GRC.....	24
Annexe A : Matériel de la recherche qualitative .....	33
A.1 Sélection qualitative des participants .....	33
A.2 Guide de discussion qualitative.....	46

# Sommaire

## Objectifs et méthodologie de recherche

Le récent sondage mené par la GRC et d'autres sondages menés auprès du public ont démontré que le degré de confiance à l'égard de l'organisation a fluctué. Par exemple, le pourcentage de Canadiens qui estiment avoir confiance en la contribution de la GRC à la sécurité publique a baissé de 74 % en 2018-2019 à 53 % en 2021-2022, avant de remonter à 58 % en 2022-2023. Si les sondages ont permis de connaître l'opinion générale du public, ils n'ont pas fourni de renseignements approfondis quant aux raisons de cette fluctuation.

Ce rapport présente les conclusions d'une étude qualitative visant à sonder les opinions et à comprendre les raisons de la baisse de confiance du public canadien envers la GRC. Plus précisément, l'étude s'est intéressée aux principales associations avec la GRC, aux niveaux de confiance envers l'organisation et aux facteurs qui sous-tendent ces perceptions, ainsi qu'aux recommandations en vue d'améliorer et de renforcer la confiance du public envers la GRC.

Au total, 26 groupes de discussion en ligne ont été organisés, auxquels 174 personnes ont participé. Sur le plan de la portée nationale, cette recherche qualitative a été exhaustive, en incluant les Canadiens qui vivent à l'intérieur et à l'extérieur des zones de services de police locaux relevant de la compétence de la GRC, ainsi qu'en interagissant avec des Canadiens membres de groupes en quête d'équité. Les groupes de discussion ont été menés dans les deux langues officielles. La plupart des groupes comptaient entre cinq et neuf participants, tandis que les groupes composés de membres de communautés autochtones en comptaient entre trois et dix. En moyenne, les discussions de chaque groupe ont duré environ 90 minutes. Les participants qui ont pris part à l'étude ont reçu une compensation en guise de remerciement pour le temps qu'ils ont consacré à l'étude. Un montant de 150 \$ a été offert aux publics de recherche les plus difficiles à rejoindre (autochtones, membres de la communauté 2ELGBTQI+ et personnes vivant avec un handicap), alors qu'un montant de 125 \$ a été offert aux autres publics.

Les groupes de discussion ont permis de recueillir des renseignements riches et détaillés qui nous aident à comprendre les raisons de la baisse de confiance du public canadien envers la GRC. Les principales préoccupations ont été déterminées auprès des communautés en particulier et des Canadiens en général. Les résultats des groupes de discussion donnent un aperçu des perceptions des Canadiens à propos des éléments suivants : 1) les impressions générales à l'égard de la GRC, 2) les raisons pour lesquelles les évaluations de l'organisation ont baissé, et 3) les recommandations en vue d'améliorer la GRC et de renforcer la confiance du public.

Il convient de noter que les résultats qualitatifs présentés dans ce rapport visent à révéler une gamme diversifiée d'opinions et d'interprétations. Par leur nature, les conclusions qualitatives ne peuvent pas être projetées d'un point de vue statistique et par conséquent, elles ne doivent pas être extrapolées à l'ensemble de la population.

# Sommaire des principales conclusions

## Principales associations liées à la GRC

Dans l'ensemble des groupes de discussion, on retrouvait une combinaison d'associations principales positives, neutres et négatives liées à la GRC :

- Les associations positives récurrentes des participants sont la « sûreté », la « protection » et la « sécurité ».
- L'image d'un membre de la police montée à cheval, portant l'uniforme rouge et le chapeau stetson emblématiques, a été évoquée dans presque toutes les discussions de groupe. Toutefois, les sentiments à l'égard de cette image variaient. D'une part, elle était perçue comme l'image caractéristique du Canada et a suscité un sentiment de fierté nationale chez quelques-uns des participants plus âgés. D'autre part, elle a évoqué des connotations négatives liées au colonialisme et à l'oppression des Autochtones, ainsi qu'un caractère désuet, auprès de certains participants.
- Les participants avaient tendance à personnifier la GRC comme étant un « homme blanc d'âge moyen ». Également, les membres de la communauté 2ELGBTQI+ ont ajouté « cis » et « hétérosexuel » dans leurs personnifications. À cela s'ajoutaient les associations négatives de « racisme », de « problèmes », de « peur » et d'« abus d'autorité », en particulier chez les participants membres de groupes en quête d'équité.

Les impressions ont été en partie basées sur des expériences personnelles ou des interactions directes avec des agents de la GRC, ou l'absence d'interactions pour les participants résidant en dehors des zones de services de police locaux relevant de la compétence de la GRC. De plus, il est évident que le discours actuel plus large portant sur la GRC et la police en général, alimenté par les médias et l'éducation, a influencé les attitudes des participants à l'égard de l'organisation.

## Confiance à l'égard de la GRC

L'étude a pris en compte l'ensemble des niveaux de confiance et quatre groupes principaux se sont distingués d'après la manière dont les participants ont exprimé leur opinion à propos de la GRC.

### 1) Quelques participants ont exprimé très clairement leur méfiance et leur manque de confiance à l'égard de la GRC.

- Dans de nombreux cas, le manque de confiance était causé par le fait que des participants ou leurs proches ont été victimes de profilage racial ou de préjugés lors de leurs interactions avec des agents de la GRC ou des services de police municipaux, ce qui a influencé les opinions à l'égard de la GRC. Plusieurs participants ont fait part de leur expérience personnelle à cet égard. Ces participants ont mentionné des problèmes systémiques au sein de l'institution de la GRC, ce qui a eu pour effet d'entraîner un faible niveau de confiance. Pour un grand nombre de ces participants, ce changement d'attitude n'est pas récent. La composition de ce groupe méfiant tend à être composé de participants issus des groupes racialisés, autochtones et 2ELGBTQI+.

**2) Plusieurs participants avaient des opinions plutôt mitigées à l'égard de la GRC, ce qui a fait baisser leur niveau de confiance.** Voici les opinions distinctes qui ont émergé :

- Certains participants étaient plus enclins à faire confiance à des agents individuels de la GRC, mais se méfiaient généralement de la GRC en tant qu'institution. Ces participants ont vécu des expériences positives dans leurs interactions avec les agents de la GRC, expériences qui allaient à l'encontre de leurs opinions négatives préexistantes à propos de la GRC ou des histoires négatives véhiculées par les médias au sujet de la GRC.
- Certains ont perçu un décalage entre leur propre expérience des relations avec la GRC et celle des membres des groupes en quête d'équité. Dans ces cas, les participants étaient tout à fait conscients que leur « privilège de personne de race blanche et de classe moyenne » se traduirait probablement par des résultats positifs, alors que ce ne serait pas le cas pour la majorité de ceux qui appartiennent à des groupes en quête d'équité. Le déclin de la confiance à l'égard de la GRC semble être le plus répandu au sein de ce groupe de participants qui ont développé une sensibilisation accrue à des questions telles que le profilage racial dans les services de police. Cette prise de conscience est en partie attribuable à la couverture médiatique de la Gendarmerie royale du Canada en particulier, et de la police en général.
- Les délais d'intervention et l'efficacité de la résolution des crimes ont une incidence sur les niveaux de confiance à l'égard de la GRC. C'était particulièrement le cas pour les participants des zones rurales qui avaient peu confiance envers la capacité de leur détachement local de la GRC à répondre aux appels en temps opportun. Parallèlement, on a noté une opinion selon laquelle les détachements locaux faisaient « du mieux qu'ils pouvaient »; par conséquent, les participants étaient plus enclins à rejeter la responsabilité sur la « bureaucratie » et la « gestion » institutionnelles de la GRC.
- Dans les discussions au Canada atlantique, la fusillade de masse de 2020 à Portapique (village de Nouvelle-Écosse) a été mentionnée comme un facteur d'érosion de la confiance à l'égard de la GRC dans une certaine mesure. Certains participants ont estimé que la gestion des conséquences par la GRC manquait de transparence et de responsabilisation. Pourtant, un sous-ensemble de ces participants accorde toujours un niveau de confiance sous-jacent aux agents locaux de la GRC, compte tenu de la complexité et de la difficulté des circonstances.
- Un petit nombre de participantes faisaient généralement confiance à la GRC pour les protéger dans la plupart des situations. L'exception à cette règle était la capacité de la GRC à traiter les cas de harcèlement sexuel ou de violence domestique.

**3) De nombreux participants n'avaient pas d'opinion prononcée, mais avaient tendance à faire confiance à la GRC.**

- Souvent, cette opinion était basée sur l'absence d'expérience directe avec la GRC. Par conséquent, les participants n'avaient aucune raison de ne pas faire confiance aux agents pour remplir leur mandat de « servir et protéger ». Cela vaut aussi bien pour les personnes résidant en dehors des zones de services de police locaux relevant de la compétence de la GRC que pour celles qui y résident. Ou alors, dans ce dernier cas, les participants ont eu des interactions principalement positives avec les agents dans le

passé. On observe une tendance à considérer que les incidents négatifs impliquant des policiers (p. ex., le profilage racial) sont le fait de quelques « pommes pourries ».

#### 4) Quelques participants ont manifesté une grande confiance à l'égard de la GRC.

- Ce dernier groupe de participants s'est montré plus catégorique que le groupe précédent en ce qui concerne le niveau de confiance accordé à la GRC. Ces participants tendaient à être plus âgés et avaient appris dans leur enfance à respecter les agents de la GRC. Certains participants comptaient parmi les membres de leur famille élargie une personne qui fait partie de la GRC ou qui en a fait partie. Par conséquent, ils ont une perception positive de l'institution et lui font confiance.

### Une organisation inclusive

De l'avis général, la GRC a encore beaucoup à faire pour devenir une organisation diversifiée et inclusive. Au-delà du manque perçu d'agents racialisés au sein de la GRC, la culture organisationnelle interne de la GRC a été jugée problématique par plusieurs participants qui faisaient moins confiance à la GRC en tant qu'institution. Les impressions des participants ont été influencées par ce qu'ils ont appris de la part de leurs amis policiers ainsi que par la couverture médiatique négative.

Lorsqu'on leur demande s'ils envisageraient personnellement une carrière au sein de la GRC, les participants ont tendance à répondre immédiatement par la négative. L'attitude du grand public à l'égard de la police s'est distinguée comme étant un obstacle potentiel à une carrière au sein de la GRC sous deux aspects :

- Quelques participants ont été découragés par ce qu'ils ont perçu comme un environnement hostile dans lequel les policiers ne sont plus respectés par le public. Cette situation, associée à la surveillance accrue des agents par le public, les médias et les médias sociaux, a été citée comme un obstacle.
- Les participants racialisés ont convenu qu'en tant qu'agents de la GRC, ils travailleraient dans un environnement public difficile, car ils estiment que de nombreux membres du public de race blanche ne sont pas prêts à voir des personnes de couleur en position d'autorité.

### Améliorer la confiance à l'égard de la GRC

Un degré de cohérence élevé a été noté entre les régions et les publics quant à la manière dont la confiance du public à l'égard de la GRC pourrait être améliorée à l'avenir. Voici les thèmes que les participants ont mentionné :

- **Sensibilisation et engagement communautaire** : augmenter le nombre de rencontres entre les agents de la GRC et le public dans des cadres conviviaux et moins intimidants.
- **Responsabilisation** : une action rapide, décisive et forte à l'égard des employés posant des problèmes internes a été demandée pour aider à dissiper la perception de la culture de la GRC qui consiste à protéger ses membres.
- **Communication proactive et transparence** : communication proactive sur l'incidence positive de la GRC sur les communautés dans les médias et les médias sociaux pour contrebalancer le discours négatif dominant.



- **Diversité et inclusion** : nécessité d'aller au-delà de la perception des « embauches symboliques » et d'instiller une culture d'inclusion dirigée depuis le sommet de l'organisation, avec la formation, le soutien et les mesures de responsabilisation appropriée.
- **Prise de mesure concernant les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées** : augmentation du niveau d'urgence et des mesures prises par la GRC.
- **Gestion des problèmes de santé mentale** : formation, en particulier concernant la manière de désamorcer une situation de crise de santé mentale, et collaboration avec d'autres professions.
- **Soutien aux agents en matière de santé mentale** : aider les agents à gérer les répercussions que leur profession provoque sur eux.
- **Pratiques de recrutement** : présenter une variété de rôles, cibler les salons de l'emploi au sein des universités et rendre les critères d'admission plus stricts.
- **Formation professionnelle continue** : formation continue pour les agents afin de réduire les mauvaises gestions des situations causées par la désensibilisation ou les mauvaises habitudes prises au fil du temps.
- **Visibilité, temps de réponse et efficacité opérationnelle** : améliorer la visibilité des agents, octroyer davantage de ressources et accroître l'efficacité opérationnelle.

# 1. Introduction

## 1.1 Présentation et objectif de la recherche

Depuis 1873, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) est le service de police national du Canada. Elle exerce ses activités sur le plan communautaire, provincial, territorial et fédéral dans plus de 700 détachements et fournit des services de police à 600 communautés autochtones, ainsi qu'à 150 autres communautés partout au pays.

Depuis 2003, la GRC s'est développée et a évolué avec les Canadiens et pour eux, en menant régulièrement des sondages auprès des résidents canadiens. Le récent sondage mené par la GRC et d'autres sondages menés auprès du public ont démontré que le degré de confiance à l'égard de l'organisation a fluctué. Par exemple, le pourcentage de Canadiens qui estiment avoir confiance en la contribution de la GRC à la sécurité publique a baissé de 74 % en 2018-2019 à 53 % en 2021-2022, avant de remonter à 58 % en 2022-2023. De plus, la GRC obtient de résultats assez bas concernant les indicateurs liés à la sensibilité aux besoins des différentes cultures et des différents groupes (45 % en 2022-2023) et au traitement équitable des peuples autochtones (35 % en 2022-2023). Si les sondages permettent de connaître l'opinion générale du public, ils ne fournissent pas de renseignements qualitatifs approfondis quant aux raisons de ces perceptions.

Ce rapport présente les résultats d'une étude qualitative menée auprès de résidents canadiens partout au pays, y compris auprès de membres appartenant à des groupes en quête d'équité. Les résultats de la recherche ont pour but de contribuer à la base de connaissances dans les domaines où la GRC fait face à des défis et à la manière dont ces défis peuvent être relevés. La recherche a été conçue pour recueillir les opinions et les recommandations d'un large éventail de Canadiens et pour générer des renseignements approfondis qui ont été soumis à une analyse thématique comprenant une Analyse comparative entre les sexes Plus. Les résultats mettent en lumière les initiatives visant à améliorer la GRC et à la moderniser, ainsi qu'à établir des relations plus solides avec les communautés qu'elle dessert.

## 1.2 Objectifs de la recherche

L'objectif principal de l'étude consistait à évaluer les opinions et à comprendre les raisons qui sous-tendent le niveau de confiance relativement faible du public canadien à l'égard de la GRC. Plus précisément, l'étude s'est intéressée aux principales associations avec la GRC, aux niveaux de confiance envers l'organisation et aux facteurs qui sous-tendent ces perceptions, ainsi qu'aux recommandations en vue d'améliorer et de renforcer la confiance du public envers la GRC.

## 1.3 Méthodologie

Au total, 26 groupes de discussion en ligne ont été organisés, auxquels 174 personnes ont participé. Comme cela est illustré dans le tableau suivant, sur le plan de la portée nationale, cette recherche qualitative a été exhaustive, en incluant les Canadiens qui vivent à l'intérieur et à l'extérieur des zones de services de police locaux relevant de la compétence de la GRC, ainsi qu'en interagissant avec des Canadiens membres de groupes en quête d'équité. Les groupes de discussion ont été menés dans les deux langues officielles. La plupart des groupes comptaient entre cinq et neuf participants, tandis que les groupes de discussion composés de membres

de communautés autochtones en comptaient entre trois et dix. Les discussions de chaque groupe ont duré environ 90 minutes. Trois animateurs ont encadré les groupes : un pour les groupes autochtones, un pour les participants francophones et un pour tous les autres publics anglophones.

**Tableau 1 : Répartition des groupes de discussion par public et par région**

Région	Population générale 18 à 34 ans	Population générale 35 ans et plus	Population générale (Tous les âges)	Zone rurale	Groupes racialisés	S'identifie comme appartenant à la communauté 2ELGBTQI+	Peuples autochtones	Personnes handicapées (anglais)	Femmes (région urbaine) (anglais)	Femmes (zone rurale) (anglais)
Lower Mainland, C.-B. (à l'exclusion de Vancouver, du Surrey et des autres zones non couvertes par la GRC) (anglais)	1	1			1 Racialisé	1	1			
Alberta (anglais)	1	1		1						
Saskatchewan et Manitoba (anglais)			1	1		1	1			
Ouest du Canada (dans les zones relevant de la compétence de la GRC) (anglais)					1 Noir			2	1	1
Région du Grand Toronto (anglais)					1 Racialisé 1 Noir					
Grand Montréal (français)	1	1								
Nouveau-Brunswick (anglais et français)			1 (Français)				1			
Nouvelle-Écosse (à l'exception de Halifax) (anglais)			1							
Territoires (anglais)			1				1			
<b>Total (26)</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Les participants ont été recrutés conformément aux normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada : recherche qualitative. Des quotas ont été déterminés afin de garantir l'inclusion d'un large éventail de représentations couvrant les variables socioéconomiques : âge, genre, lieu de résidence, éducation, entre autres variables, de même que les questions d'attitudes liées à leur niveau de confiance à l'égard des différents services gouvernementaux et non gouvernementaux, comme la police. La procédure de sélection est comprise dans l'annexe de ce rapport. Les participants qui ont pris part à l'étude ont reçu une compensation en guise de remerciement pour le temps qu'ils ont consacré à l'étude. Un montant de 150 \$ a été offert aux publics les plus difficiles à rejoindre (autochtones, membres de la communauté 2ELGBTQI+ et personnes vivant avec un handicap), alors qu'un montant de 125 \$ a été offert aux autres publics.

Lors de la sélection, les participants ont été informés des exigences technologiques requises pour participer à la discussion en ligne et il leur a été demandé s'ils avaient besoin des mesures d'adaptation supplémentaires pour

y participer. Tous les participants ont été informés de leurs droits en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de la *Loi sur l'accès à l'information*, de même que de l'objectif de l'étude, de son commanditaire et du mandat d'Ipsos d'effectuer l'étude. Tous les groupes de discussion en ligne comprenant des participants non autochtones ont été enregistrés et observés par au moins un membre de l'équipe de recherche de la GRC, avec le consentement des participants. Les participants ont également été informés que leur participation à l'étude était volontaire et confidentielle et que tous les renseignements qu'ils fournissaient, ainsi que les enregistrements, seraient gérés conformément aux exigences des lois susmentionnées.

Les groupes de discussion en ligne comprenant des publics non autochtones ont été organisés sur Recollective, une plateforme de recherche qualitative prenant la vidéo en charge afin d'enregistrer les réactions des participants verbalement et visuellement, et comportant une fonction de clavardage permettant aux participants de saisir leurs réponses au clavier. La plateforme a également fourni une salle d'observation en direct, à partir de laquelle l'équipe de recherche de la GRC pouvait observer les participants sans être vue ni interagir avec eux. Ipsos s'est associée à un chercheur autochtone pour veiller à ce que les discussions avec les communautés autochtones se déroulent dans le respect de la culture et en toute sécurité. Les quatre groupes de discussion comprenant des participants issus de communautés autochtones n'avaient pas d'observateurs. Les discussions ont été menées au moyen d'une conférence téléphonique. Les participants ont reçu un numéro de téléphone sans frais qui leur a permis de rejoindre une conférence téléphonique comprenant l'animateur et les autres participants. Cela signifie qu'ils n'avaient pas besoin d'avoir accès à Internet ou à un appareil, ce qui a réduit les obstacles à la recherche. Pour permettre des discussions franches, les discussions des groupes n'ont pas été enregistrées.

Les groupes de discussion se sont conformés à un guide de discussion axé sur les principaux objectifs de la recherche et affiné en collaboration avec la GRC. Le guide de discussion est compris dans l'annexe de ce rapport.

## **1.4 Interprétation des résultats qualitatifs**

L'intérêt de la recherche qualitative est d'explorer en profondeur les questions et les expériences des participants à la recherche sans les contraintes d'un questionnaire quantitatif structuré. Les données qualitatives sont riches et permettent aux chercheurs d'entendre directement les facteurs sous-jacents qui façonnent les expériences et les opinions, ainsi que l'interaction entre les facteurs. La recherche qualitative n'est jamais destinée à fournir des résultats pouvant être extrapolés à l'ensemble de la population, car elle ne peut pas faire l'objet de projections statistiques. Les nuances notables qui ont été observées chez les groupes en quête d'équité ont été soulignées, le cas échéant, et doivent être considérées comme strictement directionnelles, c.-à-d. non significatives sur le plan statistique.

## 2. Principales conclusions

### 2.1 Principales associations liées à la GRC

Des techniques projectives, soit des exercices d'association de mots et de personnification, ont été utilisées au début des discussions pour découvrir quelles étaient les attitudes profondes des participants à l'égard de la GRC, de même que pour surmonter les effets potentiels liés à la désirabilité sociale. Bien qu'une combinaison d'associations positives, neutres et négatives ait été observée dans l'ensemble des groupes de discussion, un niveau élevé de cohérence a été relevé dans les mots et les descriptions utilisés par les participants pour chaque catégorie d'opinion. Les impressions ont été en partie basées sur des expériences personnelles ou des interactions directes avec des agents de la GRC, ou l'absence d'interactions pour les participants résidant en dehors des zones de services de police locaux relevant de la compétence de la GRC. De plus, il est évident que le discours actuel plus large portant sur la GRC et la police en général, alimenté par les médias et l'éducation (dans le cadre de l'enseignement reçu, par exemple), a influencé les attitudes des participants à l'égard de l'organisation.

**Figure 1 :** Nuage de mots concernant les mots les plus fréquents et les mots associés à la GRC



« Sûreté », « protection » et « sécurité » sont les associations récurrentes des participants ayant une attitude plus positive à l'égard de la GRC. Ils ont également décrit la GRC comme quelqu'un de « respectueux » et « honnête » qui s'engage à aider les citoyens. Il convient de noter que les descriptions parfois positives de la GRC étaient basées sur l'image idéale que les participants se faisaient d'un agent de la GRC.

Des associations plus neutres décrivant simplement les fonctions de la GRC, « police fédérale », « police nationale » ou « policiers ruraux », étaient courantes chez de nombreux groupes de participants résidant en dehors des zones de services de police locaux relevant de la compétence de la GRC. Dans certains cas, les

participants ont confondu leur service de police municipal local avec la GRC, mais d'autres ont fait la distinction entre les deux. Plusieurs participants étaient plus enclins à voir la GRC d'un œil plus favorable que leur police locale en raison de leurs rencontres avec des agents de la GRC dans les zones rurales. Par exemple, un participant a décrit la GRC comme une personne « calme » et « aimant le plein air ».

Les participants de l'Ontario, du Québec et des centres urbains des autres provinces connaissaient généralement mal le rôle de la GRC, l'organisation était quelque peu abstraite, « en arrière-plan », tandis qu'au Québec, quelques-uns ont confondu les gardes-frontières avec les agents de la GRC. Leur sentiment à l'égard de la GRC et leurs opinions concernant l'organisation étaient soit neutres, soit influencés par la couverture médiatique de la GRC, ainsi que par leur attitude relativement à leur service de police local ou au maintien de l'ordre en général.

L'image d'un membre de la police montée à cheval, portant l'uniforme rouge et le chapeau stetson emblématiques, a été évoquée dans presque toutes les discussions de groupe. Toutefois, les sentiments à l'égard de cette image variaient. D'une part, elle était perçue comme l'image caractéristique du Canada, un « emblème canadien », et a suscité un sentiment de fierté nationale auprès de quelques-uns des participants plus âgés.

D'autre part, l'image avait des connotations négatives liées au colonialisme et à l'oppression des Autochtones. La peinture « Le Cri » de Kent Monkman représentant des agents de la GRC emmenant des enfants dans des pensionnats a été évoquée dans les groupes de participants autochtones. De nombreux participants autochtones qui ont pris part à la recherche étaient issus de communautés pour lesquelles les pensionnats ont eu de profondes répercussions et avaient des membres de leur famille qui les avaient fréquentés. Le lien entre la GRC et les pensionnats a été profondément ancré dès leur plus jeune âge chez les participants autochtones. Cette association a été partagée par d'autres participants connaissant l'histoire de la GRC.

Les participants avaient tendance à personnifier la GRC comme étant un « homme blanc d'âge moyen ». Également, les membres de la communauté 2ELGBTQI+ ont ajouté « cis » et « hétérosexuel » dans leurs personnifications. À cela s'ajoutaient les associations négatives de « racisme », de « problèmes », de « peur » et « abus d'autorité », en particulier chez les participants membres de groupes en quête d'équité.

Quelques participants vivant avec un handicap ont décrit la GRC comme une personne ayant un problème de « supériorité », ce qui peut influencer négativement le traitement reçu de la part d'un agent. De même, plusieurs participants membres de la communauté 2ELGBTQI+ ont décrit une personne « arrogante » et « motivée par le pouvoir » avec laquelle ils ne se sentiraient pas en sécurité. Quelques participants noirs ont présenté l'institution comme une personne « ouvertement raciste », « ignorante » et déterminée à « enfermer les Noirs pour assurer la sécurité des Blancs ». Ces fortes associations négatives étaient basées sur l'expérience d'hommes noirs faisant partie de leur famille qui ont été harcelés par la police, y compris la GRC (plus de détails dans la section suivante).

Les participants autochtones ont utilisé des mots tels que « honte », « terreur » et « anxiété », « violence et brutalité policière », « déception » et « manque de soutien », « traumatisme » et « oppression ». De nombreux participants autochtones ont raconté leurs expériences avec la GRC à un jeune âge, expériences pour la plupart très traumatisantes et qui les marquent encore aujourd'hui :

- Un participant autochtone a grandi avec un beau-père violent et a eu par conséquent de nombreuses interactions avec la GRC. Lorsque ce participant avait quatorze ans, la police l’a interrogé (la victime) pour savoir pourquoi il n’avait rien fait pour prévenir les mauvais traitements.
- Un participant autochtone a déclaré qu’à l’âge de dix ans, sa mère a été victime de violence conjugale. Lorsque l’agent de la GRC est arrivé, il a demandé à la mère : « Qu’est-ce que vous lui avez fait? »
- Un autre participant autochtone a parlé d’un incident survenu alors qu’il n’avait que quatre ans. À ce moment-là, il se trouvait avec son père dans un garage automobile lorsque les agents sont venus arrêter son père. Le participant a été laissé sur le siège arrière et a assisté à l’agressive arrestation de son père. La GRC est partie en le laissant sur place.

Plusieurs participants résidant dans des zones couvertes par des détachements locaux de la GRC ont déclaré qu’ils n’étaient « pas fiables », qu’ils étaient « débordés », « surchargés » et « tiraillés de toutes parts ».

## 2.2 Confiance à l’égard de la GRC

La recherche a permis de recueillir des témoignages couvrant toute la gamme des niveaux de confiance et quatre groupes principaux se sont distingués :

- 1) Quelques participants ont exprimé très clairement leur méfiance et leur manque de confiance à l’égard de la GRC.
- 2) Plusieurs participants avaient des opinions plutôt mitigées à l’égard de la GRC, ce qui a fait baisser leur niveau de confiance.
- 3) De nombreux participants n’avaient pas d’opinion prononcée, mais avaient tendance à faire confiance à la GRC. Parfois, cela était motivé par le fait de ne pas avoir de raison de se méfier de l’organisation.
- 4) Quelques participants ont manifesté une grande confiance à l’égard de la GRC.

Notamment, les opinions des participants appartenant à des groupes en quête d’équité n’étaient pas homogènes, c’est-à-dire que ces participants ne se classaient pas tous dans le groupe des méfiants. Les points de vue de ceux qui n’appartenaient pas à des groupes en quête d’équité étaient également variés. L’étude a permis de démontrer une baisse récente des niveaux de confiance en raison des événements récents et de l’attention accrue portée à la police dans les médias et l’environnement des médias sociaux, mais il ne s’agit en aucun cas d’un mouvement de fond. En outre, dans quelques cas, la confiance des participants envers la GRC s’est améliorée au fil du temps.

### Points de vue des participants qui se méfient beaucoup de la GRC et ne lui font pas confiance

Conformément aux principales associations précédemment rapportées, dans de nombreux cas, le manque de confiance était attribuable au fait que des participants ou leurs proches ont été victimes de profilage racial ou de préjugés inconscients lors de leurs interactions avec des agents de la GRC ou des services de police municipaux.

Cela a influencé leur opinion sur la GRC. Voici quelques-uns des témoignages personnels recueillis tout au long de l'étude au sujet des interactions avec la GRC :

- Un participant racialisé a entendu dire qu'une fusillade avait eu lieu à l'endroit où habitaient ses parents. Il a décidé de se rendre sur place pour s'assurer que ses parents étaient sains et saufs. Il a été intercepté par un agent de la GRC devant le domicile de ses parents et s'est retrouvé à l'arrière de la voiture de police. Il en a conclu que le fait d'être une personne de couleur en était la raison.

*« Je suis allé à cet endroit près de chez moi et j'ai dit : "Il y a eu une fusillade. Mon père est là." Puis, sans écouter ce que je disais, le policier m'a fait monter à l'arrière de la voiture de police et m'a fait sentir que j'étais la personne en tort. Il m'a laissé là pendant 10 ou 15 minutes, puis un officier supérieur est venu me parler. Je lui ai dit : "Je ne comprends pas pourquoi vous m'avez mis ici." [...] Je sais que je n'ai pas de raison de m'inquiéter, mais je me sens très anxieux en raison de mes expériences. Étant donné ce que j'ai lu, ce que j'ai vu, et mon origine ethnique, je serais très anxieux si un policier m'approchait. » – Participant racialisé*

- Quelques participants noirs ont raconté que leurs fils ou frères adolescents avaient été interpellés par des agents de la GRC un nombre incalculable de fois, sans autre raison apparente que le fait d'être des personnes noires.
- Quelques participants noirs ont déclaré qu'eux-mêmes et d'autres membres de leur famille avaient été arrêtés à de nombreuses reprises par la GRC alors qu'ils conduisaient de « belles voitures ».
- Un participant noir a été suivi jusque chez lui par un agent de la GRC lorsqu'il a emménagé pour la première fois dans une communauté rurale.

*« J'ai déménagé il y a quelques années et je me souviens d'une fois où le policier m'a suivi jusqu'à la maison. Alors, quand j'ai garé mon véhicule, j'ai dit : "Tout va bien?", et il m'a dit : "Oh, je ne faisais que vérifier, vous êtes plutôt nouveau ici." [...] J'étais nouveau et aussi noir. Tous les signaux d'alarme étaient donc là pour qu'il me suive [...] On sent [le profilage racial]. C'est très difficile à expliquer à quelqu'un qui n'est pas noir. » – Participant racialisé*

- Un participant autochtone a été arrêté par un agent de la GRC à la sortie d'un magasin de vins et spiritueux. Lorsque le participant a demandé s'il avait fait quelque chose de mal, le policier a insinué que les Autochtones buvaient en conduisant. Cet incident s'est produit quelques semaines avant la tenue du groupe de discussion.
- Une participante racialisée interagissait régulièrement avec la police en raison de son travail et, à l'arrivée des agents [à son lieu de travail], ceux-ci ont automatiquement présumé que le membre du personnel de race blanche était le directeur, et non pas elle.
- Une participante transgenre a raconté qu'un agent local de la GRC faisait délibérément du mégenrage, et ce, à plusieurs reprises lors de ses interactions avec elle, alors que la plupart des gens de la communauté savent qu'elle est la seule femme transgenre de la région.

Ces expériences vécues sont considérées comme étant loin d'être isolées et sont répandues parmi les groupes en quête d'équité. Certains participants, bien que n'ayant pas personnellement été victimes de profilage racial ou de stéréotypes préjudiciables, avaient entendu suffisamment de témoignages d'autres personnes et dans les médias, ou avaient lu des articles sur le sujet dans le cadre de leurs études ou de leur travail. Quelques participants autochtones, noirs et membres de la communauté 2ELGBTQI+ ont ajouté qu'ils préféraient régler



les problèmes par eux-mêmes et qu'ils ne communiqueraient avec la GRC qu'en « dernier recours ». En somme, ces participants ont mentionné des problèmes systémiques au sein de l'institution de la GRC qui ont eu pour effet d'entraîner un faible niveau de confiance.

Pour nombre de ces participants, il ne s'agit pas là d'un changement d'attitude récent, mais ce que certains participants autochtones ont souligné, c'est l'attention accrue des médias et des réseaux sociaux concernant ces questions de longue date. Si ce groupe méfiant tend à être composé de participants racialisés, autochtones et membres de la communauté 2ELGBTQI+, d'autres personnes appartenant à ces mêmes groupes font davantage confiance à la GRC.

*« Ca [pourrait être] une altercation entre moi et un groupe de personnes. Je pourrais peut-être être la seule personne de couleur et je parle fort. [Les agents de la GRC] peuvent penser que je ne suis qu'une Noire folle. [...] Ils présumeraient que je suis agressive. Alors que je ne fais qu'exprimer un point de vue. Ou [je] me rends dans un bar et il y a des gens qui se battent. [...] [Un agent de la GRC] serait plus enclin à agir sur la base de stéréotypes, même s'il ne sait pas ce qui se passe. Je préfère m'en aller, même s'il s'agit d'une affaire dans laquelle le policier devrait intervenir. C'est tout simplement plus facile pour moi de m'en aller, sinon ça va m'attirer encore plus de problèmes. » – Participante racialisée*

*« J'ai entendu parler de beaucoup de misogynie, et je déteste que ça ait cours au sein de la GRC. En particulier en tant que femme, en tant que femme queer, je ne serais pas sûre qu'ils aient mes intérêts à cœur. » – Participante membre de la communauté 2ELGBTQI+*

*« Il suffit de regarder les nouvelles. Il existe plusieurs cas où la GRC a pu être critiquée pour avoir usé de son pouvoir de manière abusive sans qu'il y ait eu la moindre conséquence sur ses comportements. [...] Prenons par exemple les disparitions et les meurtres de femmes autochtones. [...] Ce sont des choses qui ont fait l'objet de recherches, qui ont été prouvées et démontrées à maintes reprises. Prenons ce qui s'est passé l'année dernière dans les pêcheries, la réponse de la GRC aux pêcheries des Premières Nations, comment elle a arrêté les personnes qui étaient détenues et menacées, et a permis aux pêcheurs blancs et français de continuer à attaquer sans aucune provocation ou conséquence. [...] Il existe un manque de responsabilisation et un problème général dans notre province et dans l'ensemble du Canada. » – Participant de la Nouvelle-Écosse*

*« J'ai moins confiance. Vous savez, lorsqu'on est enfant, on se dit que la police et la GRC sont les gentils [...]. [Ils sont] représentés de manière très positive. Mais j'ai l'impression que ces cinq à sept dernières années, il y a eu une importante prise de conscience avec le rappel de l'histoire de la GRC et de son rôle dans les mauvais traitements subis par les communautés des Premières Nations et dans l'application de lois injustes, violentes et terribles. » – Participant des Territoires du Nord-Ouest*

La « politisation » de la GRC a été mentionnée à quelques reprises. Un petit nombre de participants des zones rurales n'étaient pas d'accord avec la « mainmise sur les armes » que la GRC devait appliquer à la suite des modifications apportées par le gouvernement à la législation sur les armes à feu, ce qui les amenait à penser que le gouvernement était « trop impliqué » dans la GRC. Ce sentiment, associé au manque de réactivité opérationnelle au sein des communautés rurales (voir la section suivante pour plus de détails) et à la perception d'une augmentation des niveaux de criminalité, a contribué à la baisse de la confiance de quelques-uns des participants habitant les zones rurales de l'Ouest canadien.

## **Point de vue des participants mitigés à l'égard de la GRC**

Dans plusieurs cas, les niveaux de confiance des participants étaient variables et dépendaient du contexte. Cinq positions distinctes ont émergé.

Premièrement, certains participants étaient plus enclins à faire confiance à des agents individuels de la GRC, mais se méfiaient généralement de la GRC dans son ensemble (c.-à-d. l'institution). Souvent, ces participants avaient rencontré des agents qui s'étaient montrés serviables, professionnels et capables de désamorcer les situations ou de les gérer avec tact. Il s'agissait d'incidents impliquant directement les participants et d'incidents sur le lieu de travail de participants (p. ex., ceux qui travaillaient auprès de personnes sans domicile). Ou encore, ils entretenaient des liens personnels avec certains agents de la GRC (p. ex., leur beau-frère est un agent de la GRC) et étaient ainsi en mesure d'établir de meilleures relations avec eux. Ces expériences positives allaient à l'encontre des opinions négatives qu'ils avaient déjà de la GRC ou des histoires négatives à propos de la GRC véhiculées par les médias. Certains participants racialisés et autochtones avaient ce point de vue mitigé, mais dans certains cas, la confiance à l'égard de la GRC s'en est trouvée améliorée.

*« On entend parler des problèmes rencontrés par les femmes au sein de la [GRC], l'institution semble avoir besoin de changer. [...] Un club de vieux copains [...] qui font des choses sans que cela ait des conséquences. Ils ne [font] pas bonne impression dans les médias. Mais vous savez, mes interactions personnelles avec la plupart des [agents de la GRC] se sont bien passées. » – Participant d'une zone rurale*

Deuxièmement, on a observé un décalage perçu entre l'expérience des relations avec la GRC des participants et celle des membres des groupes en quête d'équité. Dans ces cas-là, les participants étaient très conscients de leur « privilège de Blanc de classe moyenne » et n'hésitaient donc pas à s'adresser à la GRC pour obtenir de l'aide. Ils étaient très confiants dans le fait qu'ils seraient traités équitablement par les agents. Parallèlement, ils étaient moins convaincus que les personnes racialisées et autochtones recevraient le même traitement de la part des agents de la GRC, ou ils percevaient un manque d'urgence à prendre des mesures lorsqu'il est question des problèmes auxquels sont confrontés les Autochtones et les personnes appartenant à des groupes socioéconomiques de classes inférieures.

Dans les cas impliquant des problèmes de santé mentale et de toxicomanie, plusieurs participants étaient également d'avis que les agents de la GRC (et les agents de police en général) géraient mal les interactions en raison d'une formation jugée inadéquate, ce qui entraîne en fin de compte une escalade. Dans les cas impliquant des problèmes de santé mentale ou des groupes en quête d'équité, les participants craignaient que le fait d'appeler la GRC ne fasse plus de mal que de bien.

Dans certains cas, les perceptions des participants ont été influencées par le fait qu'ils ont été témoins directs d'interactions sur leur lieu de travail (encore une fois, ceux qui travaillent avec des populations vulnérables), par des interactions impliquant des membres de leur famille ou par leur vie quotidienne, du fait qu'ils vivent dans des communautés proches de populations autochtones importantes ou au sein de telles populations. Les médias ont contribué à influencer les impressions. Parfois, les participants ont donné des exemples précis, tels que les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. D'autres fois, ils ont parlé en termes généraux de la couverture médiatique négative, y compris d'événements survenus aux États-Unis. Le déclin de la confiance à l'égard de la GRC semble être le plus répandu au sein de ce groupe de participants en raison des connaissances accrues en matière de problèmes systémiques acquises par l'intermédiaire de la couverture médiatique et de l'éducation.

*« Je dirais que je fais confiance à la GRC pour assurer ma sécurité et celle de ma famille. Je pense que c'est parce que je suis blanc et que mon enfant l'est aussi, ou qu'il a l'air blanc. Alors, si nous étions en danger immédiat et qu'il y avait un agent de la GRC dans les parages, j'irais lui demander de l'aide. Mais je pense que je n'appellerais pas à l'aide dans ma communauté parce que j'aurais peur que d'autres personnes de ma communauté soient en danger, que le fait d'appeler présente plus de risques que d'avantages. Je ne lui ferais donc pas nécessairement confiance si quelqu'un d'autre était impliqué. » – Participant vivant avec un handicap*

*« Je crois qu'il existe énormément de problèmes systémiques dans tous les services de police du monde, et que la GRC n'est pas différente. [...] Toutes mes interactions [avec la GRC] étaient positives. J'ai eu l'impression d'être traité de manière très équitable et d'être écouté. Ils ont pris le temps de comprendre. Mon âge, peut-être mon apparence au premier abord, mon statut socioéconomique et ma race font en sorte qu'il est facile pour moi d'avoir des interactions positives avec la police. Je suis sûr que ce n'est pas toujours le cas et que si l'un de ces facteurs était différent [...] Je crois que j'ai davantage pris conscience de [ces enjeux] dernièrement. Aujourd'hui, nous parlons davantage de ces sujets qu'auparavant. Je crois que c'est une chose positive. J'espère que ça va continuer. » – Participant plus âgé de Colombie-Britannique*

Troisièmement, les délais de réponse opérationnelle et l'efficacité de la résolution des crimes ont été jugés comme ayant une incidence sur les niveaux de confiance à l'égard de la GRC. Là encore, les participants ont eu tendance à adopter des points de vue quelque peu nuancés. Les participants des zones rurales en particulier avaient peu confiance envers la capacité de leur détachement local de la GRC à répondre aux appels en temps opportun, ou tout simplement à y répondre. Cela s'applique tout particulièrement aux participants ayant une opinion très négative. À ce sentiment négatif s'ajoute la perception d'un manque de visibilité des agents de la GRC pour prévenir les crimes et d'un manque de communication entre les agents et chacune des communautés, puisqu'ils sont mutés [à un autre détachement] tous les deux ou trois ans. Les habitants des zones moins rurales avaient confiance que la GRC interviendrait en temps opportun en cas d'urgence, mais étaient moins certains lorsqu'elle doit répondre aux appels après un incident ou résoudre des problèmes.

Parallèlement, on estime que les détachements locaux font « du mieux qu'ils peuvent » compte tenu des ressources limitées, des vastes zones géographiques couvertes par les détachements ruraux, de l'augmentation des niveaux de criminalité causée par la crise de l'abordabilité et des difficultés à recruter de nouveaux agents. Certains étaient également plus enclins à rejeter la responsabilité sur la « bureaucratie » et l'« administration » institutionnelles de la GRC, qui déterminent les orientations à suivre par les agents et sont en fin de compte déconnectées des besoins et des préoccupations des communautés rurales.

Un débat limité a eu lieu sur la question de savoir si la GRC est trop sollicitée en raison de ses responsabilités qui s'étendent des crimes à l'échelle fédérale aux problèmes de circulation très locaux. Quelques participants ont suggéré un rôle plus proche de celui du FBI, tout en soulignant le nombre croissant de municipalités qui envisagent de créer leur propre service de police municipal. La GRC était donc perçue comme étant « à la croisée des chemins » en ce qui concerne son avenir en tant que service de police local.

*« Je n'ai pas confiance, quand j'ai eu besoin d'interagir avec elle, elle n'est pas venue. Nous habitons une zone rurale en Alberta [...] Mais pour être honnête, ils couvrent une très grande zone ici et, malgré le fait que nous payons pour avoir deux agents en ville, ils sont toujours ailleurs. » – Participant d'une zone rurale*

*« En particulier dans les régions plus au nord et dans les petites communautés, on pense que la GRC va tout faire et qu'elle est en quelque sorte la solution à tous les problèmes. Et ce n'est pas juste à cet égard. Je ressens vraiment*

*de la sympathie envers les personnes qui portent cet uniforme et qui sont confrontées à des gens qui leur disent : pourquoi ne faites-vous pas telle chose? Pourquoi faites-vous telle chose? Ce n'est tout simplement pas dans leurs cordes. Et il y a des limites à ce qu'une personne peut faire en fonction de sa formation. » – Participant des Territoires du Nord-Ouest*

Quatrièmement, dans les discussions au Canada atlantique, la fusillade de masse de 2020 à Portapique, en Nouvelle-Écosse, a été mentionnée comme un facteur d'érosion de la confiance à l'égard de la GRC dans une certaine mesure. Certains participants ont estimé que la manière dont la GRC a géré les conséquences manquait de transparence et de responsabilisation. Un participant était d'avis que la GRC avait, par le passé, omis de mettre en œuvre les recommandations relatives à sa conduite. Pourtant, un sous-ensemble de ces participants accorde toujours un niveau de confiance sous-jacent aux agents locaux de la GRC, compte tenu de la complexité et de la difficulté de la situation. Dans le reste du pays, les mentions de l'incident ont été sporadiques et ont eu tendance à valider une perception négative préexistante.

*« Portapique, oui, des erreurs ont certainement été commises. Mais ils étaient également confrontés à une situation sans précédent, si l'on voit les choses sous cet angle. Il y aura toujours des membres de la GRC qui commettront des erreurs et qui ne seront pas très à l'aise avec les gens. C'est toujours le cas, mais c'est comme ça partout. Je crois que les mettre tous dans le même panier n'est pas la bonne chose à faire. » – Participant de la Nouvelle-Écosse*

*« Il existe un manque de transparence en matière de gestion et de prise de décisions. Certaines recommandations ont été formulées plus de deux fois par le passé, mais pas juste il y a quelques années, mais plutôt depuis 20 à 30 ans. Ces recommandations n'ont toujours pas été mises en œuvre. Le jour où le gouvernement nommera un agent de police dans le cadre de la loi Westray, je saurai que les recommandations ont été mises en œuvre. C'est une loi qui aurait dû être mise en place lorsque les trois agents sont décédés à Moncton. Un policier a manqué à son devoir en ne mettant pas les recommandations en œuvre et personne n'en parle. » – Participant francophone du Nouveau-Brunswick*

*« Je pense à la fusillade qui a eu lieu en 2020 et au fait qu'il y a eu de nombreuses occasions pour eux de faire la lumière sur ce qui s'est passé. Il y a eu beaucoup de chevauchements et il a fallu beaucoup de temps pour aller au fond des choses. Il n'y a pas eu beaucoup de transparence quant à la manière dont les choses se sont déroulées après l'événement. » – Participant de la Nouvelle-Écosse*

Enfin, un petit nombre de participantes avaient peu confiance envers la capacité de la GRC à gérer les cas de harcèlement sexuel ou de violence familiale. Les participants ont entendu parler de cas où des victimes ont pris la décision difficile de demander de l'aide, mais n'ont pas été prises au sérieux par la GRC et n'ont pas reçu de réponse utile. Cependant, leur niveau de confiance était plus élevé pour les autres scénarios.

*« Ça dépend aussi de la raison pour laquelle je m'adresse à eux, si je me sens à l'aise ou non. Par exemple, si je les abordais au sujet d'une situation de violence familiale, alors non, je ne serais pas tout à fait à l'aise et je n'aurais pas confiance. J'ai l'impression que les chances d'obtenir une réponse positive ou utile dans une situation de violence familiale sont extrêmement faibles, compte tenu non seulement de mon expérience, mais aussi de celle de mes amis, de mes collègues et de mes clients en général. On [...] rencontre [...] des personnes qui ont vécu des situations de violence familiale et qui ont eu de mauvaises expériences avec la GRC. Aucune d'entre elles n'a eu une bonne expérience. » – Participante*

## Point de vue des participants enclins à faire confiance à la Gendarmerie royale du Canada

De nombreux participants noirs et appartenant à d'autres groupes raciaux en Ontario et au Québec ont tendance à faire partie de ce groupe. Ils ont généralement eu du mal à donner leur opinion sur la confiance qu'ils accordent à la GRC. Cela s'explique par le manque d'expériences directes avec la GRC et par le fait que le rôle de la GRC n'est pas bien défini dans leur esprit. Cela dit, dans de nombreux cas, les opinions étaient soit neutres, soit enclines à faire confiance à la GRC plutôt qu'à s'en méfier. La couverture médiatique négative de la GRC (la mauvaise gestion par la GRC de la fusillade de Portapique a rarement été mentionnée, par exemple) ou les tensions entre la GRC et les communautés en quête d'équité (contrairement aux services de police locaux) n'ont guère été évoquées. Au contraire, au Québec, des références positives ont été faites au sujet du travail de la GRC en matière de cybersécurité, de lutte contre la drogue et de contrôle des armes à feu.

*« J'ai l'impression que la GRC est là pour nous protéger. J'ai entendu dire qu'elle contribuait beaucoup à prévenir les cyberattaques. C'est également elle qui fait les gros titres lors d'importantes saisies de drogue. Elle est nécessaire, car son travail consiste à assurer notre sécurité. » – Participant plus âgé du Québec*

*« Je n'ai jamais vraiment eu d'expérience avec elle [...] Je vois des hommes et des femmes qui risquent leur vie tous les jours pour protéger les gens, pour nous protéger. » – Participante d'une zone urbaine*

Un nombre important de participants résidant à l'intérieur de zones de services de police locaux relevant de la compétence de la GRC ont également exprimé leur confiance envers celle-ci. Comme les résidents de l'Ontario et du Québec, certains avaient eu peu d'interactions avec les agents de la GRC et n'avaient aucune raison de ne pas avoir confiance envers la capacité des agents à remplir leur mandat de « servir et protéger ». Ou alors, ils ont eu des interactions principalement positives avec les agents dans le passé. Ces participants se sentaient à l'aise de demander de l'aide aux agents de la GRC et s'attendaient à être traités équitablement. Les participants de ce groupe étaient également moins enclins à souligner les problèmes liés au traitement par la GRC des groupes en quête d'équité. Certains ont adopté une position neutre à ce sujet, faute d'avoir été témoins de telles interactions. Certains ont ensuite souligné qu'ils avaient vu peu de reportages sur la GRC en particulier, et que la plupart des reportages sur la brutalité policière concernaient des incidents survenus au sud de la frontière. D'autres étaient plus enclins à attribuer les incidents de profilage racial et de brutalité policière à quelques « pommes pourries », tout en reconnaissant qu'« une pomme pourrie gâte le lot » en façonnant l'opinion publique générale à l'égard de la GRC.

*« Tous les agents ne sont pas parfaits, il y en a des mauvais, et de mauvaises choses se produisent. Mais nous sommes extrêmement influencés non seulement par les médias américains, mais aussi par la culture américaine en général. Je crois que les Canadiens portent un peu trop attention à l'Amérique et croient que [...] nous sommes pareils alors que ce n'est pas le cas, nous avons une culture très différente ici. » – Participant d'une zone rurale*

Il convient également de noter que les nouveaux arrivants appartenant à un groupe racialisé étaient convaincus que la GRC était moins corrompue que les forces de police des pays d'où ils avaient émigré. Leur confiance à l'égard de la GRC était donc basée sur cette comparaison.

*« Si je compare avec mon pays d'origine, je me sens beaucoup plus en sécurité ici. Ici, j'ai l'impression que la police peut m'aider en cas de besoin, même si je ne suis pas né au Canada. Chez moi, je ne fais pas du tout confiance à la police. » – Jeune participant du Québec*

## **Points de vue des participants qui ont une confiance élevée à l'égard de la GRC**

Ce dernier groupe de participants s'est montré plus catégorique que le groupe précédent en ce qui concerne le niveau de confiance accordé à la GRC. Ils avaient tendance à être plus âgés et on leur avait appris, dans leur enfance, à respecter les agents de la GRC et les autres membres des professions en uniforme, qui agissent de manière « désintéressée » et « courageuse » pour le plus grand bien de tous. Ils ont également exprimé de l'empathie relativement au contexte de plus en plus difficile dans lequel les agents travaillent, en se référant au système judiciaire « attraper et relâcher » perçu comme défectueux, ainsi qu'au manque de respect croissant des membres du public envers les agents. Ce groupe comprenait également des personnes comptant des agents de la GRC au sein de leur famille élargie, ce qui renforçait leur confiance envers l'organisation.

*« J'ai vu le dévouement, le genre de personne qui voudrait faire ça pour gagner sa vie. [...] J'ai de l'admiration envers ces hommes et ces femmes qui sont si désintéressés et si courageux. » – Participant plus âgé de l'Alberta*

*« Leur travail consiste à faire respecter la loi [...] Bien souvent, la police finit par être blâmée parce qu'elle n'a pas fait ce qu'il fallait, ou parce qu'elle n'a pas fait ceci ou cela. Ce sont les tribunaux qui prennent les décisions finales. [...] Les membres de la GRC, qui [font] de leur mieux pour monter un dossier à présenter devant les tribunaux, voient le type libéré le lendemain. Ce n'est donc pas leur faute, mais on semble les blâmer pour ça. Et ce n'est pas une évaluation équitable. » – Un autre participant plus âgé de l'Alberta*

## **2.3 Une organisation inclusive**

De l'avis général, la GRC a encore beaucoup de chemin à faire pour devenir une organisation diversifiée et inclusive. Il y a eu quelques exceptions à ce point de vue. Quelques participants, y compris des participants racialisés, dans le Lower Mainland de la Colombie-Britannique et en Alberta, ont estimé que les détachements locaux de la GRC comprenaient de nombreux agents de diverses origines raciales ainsi que des agentes.

*« En ce qui concerne l'origine ethnique, enfin, dans ma région en particulier, les membres de la GRC sont très diversifiés. Je crois que ça fait un certain temps que je n'ai pas vu un [agent] de la GRC de race blanche. Alors, je me sens à l'aise. S'ils me questionnent, je n'ai rien à me reprocher. Donc je n'ai rien à craindre. » – Participant plus âgé de Colombie-Britannique*

Au-delà du manque perçu d'agents racialisés de la GRC, la culture organisationnelle interne de la GRC a été jugée problématique par plusieurs participants. Ces participants font moins confiance à la GRC en tant qu'institution. Les participants ont évoqué les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail couverts par les médias et, pour ceux de Nouvelle-Écosse, la réponse inadéquate de la GRC à la suite de la fusillade de Portapique. Certains participants avaient également entendu parler de la culture interne « chauvine » directement de la part d'amies policières ou avaient des amis racialisés policiers qui étaient marginalisés. L'impression était qu'une atmosphère de « club de vieux copains » et une culture de « protection des siens » dominaient au sein de la GRC. La culture est considérée comme importante : les « pommes pourries » sont le produit d'une culture organisationnelle problématique qui renforce les stéréotypes néfastes préexistants, tout

en ayant un effet négatif sur ceux qui entrent dans la police en ayant de bonnes intentions.

*« Ma sœur a pris sa retraite de la GRC il n'y a pas si longtemps. Comme elle est originaire d'Asie du Sud et qu'elle est une femme, c'était évidemment très difficile pour elle. [...] C'est comme si vous travailliez pour quelqu'un et que vos valeurs fondamentales ne correspondaient pas nécessairement à celles de votre chef direct ou de son chef direct, mais c'est ainsi. » – Participant racialisé*

*« Je connais beaucoup de gens qui sont policiers, [...] J'ai été formé avec plusieurs d'entre eux [...] et pour un groupe de 25 personnes environ, il s'agissait en majorité de personnes de couleur. Des gens qui avaient en fait beaucoup de points de vue identiques aux nôtres, des gens vraiment bien sur le plan personnel. Puis, durant tout le processus de la [GRC] ils, sont [devenus] plus cyniques, plus craintifs. [...] ils ne sont pas formés pour être culturellement compétents non plus. Toutes les personnes qui entrent dans la police ont des préjugés et l'ensemble du processus de formation intègre ces préjugés et les valide même. » – Participant membre de la communauté 2ELGBTQI+*

Lorsqu'on leur demande s'ils envisageraient personnellement une carrière au sein de la GRC, les participants ont tendance à répondre immédiatement par la négative. Les raisons invoquées ont révélé que les participants avaient une conception limitée des possibilités offertes. Ils pensaient surtout au rôle de policier et estimaient qu'ils ne pourraient pas répondre aux exigences physiques et mentales de ce travail et qu'ils n'étaient pas à l'aise avec les dangers et les risques inhérents à ce rôle.

*« J'ai eu quelques conversations avec des personnes qui ont été agents de la GRC et presque toutes les critiques que j'ai entendues mentionnent que c'est un travail terrible. Peu de gens entrent dans les détails, mais je crois que c'est peut-être causé par le fait que le métier de policier peut être brutal et à ce que l'on doit voir. » – Jeune participant de la Colombie-Britannique*

L'attitude du grand public à l'égard de la police s'est distinguée comme étant un autre obstacle à une carrière au sein de la GRC. Il est intéressant de noter que cette question a été débattue à plusieurs niveaux. Quelques participants ont été découragés par ce qu'ils ont perçu comme un environnement hostile dans lequel les policiers ne sont plus respectés par le public, ainsi que par la surveillance accrue des policiers par le public, les médias et les médias sociaux. Les participants ont estimé que l'environnement actuel rendait un travail déjà dur plus difficile encore.

Les participants racialisés ont convenu qu'en tant qu'agents de la GRC, ils travailleraient dans un environnement public hostile, mais pour une raison différente. Leurs préoccupations concernaient le fait d'être victimes de racisme dans l'exercice de leurs fonctions. Ils estiment que de nombreux Blancs ne sont pas prêts à voir des personnes de couleur occuper des positions d'autorité. À cela s'ajoute le manque perçu de diversité et d'intégration au sein de la culture interne de la GRC, évoqué plus haut. Ils risqueraient d'être marginalisés à l'extérieur et à l'intérieur.

*« [Les agents de police] portent toujours le poids de tout. [...] cette vague de criminalité [qui monte] et les mouvements comme Black Lives Matter, en plus des politiciens qui [nous] déclarent "Oui, vous avez absolument raison." Je ne dis pas que tous les policiers sont parfaits. [...] Qui voudrait en faire partie si tout ce qui se passe vous est reproché? Et vous savez, ils voient des tas de choses vraiment affreuses dans la rue. Alors oui, je ne pense pas que ce soit surprenant que le recrutement soit en baisse. » – Participant d'une zone rurale*

*« J'ai un ami qui est [agent] de police dans une des villes et les choses qu'il me raconte [...] Les insultes raciales et autres que vous recevez juste en arrêtant des gens. Ça montre que même le public n'est pas prêt pour ça. [...]*

*Lorsqu'un Blanc voit un Noir en position d'autorité, il n'a pas d'attitude amicale à son égard. Ça rend le travail très difficile, [...] je chercherais plutôt quelque chose qui m'offre plus de flexibilité. » – Participant racialisé*

*« Il n'y a peut-être pas de camaraderie, surtout si on n'a pas d'autre policier noir à qui parler ou quelqu'un qui comprend exactement les problèmes auxquels vous avez dû faire face. Ils ne comprendraient pas ce que je vis intérieurement. Ils me diraient : "Tu aurais pu gérer ça différemment", mais ils ne comprendraient pas ce que je vis intérieurement. Ça ferait en sorte qu'il serait difficile de me rendre au travail chaque jour, puis de rentrer chez moi et de ne pas [être capable] d'exprimer ce genre de choses. » – Participant racialisé*

Plusieurs participants ont souligné l'importance de la sensibilisation des jeunes pour remédier au fait qu'ils sont moins susceptibles d'avoir une opinion favorable de la police et encore moins d'envisager une carrière au sein de celle-ci. Autrement dit, une carrière dans la police n'est plus considérée comme une « profession honorable » par les jeunes. Les participants des zones rurales ont de nouveau soulevé la question des agents qui doivent changer de communauté toutes les quelques années, ce qui peut être décourageant pour attirer de nouveaux agents.



## **2.4 Collaboration avec d'autres organismes**

En général, les participants ont émis peu de commentaires à propos de la qualité de la collaboration de la GRC avec d'autres ordres de gouvernement ou d'autres organismes ayant un intérêt à l'égard des activités de la GRC. De rares participants ont mentionné la coordination perçue de la GRC avec d'autres services d'urgence en cas d'accident ou l'hypothèse d'un partage des ressources ou d'une collaboration (p. ex., les patrouilles routières) entre la GRC et les services de police municipaux locaux. Quelques-uns ont également ajouté que la collaboration entre les organismes était difficile. Notamment, les personnes interrogées ont manifesté peu d'intérêt envers les activités de la GRC à cet égard.

## **2.5 Améliorer la confiance à l'égard de la GRC**

Dans cette dernière partie du rapport, les mesures que la GRC pourrait prendre afin de renforcer la confiance envers l'organisation sont présentées. Tout d'abord, les suggestions proposées par les participants à la recherche sont présentées et les réflexions des chercheurs de l'étude sont présentées en conclusion.

### **2.5.1 Suggestions des participants**

Un degré de cohérence élevé a été noté entre les régions et les publics quant à la manière dont la confiance du public à l'égard de la GRC pourrait être améliorée à l'avenir. Voici les thèmes que les participants ont mentionné :

- Sensibilisation et engagement communautaire
- Responsabilisation
- Communication proactive et transparence
- Diversité et inclusion
- Prise de mesure concernant les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées
- Gestion des problèmes de santé mentale
- Soutien aux agents en matière de santé mentale
- Pratiques de recrutement
- Formation professionnelle continue
- Visibilité, temps de réponse et efficacité opérationnelle

### **Sensibilisation et engagement communautaire**

De l'avis général, la GRC pourrait en faire davantage sur le plan de la sensibilisation auprès des communautés locales, des jeunes et des groupes en quête d'équité. L'idée sous-jacente était que des rencontres plus fréquentes avec des agents de la GRC dans un cadre amical et moins intimidant donneraient l'impression que les agents suscitent l'empathie et qu'ils sont agréables et accessibles, ce qui, en fin de compte, renforcerait la confiance à l'égard de la GRC dans son ensemble. Certains participants tendaient à suggérer qu'il aurait fallu que les agents de la GRC ne soient pas en service lors d'événements ou qu'ils y participent activement, ou du moins, s'ils étaient en service, qu'ils interagissent avec les participants lors l'événement d'une « manière amusante » (p. ex., prise de photos). Des agents en civil menant des actions de sensibilisation donneraient l'impression que les agents sont plus accessibles.

Voici quelques-unes des suggestions :

- Participation active à des événements organisés par des groupes en quête d'équité (p. ex., présence aux défilés de la Fierté) et célébration de la diversité des agents de la GRC et du personnel ne travaillant pas en première ligne. Il serait important d'obtenir le consentement préalable des groupes, compte tenu des tensions et des injustices passées entre la GRC et les groupes en quête d'équité.
- Bénévolat des agents et d'autres membres du personnel de la GRC ne travaillant pas en première ligne lors d'événements communautaires locaux.
- Événements pour aider la communauté (p. ex., distribution de boissons fraîches par une journée chaude, barbecue dans une communauté autochtone).
- Sensibilisation dans les écoles (p. ex., sorties en voiture, présence d'un agent de liaison de la GRC chargé d'instaurer un climat de confiance auprès des jeunes).
- Sensibilisation proactive des membres vulnérables de la société (p. ex., personnes sans domicile fixe).
- Sensibilisation des petites organisations locales qui travaillent auprès de groupes vulnérables, ce qui pourrait conduire à des discussions à propos d'une collaboration.

*« Je vois la police de Toronto lors de certains événements comme le défilé de la Fierté de Toronto ou représentée à Caribana avec différentes parties de son propre service représentant la diversité. Mais je ne me souviens pas avoir vu la GRC participer aux mêmes célébrations et célébrer sa diversité de la même manière. Je vois aussi la police de Toronto s'amuser avec les gens. Pas nécessairement pour [être] nos amis, mais [pour être] quelqu'un que l'on peut approcher et qui suscite l'empathie. » – Participant racialisé*

*« La GRC [peut] se rendre dans les écoles et interagir avec les enfants. Les enfants sont très sensibles, et dès leur plus jeune âge, ils pourraient se dire qu'ils peuvent faire confiance à ces personnes. Je sais que lorsque j'étais plus jeune, on pouvait se rendre à la caserne de pompiers et en apprendre davantage à propos de ce que faisait le service d'incendie et d'autres choses de ce genre. Il suffit de présenter cela aux enfants dès leur plus jeune âge afin qu'ils grandissent en faisant confiance à ces personnes plutôt qu'en s'opposant à elles. Il faut se faire connaître. » – Participante d'une zone urbaine*

Les participants autochtones ont demandé la mise en place de conseils consultatifs ou d'agents de liaison communautaires afin de favoriser des voies de communication ouvertes et de soutenir l'établissement d'une relation entre la GRC et les différentes communautés autochtones. Le conseil consultatif pourrait contribuer à faire en sorte que les possibilités de formation offertes aux agents de la GRC (voir la section Diversité et inclusion ci-dessous pour plus de détails) reflètent les contextes et les besoins de la communauté. De plus, il pourrait participer au recrutement de candidats aux postes principaux au sein du détachement local de la GRC.

*« J'aime beaucoup l'idée de contribuer au sein de la communauté. Certains membres de la [GRC] qui se sont réellement imprégnés de notre culture et de nos coutumes s'intègrent à un mode de vie communautaire. [...] Comme j'ai travaillé dans le système judiciaire de ma Première Nation, j'ai participé à l'orientation des nouveaux membres du personnel de la [GRC] qui ont rejoint la communauté. Je crois qu'il est important de pouvoir participer au recrutement et à la sélection, peut-être pas pour tous les postes, mais pour les postes principaux, comme la personne qui serait, par exemple, le chef ou le responsable. Cela contribuerait grandement à favoriser un sentiment de confiance au sein de la communauté. » – Participant des Territoires du Nord-Ouest*

De même, les participants des communautés rurales aimeraient avoir plus d'occasions d'interagir avec leur détachement local. Ils ont recommandé que les agents de la GRC soient autorisés à résider dans leur propre communauté ou qu'ils occupent leur poste à l'intérieur des communautés pendant une plus longue durée afin de permettre l'établissement d'un climat de confiance au sein de la communauté.

*« Nous avons eu quelques jeunes qui sont venus, ils avaient tendance à être un peu violents, et il [un agent de la GRC] a commencé à travailler avec eux, puis ils l'ont muté. Je crois que si un agent donne de son temps à une organisation de jeunes qui offre des services huit mois par année, ils devraient respecter ça et le laisser rester pendant ces huit mois. » – Participant d'une zone rurale*

## **Responsabilisation**

Dans la plupart des groupes, la responsabilisation a été l'un des principaux thèmes et a été abordée principalement en ce qui a trait à l'abus d'autorité, aux cas de harcèlement en milieu de travail et à la mauvaise gestion. Les participants ont souhaité que la GRC prenne des mesures rapides à la suite des incidents et suspende les agents impliqués dès que possible. Les participants du Canada atlantique apprécient le fait qu'une « tierce partie » indépendante puisse demander des comptes à la GRC. D'ici à ce que les résultats des enquêtes sur les incidents soient connus, on attendait de la GRC qu'elle présente des excuses le cas échéant et, au besoin, qu'elle sanctionne les agents fautifs en conséquence, y compris par un renvoi sans solde, ou qu'elle mette des recommandations en œuvre. Une action rapide, décisive et forte a été demandée pour dissiper la perception de la culture de la GRC qui consiste à « protéger les siens ».

Les jeunes participants et certains participants autochtones ont demandé la mise en place de caméras corporelles afin de responsabiliser les agents.

*« Je crois que l'un des points les plus importants est le fait qu'une tierce partie les oblige à assumer ce dont ils sont responsables. Je ne crois que ce genre de choses devrait être réglé par des enquêtes internes, ça entraînerait des conflits. Il faut qu'une enquête externe soit menée par une tierce partie pour les obliger à assumer ce dont ils sont responsables, car à mon avis, la confiance de la majeure partie du public à l'égard de la GRC s'est gravement détériorée. La seule manière de les responsabiliser est donc de confier ce travail à quelqu'un d'autre. » – Participant de la Nouvelle-Écosse*

## **Communication proactive et transparence**

Les impressions de la majorité des participants à l'égard de la GRC ont été influencées par la couverture médiatique, qui comprenait des articles à propos des forces de police municipales et du maintien de l'ordre aux États-Unis. Ces participants reconnaissaient que la couverture médiatique a tendance à être négative et que personne n'a cherché à obtenir des renseignements concernant la GRC au-delà de ce qui est couvert par les médias. Dans presque tous les groupes de discussion, il a été suggéré de voir plus d'incidence positive de la GRC au sein des communautés, ainsi qu'à propos des mesures prises dans le but de résoudre les problèmes et des statistiques en matière de progrès réalisés, dans les médias classiques ou les médias sociaux. Les médias sociaux étaient considérés comme particulièrement importants pour rejoindre les jeunes générations. Les jeunes participants ont également estimé qu'il était important que le site Web de la GRC soit moderne et simplifié, et qu'il soit facile d'y trouver des renseignements comme des rapports ou des statistiques en matière de criminalité. Les participants ont estimé qu'il était possible de projeter une image plus positive de

l'organisation pour faire contrepoids au discours négatif dominant.

*« L'institution dans son ensemble doit bénéficier d'une meilleure couverture médiatique. Je veux dire par là que c'est ce qui nous motive. En tant que membre du public, on ne voit pas l'institution à moins d'en faire partie, et je n'en fais pas partie. Je ne vois les choses qu'à travers les médias et, d'une manière ou d'une autre, ils doivent communiquer une meilleure image d'eux-mêmes à travers les médias. » – Participant d'une zone rurale*

*« Il n'y a pas de ressource simple [pour] accéder à des rapports concernant certains incidents ou crimes individuels... tout ce qui pourrait constituer une menace pour un plus grand nombre de membres de la communauté devrait être organisé sous forme de renseignements facilement accessibles. » – Un jeune participant de l'Alberta*

Les participants qui résidaient en dehors des zones relevant de la compétence de la GRC souhaitaient obtenir davantage de renseignements à propos du rôle et des responsabilités de la GRC. Comme nous l'avons vu dans les sections précédentes, le manque de connaissances au sujet de GRC a fait en sorte que plusieurs de ces participants avaient une opinion neutre ou sceptique à l'égard de la GRC.

*« Je crois que pour établir cette confiance à l'égard de la GRC, je dois être mieux informé à propos de ce qu'elle fait et de la manière dont elle nous sert. Je crois aussi qu'il est vraiment important qu'elle soit plus visible en dehors de son travail et qu'elle passe plus de temps à établir des liens avec les gens. » – Participant racialisé*

*« Je ne connais pas du tout la GRC. Je crois que ce serait une bonne idée qu'elle se présente à nous en tenant des kiosques lors de festivals municipaux ou d'autres événements familiaux. » – Jeune participant du Québec*

En ce qui concerne la communication et l'information, les participants accordaient de l'importance à la transparence. Cela s'explique en partie par le manque de clarté perçu de la part de la GRC à la suite de la fusillade de Portapique et par le fait que la transparence est intrinsèquement liée au principe de responsabilisation, que beaucoup attendent de la part d'une institution publique telle que la GRC. Les participants croyaient que la transparence pouvait être atteinte en employant des technologies telles que les caméras corporelles.

## **Diversité et inclusion**

Les participants faisant partie de groupes en quête d'équité, de même que ceux qui n'en font pas partie, mais qui partagent l'opinion selon laquelle les groupes en quête d'équité sont discriminés ou traités injustement par la GRC (ou la police en général), ont insisté sur la nécessité de remédier au manque perçu de diversité et d'inclusion au sein de la GRC.

Des appels au retrait pur et simple du financement de la GRC en raison des origines problématiques de l'organisation et des injustices systémiques persistantes ont été lancés, mais ce point de vue n'a été exprimé que par quelques rares participants à l'étude. Ces participants estiment que les ressources pourraient mieux servir en étant redirigées vers des organisations et des services qui se concentrent sur la prévention des causes profondes de la criminalité ou des incidents liés à la santé mentale.

La grande majorité des participants tendaient à mettre l'accent sur une réforme importante. Ce point de vue a été partagé par la plupart des participants autochtones qui ont manifesté un optimisme prudent quant à la possibilité d'un changement à la suite de cette étude. Cependant, les participants autochtones ont souligné que la GRC aura beaucoup de mal à regagner la confiance des aînés traumatisés par l'expérience des pensionnats.

L'embauche d'agents appartenant à des groupes en quête d'équité, y compris des femmes, a été soulignée par de nombreux participants, en particulier des Noirs dans les zones de services de police locaux relevant de la compétence de la GRC, qui ont fait remarquer qu'il était très rare de rencontrer un agent de race noire. D'un point de vue personnel, certains participants noirs pensaient que le fait de rencontrer des agents de race noire leur permettrait d'être mieux compris et de réduire la probabilité d'être victimes de discrimination. D'une manière plus générale, la présence d'un plus grand nombre d'agents féminins et racialisés contribuerait à dissiper l'association « blanche » et « dominée par les hommes » que de nombreux participants ont de la GRC. Cela montrerait que la GRC est une institution moderne qui reflète le profil démographique multiculturel du Canada d'aujourd'hui.

En ce qui concerne les nuances entre les groupes, l'embauche de policiers plus diversifiés semble moins pressante pour les autres participants racialisés du Lower Mainland de la Colombie-Britannique. Comme nous l'avons déjà mentionné, ces participants étaient plus susceptibles de rencontrer des policiers d'origines diverses. L'embauche d'agents autochtones n'a pas été suggérée au sein des groupes de participants autochtones, qui ont préféré que des membres des Premières Nations fournissent des services de police à leurs communautés.

*« Ils [GRC] viennent de passer leur premier cours sur les Autochtones. Je sais qu'ils font des efforts; ils essaient aussi d'intégrer plus de femmes dans la GRC. Alors, je crois qu'ils progressent lentement à l'heure actuelle, mais qu'ils doivent encore faire plus de travail dans ce domaine, il y a encore du travail à faire. » – Participant de la Saskatchewan*

La discussion au sujet de l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée a évolué dans de nombreux cas vers la détermination de moyens de surmonter la question problématique des recrutements « symboliques » ou « performatifs ». Les participants souhaitaient que la GRC prenne des mesures concrètes pour remédier à la culture perçue comme étant celle d'un « club de vieux copains », et qu'elle crée plutôt un environnement de travail qui intègre des agents issus d'origines différentes. Nombre d'entre eux ont estimé que cet objectif ne pouvait être atteint qu'au moyen d'une approche de haut en bas menée par des dirigeants. Cela a conduit à des demandes voulant que les postes d'autorité au sein de la GRC soient occupés par des personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. Quelques participants noirs et autochtones ont estimé que la reconnaissance par les dirigeants des manquements de la GRC à l'égard des communautés qu'elle sert était une première étape nécessaire. D'autres ont souligné l'importance d'apporter un soutien approprié aux agents issus de groupes en quête d'équité.

*« Vous avez embauché une personne autochtone, mais ensuite, vous [devez] l'intégrer et l'écouter. C'est un changement de culture qui doit s'opérer [dans la GRC]. De nombreuses organisations privées ont connu ce changement [...] elles [ont] davantage de femmes dans leurs effectifs, mais améliorent aussi leur environnement pour elles. » – Participant racialisé*

Une formation en matière de préjugés inconscients et de sensibilité culturelle a également été mentionnée par de nombreux participants. Les participants autochtones ont longuement parlé de la manière dont les agents de la GRC pourraient bénéficier de formations en matière de résolution des conflits et de sensibilité à la culture autochtone, de même que d'occasions de formation basées sur le lieu de travail. Les participants autochtones souhaiteraient que les agents agissent de manière sécuritaire sur le plan culturel, ce qui, de l'avis de beaucoup, n'est pas le cas à l'heure actuelle. Les participants ont estimé que les pratiques sécuritaires sur le plan culturel

ne peuvent être créées que si les agents acquièrent une connaissance de la culture, des traditions et des problèmes auxquels est confrontée la communauté locale qu'ils servent. Ils ont jugé utile de dispenser une formation propre aux régions desservies par les agents, ainsi qu'une formation plus générale au sujet des peuples et des cultures autochtones.

Certains participants autochtones ont suggéré qu'une formation annuelle dirigée par les communautés autochtones (p. ex., conseil consultatif) que la GRC dessert soit fournie. Cela faciliterait davantage l'établissement de relations positives avec les communautés autochtones.

Quelques participants membres de la communauté 2ELGBTQI+ se sont montrés sceptiques quant à la portée d'une formation dans un environnement où les préjugés sont ancrés dans la culture. Ils ont insisté sur la nécessité de rendre des comptes, en général, de même que de lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Les participants étaient conscients du fait qu'un changement organisationnel est difficile et prend du temps. En fin de compte, le fait de voir des agents d'origines plus diversifiées à tous les niveaux de l'organisation, d'entendre moins d'histoires liées au profilage racial ou de cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail serait la preuve que la GRC prend des mesures dans la bonne direction.

### **Prise de mesure concernant les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées**

Pour quelques participants, ce qui importait le plus était de voir la GRC prendre des mesures concrètes pour résoudre les problèmes touchant les communautés en quête d'équité. Ils ont notamment demandé que soit rectifié le manque d'urgence et d'action perçu au sein de la GRC concernant la recherche des femmes et des filles autochtones disparues.

*« Des femmes [autochtones] disparaissent constamment et personne ne les recherche, à l'exception de leur famille. Je ne crois pas que la GRC s'en préoccupe tant qu'elle ne subira pas une forte pression. Et nous n'aurions pas dû avoir à organiser des marches dans nos rues pour les personnes disparues. Il faut agir rapidement [quand] des gens disparaissent. » – Participant plus âgé de Colombie-Britannique*

## Gestion des appels liés à la santé mentale

Les lacunes perçues quant à la manière dont les agents de la GRC gèrent les appels relatifs à la santé mentale ont motivé de nombreuses suggestions pour une meilleure formation et une collaboration accrue avec d'autres professions. Les participants ont demandé à ce que les agents de la GRC reçoivent davantage de formation en matière de techniques de désescalade, ainsi que de reconnaissance et d'interprétation correctes des comportements des personnes en crise de santé mentale. Ce type de formation de sensibilisation a également été jugé nécessaire par certains participants en ce qui concerne les personnes neurodiverses.

Dans de nombreux groupes de discussion, les participants ont conclu que les compétences de la police en général ne couvrent pas les compétences nécessaires pour gérer efficacement les cas de santé mentale.

Certains participants ont suggéré que les agents de la GRC pourraient s'associer à des travailleurs sociaux lorsqu'ils interviennent dans des affaires. En fait, plusieurs d'entre eux savaient que de tels modèles étaient mis en œuvre par leurs services de police locaux. D'autres, en revanche, estimaient que les agents de la GRC devraient confier les cas de santé mentale à des travailleurs sociaux et à d'autres professionnels et se concentrer plutôt sur la lutte contre la criminalité. Quelques-uns ont suggéré d'informer le public à propos des services qui peuvent aider dans des contextes liés à la santé mentale, outre ceux de la GRC.

*« Je ne sais pas si les policiers qui ont suivi des cours en matière de santé mentale ont vraiment appris comment réagir dans des situations impliquant des personnes souffrant de problèmes de santé mentale. Ce n'est pas parce qu'ils sont membres de la GRC qu'ils savent comment gérer les problèmes de santé mentale ou ceux des autres. Je crois qu'ils devraient embaucher des spécialistes. » – Participant francophone du Nouveau-Brunswick*

## Soutien aux agents en matière de santé mentale

En ce qui concerne le thème du soutien, plusieurs participantes ont souhaité que les agents aient accès à des services de santé mentale, compte tenu du fardeau de la profession (p. ex., l'accès à des services de soutien pour le trouble de stress post-traumatique). Les participantes ont estimé que cela pourrait permettre d'améliorer les services de police et inciter davantage de personnes à s'engager dans la profession.

*« Une chose qui me vient à l'esprit serait d'instaurer des séances de conseil obligatoires à des intervalles donnés, par exemple tous les six mois, de façon à ce que les problèmes puissent être détectés plus tôt. Ainsi, si un conseiller observe chez certaines personnes un état d'esprit lié à des préoccupations particulières, on peut y remédier. Ou bien ça donne aux agents la possibilité de disposer d'un espace où ils peuvent dire ce qu'ils pensent et gérer certaines des choses qui sont souvent à l'origine de l'épuisement ou de la fatigue. Mais comme dans toute institution, si les choses sont obligatoires, les gens apprennent vite ce qu'ils doivent dire pour en finir avec ça. Dans ce cas, ça ne serait pas forcément utile, mais si ça l'était quand même pour certains, ça pourrait en valoir la peine. » – Participante d'une zone rurale*

## Pratiques de recrutement

Les participants ont distingué des possibilités d'améliorer à la fois la portée des efforts de recrutement de la GRC et la qualité des nouvelles recrues :

- Présenter la variété des rôles occupés au sein de l'organisation;

- Cibler les salons de l'emploi dans les universités;
- Placer la barre plus haut en ce qui concerne les conditions d'admission, en incluant une éducation postsecondaire et des tests d'aptitude psychologique pour un poste d'autorité.

### **Formation professionnelle continue**

Certains participants croyaient que la formation initiale des agents ne dure que six mois, ce que quelques-uns des participants jugeaient insuffisant par rapport au niveau d'autorité qu'ils détiennent. Il a donc été suggéré que les agents reçoivent une formation professionnelle continue, de la même manière que certains professionnels de la santé le font pour conserver leur permis d'exercice. Les participants ont estimé que cela pourrait atténuer les erreurs qui peuvent se produire en raison de la désensibilisation ou des habitudes qui se forment au fil du temps.

### **Visibilité, temps de réponse et efficacité opérationnelle**

Les participants des zones rurales et du Canada atlantique qui ont déterminé des problèmes opérationnels ont fait plusieurs suggestions :

- Une visibilité accrue des agents sur le terrain dans les zones de patrouille pour dissuader la criminalité et favoriser un sentiment de sécurité, compte tenu de l'augmentation de la criminalité. Les participants se sont montrés ouverts à d'autres mesures de prévention de la criminalité.
- Davantage de ressources pour soutenir les agents débordés.
- Une meilleure efficacité grâce à l'utilisation de la technologie et à la transparence du budget de la GRC, car un petit nombre de participants a évoqué la part importante des budgets municipaux consacrés à la police.

Quelques participants ont suggéré de redéfinir les tâches de la GRC afin de résoudre le problème du surmenage de leur détachement local. Par exemple, un participant d'une zone rurale s'est demandé si ce qui a trait à la circulation ne devrait pas être attribué à d'autres autorités afin de libérer le temps des agents de la GRC pour des délits plus graves.

## **2.5.2 Implications pour aller de l'avant**

Cette recherche a révélé un large éventail de facteurs qui influencent la confiance, de même que la façon dont ces facteurs se combinent de différentes manières pour façonner les opinions à l'égard de la GRC. L'une des principales limites de l'étude, en raison de sa nature qualitative, est l'impossibilité de se prononcer quant à l'influence relative qu'exerce chaque facteur pour favoriser la confiance, de même que sur la mesure selon laquelle l'importance des facteurs varie en fonction des segments de la population canadienne.

Les techniques avancées d'analyse statistique des sondages quantitatifs de la GRC à propos des perceptions des Canadiens sont mieux placées pour faire la lumière à cet égard. Il s'agit là d'une prochaine étape importante à prendre en compte afin de déterminer la ligne de conduite la plus efficace dans le but de maintenir la confiance du public à l'égard de la GRC et de l'améliorer.



L'étude a révélé qu'un écart entre la perception et la réalité est en partie à l'origine de la baisse du niveau de confiance. L'opinion selon laquelle les agents de la GRC ne sont pas formés à la désescalade des conflits en est un bon exemple. Comme l'ont noté les participants, la recherche démontre qu'il est nécessaire de renforcer la communication et la stratégie de sensibilisation à partir de la base et du sommet pour dissiper les idées fausses qui ont été déterminées. Des manières de présenter la GRC comme étant plus susceptible de susciter l'empathie, plus agréable et plus moderne devraient être envisagées dans le cadre de la stratégie, de même que des moyens de s'éloigner de l'image profondément ancrée de la police montée ou d'une institution abstraite et déconnectée des préoccupations concrètes des communautés.

Lorsque les niveaux de confiance sont au plus bas, les gens sont désireux d'entendre parler d'actions qui ne sont pas performatives et qui reflètent un changement et une incidence authentiques et importants.

Enfin, plusieurs des facteurs liés à la perte de confiance et au manque d'intérêt à l'égard de la GRC ont été attribués à des problèmes perçus au sein de la culture interne de la GRC. Des possibilités existent pour dissiper les perceptions erronées actuelles. De plus, des recherches supplémentaires pourraient être menées, en faisant participer les employés et en effectuant des examens du système, afin de révéler la structure et les problèmes systémiques au sein de l'organisation qui représentent des obstacles en matière de diversité et d'équité.

# Annexe A : Matériel de la recherche qualitative

## A.1 Sélection qualitative des participants

### 1.0 Spécifications

- Les groupes auront lieu en ligne.
- Pour les groupes autochtones, recruter 6 personnes par groupe pour un minimum de 4 présences. Pour le reste, recruter 8 personnes par groupe pour un minimum de 6 présences.
- La répartition des groupes doit être tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.
- Les instructions d'éligibilité et de quota sont **surlignées en rouge**.

Groupe #	Date et heure	Région et langue cibles	Autres quotas de profil
1	14 août 17h30-19h00 HAA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nouvelle-Écosse, EXCLUANT HALIFAX</b></li> <li>• Max de 2 par communauté</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bon partage d'âges, min 1 et max de 2 par tranche d'âge: 18-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55-64; et 65 et plus</li> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> </ul>
2	14 août 17h30-19h00 HNR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Alberta</b></li> <li>• 3 participants devraient provenir de grands centres (population de 100 000 ou plus), 3 devraient provenir de centres moyens (population de 30 000 à 99 999 personnes) et 2 de petits centres/ruraux (population de 30 000 ou moins).</li> <li>• Maximum de 2 par communauté</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent avoir 35 ans ou plus</b>, 2 par tranche d'âge : 35-44 ; 45-54 ; 55-64 ; 65 et plus.</li> <li>• Répartition égale entre hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres ne doit pas être exclue et peut être incluse.</li> </ul>
3	15 août 17h00-18h30 HNR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>National</b></li> <li>• <b>4 participants devraient provenir de grands centres (population de 100 000 ou plus) et 4 de centres de population moyenne (population de 30 000 à 99 999 personnes)</b></li> <li>• Maximum de 1-2 de chacune des régions suivantes : Ontario et anglophones au Québec, Canada atlantique, Saskatchewan et Manitoba, Alberta, C.-B.</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Toutes doivent être des femmes</b></li> <li>• Bon mélange d'âges, minimum 1 et maximum 2 par tranche d'âge : 18-24 ; 25-34 ; 35-44 ; 45-54 ; 55-64 ; et 65 ans et plus</li> </ul>

4	15 août 17h45-19h15 HAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>BC Lower Mainland EXCLUANT Abbotsford, Delta, New Westminster, Port Moody, Surrey, Vancouver et West Vancouver.</b></li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent avoir 35 ans ou plus,</b> minimum 2 par tranche d'âge : 35-44 ; 45-54 ; 55-64 ; 65 ans et plus.</li> <li>• Répartition égale entre hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres ne doit pas être exclue et peut être incluse.</li> </ul>
5	16 août 17h30-19h00 HAE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RGT</b></li> <li>• 2 de la ville de Toronto, 1 de Brampton, 1 de Mississauga, le reste devrait provenir des autres municipalités de la région du Grand Toronto et un maximum de 2 par municipalité.</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être racialisés ; bon mélange de groupes racialisés</b></li> <li>• Répartition égale entre hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres ne doit pas être exclue et peut être incluse.</li> <li>• Bon mélange d'âges, minimum 1 et maximum 2 par tranche d'âge : 18-24 ; 25-34 ; 35-44 ; 45-54 ; et 55+</li> </ul>
6	16 août 17h30-19h00 HNR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Alberta</b></li> <li>• 3 participants devraient provenir de grands centres (population de 100 000 ou plus), 4 devraient provenir de centres moyens (population de 30 000 à 99 999 personnes) et 1 de petits centres/ruraux (population de moins de 30 000).</li> <li>• Maximum de 2 par communauté</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent avoir entre 18 et 34 ans ;</b> minimum 3 par tranche d'âge : 18-24 et 25-34</li> <li>• Répartition égale entre hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres ne doit pas être exclue et peut être incluse.</li> </ul>
7	17 août 17h30-19h00 HAC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Saskatchewan et Manitoba, 4 de chaque province</b></li> <li>• 5 devraient provenir de grands centres de population (population de 100 000 ou plus) et 3 devraient provenir de centres de population moyens à petits/ruraux (99 999 ou moins)</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bon mélange d'âges, minimum 1 et maximum 2 par tranche d'âge : 18-24 ; 25-34 ; 35-44 ; 45-54 ; 55-64 ; et 65 ans et plus</li> <li>• Répartition égale entre hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres ne doit pas être exclue et peut être incluse.</li> </ul>
8	17 août 18h15-19h45 HAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>BC Lower Mainland EXCLUANT Abbotsford, Delta, New Westminster, Port Moody, Surrey, Vancouver et West Vancouver.</b></li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent avoir entre 18 et 34 ans ;</b> minimum 3 par tranche d'âge : 18-24 et 25-34</li> <li>• Répartition égale entre hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres ne doit pas être exclue et peut être incluse.</li> </ul>
9	16 août 17h30-19h00 HAE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RGT</b></li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être noirs</b></li> <li>• Bon mélange d'âges, minimum 1 et maximum 2 par tranche d'âge : 18-24 ; 25-34 ; 35-44 ; 45-54 ; et 55+</li> </ul>

10	21 août 17h15-18h45 HAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>National</b></li> <li>• <b>Tous doivent résider dans des petits centres/ruraux (population de moins de 30 000)</b></li> <li>• Maximum de 1-2 de chacune des régions suivantes : Ontario et anglophones au Québec, Canada atlantique, Saskatchewan et Manitoba, Alberta, C.-B.</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Toutes doivent être des femmes</b></li> <li>• Bon mélange d'âges, minimum 1 et maximum 2 par tranche d'âge : 18-24 ; 25-34 ; 35-44 ; 45-54 ; 55-64 ; et 65 ans et plus</li> </ul>
11	22 août 17h30-19h00 HNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Le grand Montréal</b></li> <li>• 2 de Montréal, 2 de Laval, 2 de la rive Sud, le reste devrait provenir d'autres municipalités du Grand Montréal et un maximum de 2 par municipalité.</li> <li>• Français</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être âgés de 18 à 34 ans;</b> min 3 par tranche d'âge: 18-24 et 25-34</li> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> </ul>
12	22 août 19h30-21h00 HNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Le Grand Montréal</b></li> <li>• 2 de Montréal, 2 de Laval, 2 de la rive Sud, le reste devrait provenir d'autres municipalités du Grand Montréal et un maximum de 2 par municipalité.</li> <li>• Français</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être âgés de 35 ans ou plus,</b> min 2 par tranche d'âge : 35-44; 45-54; 55-64; 65 et plus.</li> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> </ul>
13	23 août 17h00-18h30 HAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>National</b></li> <li>• Maximum de 1-2 de chacune des régions suivantes : Ontario et anglophones au Québec, Canada atlantique, Saskatchewan et Manitoba, Alberta, C.-B.</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être touchés par un handicap et bon mélange de handicaps</b></li> <li>• Répartition égale entre hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres ne doit pas être exclue et peut être incluse.</li> </ul>
14	23 août 17h45-19h15 HAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>BC Lower Mainland EXCLUANT Abbotsford, Delta, New Westminster, Port Moody, Surrey, Vancouver et West Vancouver.</b></li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être racialisés ; bon mélange de groupes racialisés</b></li> <li>• Répartition égale entre hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres ne doit pas être exclue et peut être incluse.</li> <li>• Bon partage d'âges, min 1 et max 2 par tranche d'âge: 18-24; 25-34; 35-44; 45-54; et 55 et plus</li> </ul>
15	23 août 17h00-18h30 HAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>National</b></li> <li>• Maximum de 1-2 de chacune des régions suivantes : Ontario et anglophones au Québec, Canada atlantique, Saskatchewan et Manitoba, Alberta, C.-B.</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être touchés par un handicap et bon mélange de handicaps</b></li> </ul>

16	24 août 17h45-19h15 HAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>BC Lower Mainland EXCLUANT Abbotsford, Delta, New Westminster, Port Moody, Surrey, Vancouver et West Vancouver.</b></li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent s'identifier comme 2ELGBTQI+</b></li> </ul>
17	30 août 17h30-19h00 HAA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nouveau-Brunswick</b></li> <li>• Français</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bon partage d'âges, min 1 et max 2 par tranche d'âge: 18-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55-64; et 65 et plus</li> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> </ul>
18	14 septembre 18h30-20h00 HAR 17h30-19h30 HAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ouest du Canada, dans les juridictions de la GRC</b></li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être noirs</b></li> </ul>
19	29 août 17h30-19h00 HAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Alberta</b></li> <li>• <b>Tous doivent résider dans des petits centres/ruraux (population de moins de 30 000)</b></li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> <li>• Bon partage d'âges, min 1 et max 2 par tranche d'âge: 18-24; 25-34; 35-44; 45-54; et 55 et plus</li> </ul>
20	30 août 17h30-19h00 HAC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Saskatchewan et Manitoba</b></li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent s'identifier comme 2ELGBTQI+</b></li> </ul>
21	30 août 19h15-20h45 HAC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Saskatchewan et Manitoba, 4 de chaque province</b></li> <li>• <b>Tous doivent résider dans des petits centres/ruraux (population de moins de 30 000)</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> <li>• Bon partage d'âges, min 1 et max 2 par tranche d'âge: 18-24; 25-34; 35-44; 45-54; et 55 et plus</li> </ul>
22	11 septembre 17h30-19h00 HAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Territoires du Nord-Ouest, Yukon et Nunavut</b></li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> <li>• Bon partage d'âges, min 1 et max 2 par tranche d'âge: 18-24; 25-34; 35-44; 45-54; et 55 et plus</li> </ul>
23	12 septembre 17h30-19h00 HAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>BC Lower Mainland EXCLUANT Abbotsford, Delta, New Westminster, Port Moody, Surrey, Vancouver et West Vancouver.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être autochtones</b></li> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bon partage d'âges, min 1 et max 2 par tranche d'âge: 18-24; 25-34; 35-44; 45-54; et 55 et plus</li> </ul>
24	7 septembre 17h30-19h00 HAC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saskatchewan et Manitoba, 4 de chaque province</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être autochtones</b></li> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> <li>• Bon partage d'âges, min 1 et max 2 par tranche d'âge: 18-24; 25-34; 35-44; 45-54; et 55 et plus</li> </ul>
25	13 septembre 17h30-19h00 HAA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouveau Brunswick</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être autochtones</b></li> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> <li>• Bon partage d'âges, min 1 et max 2 par tranche d'âge: 18-24; 25-34; 35-44; 45-54; et 55 et plus</li> </ul>
26	19 septembre 18h00-19h30 HAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Territoires du Nord-Ouest, Yukon et Nunavut</li> <li>• Anglais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tous doivent être autochtones</b></li> <li>• Répartition égale d'hommes/femmes, toute personne qui code d'autres genres, ne pas terminer et peut être incluse</li> <li>• Bon partage d'âges, min 1 et max 2 par tranche d'âge: 18-24; 25-34; 35-44; 45-54; et 55 et plus</li> </ul>

## 2.0 Introduction

(Bonjour), je m'appelle \_\_\_\_\_. J'appelle au nom d'Ipsos, un organisme national de recherche marketing. Tout d'abord, laissez-moi vous assurer que nous n'essayons pas de vous vendre quoi que ce soit. Nous sommes une firme professionnelle de recherche sur l'opinion publique qui recueille les opinions des gens. De temps en temps, nous sollicitons des opinions en discutant avec des personnes dans le cadre d'une discussion de groupe avec jusqu'à 8 participants.

Nous nous préparons à mener une série de ces discussions au nom du gouvernement du Canada sur des questions importantes pour les Canadiens et nous aimerions savoir si vous seriez disposé à y participer.

Would you prefer that I continue in English or in French? Préférez-vous continuer en français ou en anglais? **[Si préfère en français, vous pouvez soit passer au questionnaire français et continuer, soit dire ce qui suit, puis raccrocher et organiser un rappel en français]** Nous vous rappellerons pour mener cette entrevue de recherche en français. Merci. Au revoir.

Les discussions dureront une heure et demie, animées par un professionnel de la recherche et se dérouleront sur une plateforme de réunion virtuelle. Un enregistrement vidéo de la session sera produit à des fins de recherche. Celui-ci sera utilisé uniquement par les professionnels de la recherche pour aider à la préparation d'un rapport final sur les résultats de la recherche. Nous offrons 125 \$ (18-34, 35+, femmes, racisés, rurales) / 150 \$ (2ELGBTQI+, autochtones et personnes handicapées) en guise de remerciement pour votre temps.

Seriez-vous intéressé à participer à l'étude?

- Oui
- Non **[REMERCIER ET TERMINER]**

Soyez assuré que votre participation est volontaire et que tous les commentaires que vous partagez ne seront utilisés qu'à des fins de recherche et traités conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* du gouvernement du Canada. Personne en dehors de l'équipe de recherche n'aura accès à vos informations personnelles et les informations que vous fournissez ne seront jamais utilisées pour faire un suivi avec vous d'aucune façon.

\*SI ON VOUS DEMANDE:

Les renseignements personnels que vous fournissez sont protégés conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels. Les informations que vous fournissez ne seront associées à votre nom sur aucun document, y compris le formulaire de consentement ou le formulaire de discussion. Outre la protection de vos renseignements personnels, la Loi sur la protection des renseignements personnels vous donne le droit de demander l'accès et la correction de vos renseignements personnels. Vous avez également le droit de déposer une plainte auprès du Commissariat à la protection de la vie privée si vous pensez que vos informations personnelles n'ont pas été traitées correctement. Si vous avez des questions supplémentaires sur l'étude, vous pouvez contacter le chef de projet chez Ipsos : David Amazan at [david.amazan@ipsos.com](mailto:david.amazan@ipsos.com).

### 3.0 Questionnaire des normes de qualité

---

Maintenant, j'aimerais vous poser quelques questions pour voir si vous êtes admissible pour participer.

1. Résidez-vous actuellement au Canada?
  - Oui
  - Non **REMERCIER ET TERMINER**
  
2. Où vivez-vous au Canada? **INSCRIRE LA COMMUNAUTÉ ET LE CODE PROVINCE/TERRITOIRE**
  - Ontario
  - Québec
  - Nouvelle-Écosse
  - Nouveau-Brunswick

- Manitoba
- Colombie-Britannique
- Île-du-Prince-Edouard
- Saskatchewan
- Alberta
- Terre-Neuve-et-Labrador
- Territoires du nord-ouest
- Yukon
- Nunavut

**CONSULTER LE TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS DE RECRUTEMENT POUR LES RÉPARTITIONS RÉGIONALES, SI LA COMMUNAUTÉ EST QUALIFIÉE SELON LA JURIDICTION DE LA GRC ET LES QUOTAS PAR CENTRE DE POPULATION URBAINE/MOYENNE/PETITE ET RURALE.**

3. Nous cherchons à parler aux Canadiens de 18 ans ou plus. Puis-je vérifier que cela s'applique à vous?

- Oui
- Non **REMERCIER ET TERMINER**

4. Est-ce que vous ou un membre de votre foyer travaillez dans l'une des industries suivantes?

- Étude de marché ou marketing **REMERCIER ET TERMINER**
- Relations publiques ou média (TV, presse, radio, production de film/vidéo) **REMERCIER ET TERMINER**
- Publicité et communications **REMERCIER ET TERMINER**
- Ministère municipal, provincial ou fédéral **REMERCIER ET TERMINER**
- Services de police (par ex., GRC, forces de police municipales) **REMERCIER ET TERMINER**
- Bancaires **CONTINUER**
- Compagnie de médias sociaux **CONTINUER**

5. Avez-vous déjà assisté à une discussion de groupe de consommateurs, participé à un babillard électronique en ligne, complété une entrevue ou un sondage organisé à l'avance et pour lequel vous avez reçu une somme d'argent?

- Oui **PASSER À LA Q6**
- Non **PASSER À LA Q8**

6. À combien de groupes de discussion ou de babillards électroniques en ligne avez-vous participé au cours des cinq dernières années? **TERMINER SI PLUS DE 4**

7. Avez-vous participé à des groupes de discussion ou à des babillards en ligne au cours des six derniers mois?



- Oui **REMERCIER ET TERMINER**
- Non

## 4.0 Données démographiques

---

Il est important pour nous d'inclure dans notre étude des Canadiens d'origines diverses. Mes prochaines questions porteront donc sur vous.

8. Je vais vous lire une série de catégories d'âge, veuillez m'arrêter lorsque j'arriverai à celle qui s'applique à vous.

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65 et plus
- Préfère ne pas répondre **REMERCIER ET TERMINER**

**CONSULTER LE TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS POUR LES RÉPARTITIONS D'ÂGE ET LES QUOTAS POUR CHAQUE GROUPE**

9. À quel genre vous identifiez-vous?

- Homme
- Femme
- Non-binaire
- Genre fluide
- Préfère s'auto-décrire **INSCRIRE**
- Préfère ne pas répondre **REMERCIER ET TERMINER**

**CONSULTER LE TABLEAU DE SPÉCIFICATIONS POUR LES RÉPARTITIONS DE GENRE. SEULES LES PERSONNES QUI S'IDENTIFIENT COMME FEMME SONT ADMISSIBLES AUX GROUPES 3 ET 10. CEUX QUI CODENT NON-BINAIRE, GENRE FLUIDE OU S'AUTO-DÉCRIT SONT ADMISSIBLES POUR TOUS LES GROUPES SAUF 3 ET 10.**

10. Vous considérez-vous comme un membre du 2ELGBTQI+ [SI NÉCESSAIRE : 2ELGBTQI+ est l'acronyme utilisé par le gouvernement du Canada pour reconnaître les personnes deux esprits, c'est-à-dire 2S au début de l'acronyme; L: lesbienne; G: gai; B: bisexuelle; T: transgenre; Q: queer; I: intersexuée, considère les caractéristiques sexuelles au-delà de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre. Le + inclut les personnes qui s'identifient comme faisant partie de communautés sexuelles et de genre diverses, qui utilisent des terminologies supplémentaires.]

- Oui

- Non
- Préfère ne pas répondre

11. Vous identifiez-vous comme autochtone? Cela inclut les Premières Nations, les Métis, les Inuits, avec ou sans statut?

- Oui – Première Nation
- Oui – Métis
- Oui – Inuit
- Oui – Préfère s'auto-décrire
- Oui – Ne sait pas
- Non
- Préfère ne pas répondre

**DOIT CODER OUI POUR LES GROUPES 23, 24, 25 ET 26**

12. Auquel des groupes ethniques ou culturels suivants vous identifiez-vous LE PLUS?

**POUR CEUX QUI S'IDENTIFIENT COMME AUTOCHTONES, DEMANDER PLUTÔT:** En plus d'être autochtone, vous identifiez-vous à l'un des groupes ethniques ou culturels suivants?

- Arabe (par ex., syrien, égyptien, yéménite)
- Asiatique – Est (par ex., chinois, coréen, japonais)
- Asiatique – Sud-Est (par ex., vietnamien, philippin)
- Asiatique – Sud (par ex., indien de l'Est, pakistanais, sri lankais)
- Asiatique – Occidental (par ex., iranien, afghan, turc)
- Noir – caraïbes et Amérique latine (par ex., jamaïcain)
- Noir – africain (par ex., ghanéen, éthiopien, nigérian)
- Noir – canadien/américain
- Amérique latine (par ex., brésilien, mexicain)
- Blanc (par ex., européen – anglais, ukrainien, français)
- Préfère s'auto-décrire
- Je ne m'identifie à aucun des groupes énumérés ci-dessus
- Ne sais pas
- Préfère ne pas répondre

**DOIT CODER NOIR POUR LES GROUPES 9 ET 18. DOIT CODER LES RACES NON BLANCHES POUR LES GROUPES 5 ET 14.**

13. Quel est le revenu annuel total de votre foyer? Il s'agit du revenu total avant impôts de tous les membres de votre foyer combinés.

- 19 999 \$ ou moins
- Entre 20 000 \$ et 39 999 \$

- Entre 40 000 \$ et 59 999 \$
- Entre 60 000 \$ et 79 999 \$
- Entre 80 000 \$ et 99 999 \$
- 100 000 \$ et plus

**RECRUTER UN BON MÉLANGE**

14. Quel est le niveau d'études le plus élevé que vous avez atteint? (Ne pas lire la liste).

- Études secondaires en partie ou moins
- Études secondaires terminées
- Formation technique postsecondaire
- Études collégiales, CEGEP/universitaires en partie
- Études collégiales, GECEP/universitaires terminées
- Études supérieures

**RECRUTER UN BON MÉLANGE**

15. Situation d'emploi actuelle?

- Travaille à temps plein
- Travaille à temps partiel
- Travailleur autonome
- Retraité
- Sans emploi
- Étudiant
- Autre

**MAX DE 2 SANS EMPLOI OU ÉTUDIANT PAR GROUPE**

16. Vous considérez-vous comme ayant un handicap, un problème de santé de longue durée ou un problème lié à la santé qui affecte ou limite vos activités quotidiennes?

- Oui **PASSER À LA Q17**
- Non **PASSER À LA Q18**
- Préfère ne pas répondre

17. Je vais maintenant vous lire une liste de différents types de handicaps et de conditions qui ont une incidence sur les activités quotidiennes. Veuillez me dire lesquels s'appliquent à vous.

- Incapacité visuelle
- Incapacité auditive
- Incapacité liée à la mobilité ou la dextérité (par ex., difficulté à se réveiller, à utiliser les escaliers, à utiliser les mains ou les doigts ou à faire d'autres activités physiques)
- Une condition qui rend difficile en général pour vous d'apprendre. Cela peut inclure des troubles d'apprentissage comme la dyslexie, l'hyperactivité, les problèmes d'attention, etc.

- Une déficience ou un trouble du développement. Cela peut inclure l'autisme, le syndrome d'Asperger, le TDA, le TDAH et d'autres conditions ou syndromes
  - Tout trouble émotionnel, psychologique ou de santé mentale. Cela peut inclure les troubles anxieux, la dépression, le trouble bipolaire, l'anorexie, etc.
  - Tout problème de mémoire persistant ou période de confusion. Cela n'inclut pas les oublis occasionnels, comme ne pas se rappeler où vous avez mis vos clés
  - Autre état de santé ou condition de longue durée susceptible de durer six mois ou plus INSCRIRE
- POUR LES GROUPES 13 + 15, DOIT DIRE OUI À LA Q16, PUIS RECRUTER UN MÉLANGE DE DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAP À LA Q17. DANS LES DEUX GROUPES : MIN 3 QUI CODENT VISUEL, AUDITIF OU MOBILITÉ/DEXTÉRITÉ ; MIN 3 QUI CODENT APPRENTISSAGE OU DÉVELOPPEMENT ET MIN 3 QUI CODENT SANTÉ ÉMOTIONNELLE/MENTALE OU PERTE DE MÉMOIRE. DEMANDER LES MESURES D'ADAPTATION REQUISES LORS DE LA CONFIRMATION DES DÉTAILS DE LA SESSION.**

## 5.0 Questions spécifiques pour l'étude

---

Merci d'avoir répondu à toutes ces questions. Nous y sommes presque. Mes prochaines questions portent sur votre point de vue sur les différents organismes et institutions.

18. Pour chaque type d'organisme ou d'institution que je lis, dites-moi si vous pensez qu'elle est digne de confiance ou non. Veuillez utiliser une échelle de 1 à 5 où 1 est très peu fiable et 5 est très fiable.
- a) Banques
  - b) Compagnies de médias sociaux
  - c) Le gouvernement
  - d) La police
  - e) ONG environnementale
  - f) Universités

- 1 très peu fiable
- 2
- 3
- 4
- 5 très fiable

**MIN 2 PAR GROUPE QUI DONNE À LA POLICE UNE NOTE DE 1 OU 2, POUR LES GROUPES CIBLANT DES ENTITÉS PRÉCISES, NOUS NOUS ATTENDONS QUE LE NOMBRE DE PARTICIPANTS QUI DONNENT UNE NOTE DE 1 OU 2 SOIT PLUS ÉLEVÉ À 3-4.**

**MAX 2 PAR GROUPE QUI DONNENT UNE NOTE DE 5 À LA POLICE.**

**INCLURE UN BON MÉLANGE DE NOTES DE 3 ET 4 POUR LA POLICE PAR GROUPE.**

## 6.0 Exigences en matière de présélection technologique et d'accessibilité

---

Maintenant, quelques questions sur les exigences technologiques pour participer à l'étude.

19. Avez-vous accès à un ordinateur ou un ordinateur portable à la maison ou au travail, que vous pourriez utiliser pour participer à un groupe de discussion en ligne? Veuillez noter que la plateforme n'est PAS idéale avec les téléphones intelligents ou les tablettes.

- Oui
- Non **REMERCIER ET TERMINER**

20. Avez-vous accès à un accès internet fiable à la maison ou au travail, que vous pourriez utiliser pour participer au groupe de discussion en ligne?

- Oui
- Non **REMERCIER ET TERMINER**

21. Votre ordinateur/ordinateur portable dispose-t-il d'une webcam fonctionnelle que vous pouvez utiliser pour la session?

- Oui
- Non **REMERCIER ET TERMINER**

22. Puis-je vérifier si vous avez besoin de mesures d'adaptation supplémentaires pour participer à la session?

## 7.0 Confirmation

---

23. Pour participer, vous devez être disponible le INSÉRER LA DATE ET L'HEURE. Puis-je confirmer que vous êtes disponible?

- Oui
- Non **REMERCIER ET TERMINER**

24. Si vous pouviez inviter une personne célèbre à dîner chez vous, qui inviteriez-vous et pourquoi?  
**VÉRIFIER L'ÉLOQUENCE SELON LA LANGUE DE LA SESSION**

25. La procédure standard pour le qualitatif consiste à inviter les clients, dans ce cas, des employés du gouvernement du Canada, à observer les groupes. Ils seront là simplement pour entendre vos opinions de première main, bien qu'ils puissent prendre leurs propres notes et s'entretenir avec le modérateur à

l'occasion pour discuter s'il y a des questions supplémentaires à poser au groupe. Êtes-vous d'accord pour que des employés du gouvernement du Canada observent la session?

- Oui
- Non **REMERCIER ET TERMINER**

**[Lire aux répondants en attente]** Merci d'avoir répondu à mes questions. Nous aimerions vous placer sur notre liste d'attente, car nous avons atteint le nombre de personnes dont nous avons besoin dans une situation similaire à la vôtre. Cela signifie que s'il y a une ouverture, nous vous rappellerons et verrons si vous êtes disponible pour participer. Puis-je avoir un numéro de téléphone de jour, un numéro de téléphone de soir et une adresse courriel, si vous en avez une, afin que nous puissions vous contacter dès que possible si une ouverture devient disponible? **[ENREGISTRER LES COORDONNÉES]**

**[Lire aux répondants présélectionnés]** Merveilleux, vous êtes admissible à participer à la recherche. Tous ceux qui participeront recevront des honoraires de **125 \$/150 \$** en guise de remerciement pour leur temps.

Nous vous enverrons par courriel une confirmation, un formulaire de consentement et des instructions pour vous connecter.

Comme nous n'invitons qu'un petit nombre de personnes, votre participation est très importante pour nous. Comme nous vous avons invité à participer basé sur les questions que nous avons posées il y a un instant, nous vous demandons de ne pas envoyer de représentant en votre nom si vous ne pouvez pas participer. **SI, POUR UNE RAISON QUELCONQUE, VOUS N'ÊTES PAS EN MESURE D'Y ASSISTER, VEUILLEZ APPELER AFIN QUE NOUS PUISSIONS TROUVER QUELQU'UN POUR VOUS REMPLACER.** Vous pouvez nous joindre au 1-xxx-xxx-xxxx à notre bureau. Quelqu'un vous appellera la veille pour vous rappeler de l'étude.

- À quelle adresse courriel pouvons-nous vous joindre?
- Quel serait le bon moment pour vous joindre?
- Et à quels numéros de téléphone?
- Puis-je avoir votre nom s'il vous plaît?

**Merci beaucoup pour votre aide!**

## A.2 Guide de discussion qualitative

### INTRODUCTION (10 MINUTES)

- Mot de bienvenue aux participants.
- Le modérateur se présente et présente Ipsos.
- La discussion d'aujourd'hui est menée pour le compte de la Gendarmerie royale du Canada, ou GRC.
- Décrire le fonctionnement d'un groupe de discussion :
  - Les groupes de discussion favorisent une discussion franche et ouverte. En qualité de modérateur, j'ai pour rôle de guider la discussion et d'encourager tout un chacun à y prendre part. Une autre fonction du modérateur est de veiller à ce que la discussion ne dérape pas.
  - Votre rôle consiste à répondre aux questions et à exprimer vos opinions. Nous voulons connaître toutes les opinions, qu'elles soient minoritaires ou majoritaires. N'hésitez donc pas à vous exprimer, même si vous croyez que votre opinion diverge de celles des autres participants, qui peuvent ou non partager votre point de vue. L'opinion de chacun est importante et mérite le respect.
  - J'aimerais également souligner qu'il n'y a pas de bonne ni de mauvaise réponse. Nous cherchons simplement à connaître vos opinions et attitudes. Il ne s'agit pas d'un test de connaissances.
- Explications concernant :
  - L'enregistrement audio/vidéo – La rencontre est enregistrée à des fins d'analyse, au cas où il serait nécessaire de revérifier la teneur des échanges. Les enregistrements demeurent en notre possession et ne seront divulgués à personne.
  - La confidentialité – Soyez assuré que tout ce que vous direz au cours de la rencontre sera tenu strictement confidentiel. Nous n'attribuons pas les commentaires à des personnes en particulier. Notre rapport présente un sommaire des faits saillants de la rencontre, mais aucun nom n'y est mentionné. Le rapport peut être consulté à Bibliothèque et Archives Canada ou sur le site Web [www.porr-rrp.gc.ca](http://www.porr-rrp.gc.ca). La publication aura lieu vers le mois d'avril de l'an prochain.
  - La présence du client – Des observateurs de la GRC regardent les séances en direct parce que votre opinion les intéresse réellement. Ce sont des chercheurs qui font partie de l'effectif civil de la GRC. Ils ne sont là que pour observer et ne participeront pas à la discussion. Encore une fois, je tiens à vous assurer que tout ce que vous dites aujourd'hui est uniquement destiné à des fins de recherche.
- Les participants se présentent :
  - Prénom seulement
  - Lieu de résidence
  - Composition du foyer

- Quel est selon vous l'enjeu le plus important auquel votre communauté est confrontée aujourd'hui? ÉCOUTER LES MENTIONS SPONTANÉES DE CRIMINALITÉ/SÉCURITÉ/MAINTIEN DE L'ORDRE.

## 1. ASSOCIATIONS SPONTANÉES AVEC LA GRC [15 MINUTES]

Le sujet de la discussion d'aujourd'hui est la Gendarmerie royale du Canada, ou GRC.

- Qu'est-ce qui vous vient spontanément à l'esprit lorsque vous pensez à la GRC? Puis-je demander à tout le monde de taper sa réponse à la question? Je cherche à obtenir des réactions spontanées, ne réfléchissez pas trop.
  - Aidez-moi à comprendre les mots que vous avez saisis. D'où vient cette impression? CLARIFIER SI LES PERCEPTIONS SONT FONDÉES SUR DES EXPÉRIENCES PERSONNELLES DE LA GRC ET LE BOUCHE-À-OREILLE PAR RAPPORT AUX MÉDIAS.
- J'aimerais que vous utilisiez vos talents créatifs pour répondre à la prochaine question. Je vous demanderais d'imaginer que la GRC est une personne. Il ne faut pas que vous décriviez une police montée, alors faites appel à votre créativité. Voici quelques questions pour vous aider. PRÉSENTER À L'ÉCRAN.
- Si la GRC se transformait comme par magie en une vraie personne...
  - Quels seraient ses traits de personnalité ou de caractère?
  - Quels mots les gens utiliseraient-ils pour décrire cette personne?
  - Qu'est-ce qui la passionnerait?
  - Quelles seraient certaines de ses lacunes?
  - À quoi ressemblerait-elle?
  - Dans quels contextes pourriez-vous la rencontrer?
  - S'il y a lieu, quelle relation entretiendriez-vous avec elle? Par exemple, iriez-vous prendre un café ou une bière avec elle? Pourquoi?

## 2. FOI ET CONFIANCE [10 MINUTES]

Tout va bien, c'est parfait! Poursuivons.

- Dans quelle mesure, le cas échéant, prêtez-vous foi à la GRC?
  - Pouvez-vous me parler des éléments qui font que vous lui prêtez foi ou non et de la source de ces éléments? CLARIFIER SI LES PERCEPTIONS SONT FONDÉES SUR DES EXPÉRIENCES PERSONNELLES DE LA GRC ET LE BOUCHE-À-OREILLE PAR RAPPORT AUX MÉDIAS.
  - Les autres sont-ils du même avis ou ont-ils un point de vue différent?
- Qu'en est-il de votre confiance à l'égard de la GRC? S'il y a lieu, dans quelle mesure avez-vous confiance en elle et, comme précédemment, pour quelles raisons?
  - Que pensent les autres?
  - CLARIFIER SI LES PERCEPTIONS SONT FONDÉES SUR DES EXPÉRIENCES PERSONNELLES DE LA GRC ET LE BOUCHE-À-OREILLE PAR RAPPORT AUX MÉDIAS.



- Vos impressions de la GRC ont-elles changé d'une façon ou d'une autre au cours des dernières années?
  - En avez-vous une opinion plus positive ou plus négative et qu'est-ce qui est à l'origine du changement?
- DANS LE CAS DES ENDROITS OÙ LA GRC EST LA FORCE POLICIÈRE COMPÉTENTE : Et quelles sont vos impressions de la force de la GRC de votre région par rapport à la GRC en général?
  - Vos impressions sont-elles les mêmes ou différentes? Pourquoi?
- DANS LE CAS DES ENDROITS OÙ LE MAINTIEN DE L'ORDRE EST ASSURÉ PAR UN SERVICE DE POLICE MUNICIPAL : Que savez-vous du rôle et des responsabilités de la GRC?
  - EN CAS DE CONFUSION, EXPLIQUER : Certains d'entre vous vivent dans des endroits où un service de police municipal assure le maintien de l'ordre, mais la discussion d'aujourd'hui porte uniquement sur la GRC.

### 3. ATTITUDES À L'ÉGARD DES CARACTÉRISTIQUES [25 MINUTES]

J'aimerais revenir sur certaines questions qui ont déjà été soulevées. RAPPEL CONCERNANT LES FORCES MUNICIPALES AU BESOIN.

- Dans quelle mesure, le cas échéant, avez-vous confiance en la GRC pour assurer la sécurité des Canadiens/DANS LE CAS DES ENDROITS OÙ LA GRC EST COMPÉTENTE : la sécurité de votre communauté?
  - Qu'est-ce qui vous fait dire cela? D'où viennent ces impressions?
  - DANS LE CAS DES ENDROITS OÙ LA GRC EST COMPÉTENTE, ÉCOUTER POUR LES MENTIONS SPONTANÉES D'ÉLÉMENTS OPÉRATIONNELS.
  - Les autres sont-ils d'accord ou ont-ils un point de vue différent?
  - Vos impressions ont-elles changé d'une façon ou d'une autre au cours des dernières années? Qu'est-ce qui a provoqué ce changement?
- Imaginez que vous devez vous adresser à un agent de la GRC parce que vous avez besoin d'aide. Dans quelle mesure seriez-vous à l'aise, le cas échéant, de le faire?
  - SI OUI : Auriez-vous la moindre hésitation? Qu'est-ce qui fait que vous seriez à l'aise?
  - SI NON : Pourquoi pourriez-vous être mal à l'aise?
  - POUR LES PERSONNES QUI ONT ÉTÉ EN CONTACT AVEC LA GRC : Parlez-moi davantage de votre expérience avec la GRC. Qu'est-ce qui l'a rendue positive/négative?
  - Est-ce que votre niveau d'aisance varie en fonction des caractéristiques de l'agent? Est-ce que le sexe de l'agent importe ou pas vraiment? POUR LES GROUPES AUTOCHTONES/ETHNIQUES : Et s'il s'agissait d'un agent noir/appartenant à un groupe ethnique/autochtone?
  - Si je vous avais posé ces questions il y a cinq ans, votre réponse aurait-elle été différente? Pourquoi?
- Auriez-vous confiance d'être personnellement traité équitablement par la GRC...
  - ... si vous étiez victime d'un crime?
  - ... si vous étiez arrêté et interrogé?
  - ... si vous étiez soupçonné d'un crime?
  - Aidez-moi à comprendre vos réponses.

- POUR LES PERSONNES QUI ONT EU DES INTERACTIONS AVEC LA GRC DANS CES CONTEXTES : Parlez-moi davantage de votre expérience. Qu'est-ce qui l'a rendue positive/négative?
- POUR LES PERSONNES QUI ONT MOINS CONFIANCE : Quels sont les facteurs qui vous font croire que vous ne seriez pas traité équitablement?
- POUR LES PERSONNES QUI APPARTIENNENT AUX GROUPES ÉDI : Nous avons invité tout le monde à participer à la discussion d'aujourd'hui parce que vous êtes/nous avez dit que vous êtes une FEMME/que vous appartenez aux COMMUNAUTÉS ETHNIQUE/NOIRE/2SLGBTQ+/AVEZ UN HANDICAP. Votre opinion concerne-t-elle la façon dont la GRC traite les personnes appartenant à la communauté INSÉRER LE GROUPE ÉDI en général ou pas vraiment? J'aimerais que vous m'aidiez à comprendre.
- SONDER EN FONCTION DE LA DISCUSSION PRÉCÉDENTE : Vous avez dit plus tôt que le type d'agent est important/n'a pas d'importance. Et dans ces cas-là? Auriez-vous plus confiance d'être traité équitablement s'il s'agissait d'un agent INSÉRER LES CARACTÉRISTIQUES?
- Encore une fois, si nous avons eu cette discussion il y a cinq ans, auriez-vous été du même avis ou est-ce que les choses se sont améliorées ou détériorées au fil du temps?
- Qu'en est-il de la façon dont la GRC traite d'autres personnes qui appartiennent à des cultures différentes ou à des groupes en quête d'équité? À votre avis, est-ce que d'autres groupes sont traités équitablement par la GRC ou non?
  - Y a-t-il des groupes qui sont traités plus équitablement que d'autres?
  - Quels groupes sont traités moins équitablement que d'autres?
  - Qu'est-ce qui explique votre opinion à ce sujet?
  - Comme précédemment, j'aimerais savoir si vos impressions sur cette question ont changé au fil du temps. Avez-vous une opinion plus négative ou plus positive de la façon dont la GRC traite les Canadiens de cultures différentes?
- Et croyez-vous que la GRC est une organisation inclusive ou non? Est-ce une organisation dont vous pourriez faire partie?
  - Envisageriez-vous d'y faire carrière ou non? Pourquoi?

#### **4. AMÉLIORER LA FOI ET LA CONFIANCE [25 MINUTES]**

Jusqu'à présent, nous avons surtout parlé de vos perceptions actuelles de la GRC. Ma dernière série de questions porte sur ce qui changerait vos impressions à son sujet. **RAPPEL CONCERNANT LES FORCES MUNICIPALES AU BESOIN.**

- Qu'est-ce qui devrait se passer ou que faudrait-il que vous entendiez pour que vous ayez davantage confiance en la GRC?
  - SI LES PARTICIPANTS ÉVOQUENT LES PRINCIPES DE TRANSPARENCE, DE RESPONSABILITÉ, ETC. : Quels sont les choses que la GRC peut faire ou les gestes concrets qu'elle peut poser pour vous prouver qu'elle est INSÉRER LE PRINCIPES?
  - SI PERTINENT : Vous êtes nombreux à dire que vos impressions viennent de ce que vous voyez sur les médias sociaux et/ou aux nouvelles. Qu'auriez-vous besoin d'entendre sur ces plateformes pour que vous ayez davantage confiance en la GRC?
- Qu'est-ce qui vous donnerait une plus grande confiance dans la capacité de la GRC à assurer la sécurité des Canadiens/de votre communauté?
  - SONDER SUR LES GESTES CONCRETS ET LE DISCOURS DANS LES MÉDIAS.

- DANS LE CAS DES ENDROITS OÙ LA GRC EST COMPÉTENTE ET SI NON MENTIONNÉ, SONDER : Auriez-vous une meilleure impression si... les agents étaient plus visibles dans votre communauté?... les délais de réponse aux appels à l'aide étaient réduits?
- Qu'en est-il des éléments qui vous donneraient davantage confiance que vous et les Canadiens de toutes origines êtes traités équitablement?
  - SONDER SUR LES GESTES CONCRETS ET LE DISCOURS DANS LES MÉDIAS.
  - À quelles sources ou quelles voix prêteriez-vous foi pour croire que la GRC traite équitablement les Canadiens de toutes origines?
- DANS LE CAS DES GROUPES QUI ONT UN POINT DE VUE LARGEMENT POSITIF : Et auxquelles ne prêteriez-vous pas foi? Que devrait-il se passer ou que faudrait-il que vous entendiez pour que vous ayez moins confiance en la GRC?

Merci de m'avoir fait part de vos réflexions. C'est presque terminé. J'aimerais que nous parlions un peu de vos attentes à l'égard de la GRC à l'avenir et de la façon dont elle pourrait évoluer.

- En ce qui concerne l'avenir, quel rôle la GRC devrait-elle jouer?
  - Y a-t-il des choses que la GRC fait actuellement et qu'elle devrait cesser de faire? SONDER AU BESOIN : Par exemple, certains estiment que la GRC ne devrait pas être la seule instance à s'occuper de cas liés à la santé mentale. Quelle est votre opinion à ce sujet? Y a-t-il d'autres types d'incidents ou de choses qui seraient mieux pris en charge principalement par d'autres instances?
  - Y a-t-il des choses que la GRC devrait faire davantage ou encore qu'elle ne fait pas actuellement et qu'elle devrait commencer à faire?
  - Et quelles sont les choses que la GRC fait bien et devrait continuer de faire?
- Savez-vous si la GRC travaille bien ou non avec d'autres organismes gouvernementaux ou organisations non gouvernementales qui s'intéressent grandement aux activités de la GRC, comme les associations de défense des libertés civiles?
  - SI OUI : Qu'avez-vous entendu et est-ce que cela a une incidence sur vos impressions de la GRC d'une façon ou d'une autre?
  - SI NON : Qu'est-ce qui vous prouverait que la GRC travaille bien avec d'autres organisations?

## **5. CONCLUSION [5 MINUTES]**

- CONSULTER LES OBSERVATEURS DANS LA SALLE ATTENANTE POUR SAVOIR S'ILS ONT DES QUESTIONS.
- Voilà qui met fin à mes questions pour ce soir. Nous avons passé beaucoup de temps à discuter de la foi et de la confiance en la GRC ainsi que des attentes à son égard pour l'avenir. Y a-t-il un dernier conseil ou des commentaires que vous aimeriez lui transmettre?
- REMERCIER LES PARTICIPANTS ET CONCLURE LA RENCONTRE PAR : Toute personne qui souhaite rester pour répondre à des questions sur mon client ou sur l'étude est la bienvenue.