Chaire de recherche sur les relations avec les sociétés inuit

Research Chair on Relations with Inuit Societies

ᖃᐅᔨᓴᓂᒃ ᑐᑭᒪᐊᕐᑎᓯᔨ ᐃᓄᖅᑐᑦ ᐱᓕᕆᐊᖃᑎᖃᕐᓂᖅ

Services policiers et Inuit du Nunavik (Arctique québécois)

Mieux se connaître pour mieux s'entraider

Rapport de recherche présenté à Sécurité publique Canada

Janvier 2020

Photo de couverture : Activité de prévention du Corps de police régional Kativik à l'école Jaanimmarik de Kuujjuaq, 2019 @CPRK-ARK

Rapport rédigé par Marie-Ève Marchand, Pascale Laneuville, Caroline Hervé et Francis Lévesque.

Référence

MARCHAND M.-E., P. LANEUVILLE, C. HERVÉ, et F. LÉVESQUE, 2020, *Services policiers et Inuit du Nunavik (Arctique québécois). Mieux se connaitre pour mieux s'entraider.* Québec, Chaire de recherche Sentinelle Nord sur les relations avec les sociétés inuit, Université Laval.

Sécurité publique Canada | Public Safety Canada

Sentinelle Nord

Chaire de recherche sur les relations avec les sociétés inuit
Research Chair on Relations with Inuit Societies
ᖁᐅᓵᕕᖏᓐᓂᖅ ᑐᑭᓯᐊᖁᑎᒋᔭᐅ ᐃᓄᐃᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᓯᒪᔪᖏᓪᓗᑎᒃ

La chaire de recherche Sentinelle Nord sur les relations avec les sociétés inuit a pour mission de favoriser le développement de relations sociales harmonieuses avec les sociétés inuit. Ses activités visent à produire de nouvelles connaissances sur les relations entre Inuit et non-Inuit et la transformation de ces relations au cours des dernières décennies. Elle vient renforcer l'excellence de l'Université Laval en recherche nordique en lui permettant de jouer un rôle central dans le processus de réconciliation avec les Inuit.

Website: www.relations-inuit.chaire.ulaval.ca
Email: relations.inuit@chaire.ulaval.ca

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES I

SIGLES ET ABRÉVIATIONS III

INTRODUCTION 1

MÉTHODOLOGIE 4

Approche collaborative et méthodes qualitatives 4
Les entretiens 5
L'atelier 6
Les limites du projet 6

L'IMPLANTATION DES SERVICES POLICIERS AU NUNAVIK 9

La Gendarmerie Royale du Canada 10
La Sûreté du Québec et l'implantation de constables inuit 15
Le Corps de police régional Kativik 19

LE CORPS DE POLICE RÉGIONAL KATIVIK : DÉFIS, RÉALITÉS ET INITIATIVES 21

Un corps de police autochtone 21
Les défis du recrutement et du financement 23
Un contexte social exigeant 24
Les particularités du Nord : isolement, lois et système de justice 25
Les aspects positifs de l'emploi 27
Les difficultés auxquelles font face les policiers 28
Les initiatives récentes du CPRK 30

PERSPECTIVES DES NUNAVIMMIUT SUR LES SERVICES POLICIERS 34

Nuances et diversité des points de vue 34
L'image négative des policiers : immaturité, agressivité et indifférence 36
Abus de pouvoir et violence 38
Les relations avec les victimes 39
Le manque d'humanité dans l'application de la loi 41
Le problème de la communication : écouter et comprendre, expliquer et informer 42
La place des Inuit au sein du corps de police 44

LES OBSTACLES À LA COOPÉRATION 46

Méconnaissance et préjugés de part et d'autre 46
De nombreux malentendus 48
La barrière linguistique et le manque de traducteurs 49
Un recrutement difficile et des ressources limitées 50
Un cadre juridique et légal inadéquat 51
Une conception différente de l'aide 52

BÂTIR UNE RELATION DE CONFIANCE ET DE RESPECT 54

Repenser le rôle et la place du policier 54

Instruire, sensibiliser et former ____ 56
S'intégrer pour mieux se connaître et pour travailler ensemble ____ 58
Développer la collaboration entre les services locaux ____ 60
Reconnaître et valoriser les savoirs inuit ____ 61

CONCLUSION ____ 64

PISTES D'ACTION VISANT À PROMOUVOIR L'AMÉLIORATION DES RELATIONS ENTRE LES SERVICES POLICIERS ET LES INUIT DU NUNAVIK ____ 66

RÉFÉRENCES ____ 70

ANNEXE 1 : CODES DES ENTRETIENS ____ 76

ANNEXE 2 : GRILLE D'ENTRETIEN ____ 77

ANNEXE 3 : AGENDA DE L'ATELIER ____ 81

ANNEXE 4 : RÉSUMÉ DE L'ATELIER ____ 83

ANNEXE 5 : LES APPELS À L'ACTION DU *RAPPORT FINAL* DE LA COMMISSION VIENS ____ 87

Sigles et abréviations

ARK	Administration régionale Kativik
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
CBJNQ	Convention de la Baie-James et du Nord québécois
CLSC	Centre local de services communautaires (services de santé et de services sociaux)
Commission Viens	Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation, progrès
CPRK	Corps de police régional Kativik
DPJ	Direction de la protection de la jeunesse
ENPQ	École nationale de police du Québec
FCNQ	Fédération des coopératives du Nouveau-Québec
GRC	Gendarmerie royale du Canada
RRSSSN	Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SQ	Sûreté du Québec

Introduction

Le lancement de la Commission de vérité et réconciliation du Canada en 2007, les excuses nationales relatives aux pensionnats indiens en 2008 ou encore la mise sur pied de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues ou assassinées en 2015 ont démontré la volonté du gouvernement fédéral à s'engager dans une démarche de réconciliation avec les peuples autochtones. Au Québec, c'est à la suite d'une crise fortement médiatisée en 2015 impliquant les services policiers de la ville de Val-d'Or et des femmes autochtones, que la province a lancé la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation, progrès[1] qui visait à mieux comprendre les causes du racisme vécu par les Autochtones au sein de certains services publics québécois, dont les services policiers. Ces différentes commissions d'enquête ont permis de révéler la présence de nombreux conflits interculturels, d'actions discriminatoires et d'un racisme systémique dont souffrent les Autochtones au Canada.

Suite à ce constat, Sécurité publique Canada a lancé en 2019 un appel à projets visant à obtenir une analyse plus approfondie des pratiques et des politiques en vigueur au sein des services policiers partout au pays. L'objectif était de mieux cerner les comportements problématiques de même que les bonnes pratiques qui participent à des relations plus respectueuses avec les Autochtones. Dans le cadre de cet appel, la chaire de recherche Sentinelle Nord sur les relations avec les sociétés inuit de l'Université Laval a proposé d'analyser la situation particulière des Nunavimmiut (résidents de l'Arctique québécois) en soumettant un projet de recherche intitulé *Relations des services de police avec les Inuit*[2] *: analyse des pratiques et des politiques au Nunavik*, dont ce rapport présente les résultats.

La région du Nunavik se situe au nord du 55^{e} parallèle de la province du Québec et représente les deux tiers de la province. Elle est habitée par environ 13 700 résidents (ISQ 2017) majoritairement inuit et répartis entre 14 villages dispersés le long des côtes. Ces villages ne sont reliés entre eux et au reste de la province que par voies aériennes et maritimes. Le territoire du Nunavik est occupé depuis environ 4 000 ans par les Inuit et leurs ancêtres. Issus d'une société de chasseurs-cueilleurs, ces derniers ont pratiqué un mode de vie semi-nomade jusqu'à leur sédentarisation. Même si les premières

[1] Cette commission a été menée par le juge Jacques Viens. Dans ce rapport, nous référerons à cette commission de la façon suivante : « Commission Viens ».

[2] Dans ce rapport, nous avons choisi de ne pas accorder le mot « Inuit », considérant qu'en langue inuktitut, ce terme porte déjà la marque du pluriel et que les mots ne s'accordent pas selon le genre.

rencontres entre Inuit et *Qallunaat*[3] se firent dès le 18e siècle dans la région, ce n'est qu'à partir du début du 20e siècle que les Inuit vécurent des contacts plus prolongés avec ces derniers suite à l'installation de comptoirs commerciaux et de missions religieuses. Mais ce n'est qu'à partir de la seconde moitié du 20e siècle que les gouvernements, fédéral puis provincial, prirent véritablement en charge cette région, développant des politiques coloniales. L'établissement d'une force policière en territoire inuit s'est inscrit dans ce processus. L'histoire de la police au Nunavik doit aussi être comprise à l'intérieur d'un rapport de force entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial du Québec. Les Nunavimmiut se trouvent donc dans une situation unique au Canada, pris entre une influence francophone et anglophone.

Contrairement à la majorité des nations autochtones du Canada, les Inuit n'ont jamais été assujettis à la *Loi sur les Indiens*. La *Convention de la Baie-James et du Nord québécois* (CBJNQ), signée en 1975, confère même aux Inuit du Nunavik un statut politique bien particulier[4]. Cette convention a notamment donné lieu à la création d'une administration régionale de type supra-municipal, l'Administration régionale Kativik, sous l'autorité de laquelle se situe un corps de police régional. Les Nunavimmiut sont toutefois soumis à la fois au Code civil du Québec et au Code criminel du Canada. Au fil des ans, face à un système judiciaire déficient, une Cour itinérante a été implantée afin de mieux servir le Nunavik ; toutefois, celle-ci connait de nombreux défis d'ordre culturel, linguistique et logistique. Les policiers du Nunavik doivent ainsi quotidiennement représenter un système de justice inadéquat et composer avec des lois mal comprises par les Inuit. Cette situation, ajoutée à l'héritage colonial et à des problématiques sociales majeures, rend les relations généralement tendues entre les policiers et les communautés inuit (Laneuville 2015 : 95-102 ; Laneuville 2017 ; Commission Viens 2019 : 271-310).

La chaire de recherche Sentinelle Nord sur les relations avec les sociétés inuit s'est engagée à approfondir les connaissances sur les relations entre les *Qallunaat* et les Inuit du Nunavik et à proposer des solutions concrètes visant l'amélioration de ces relations. À travers ce projet de recherche, la chaire avait plusieurs objectifs : 1) mieux comprendre la nature des relations entre les Nunavimmiut et les policiers ; 2) connaître les facteurs culturels qui nuisent au développement de relations harmonieuses ; 3) cerner les facteurs aggravant la vulnérabilité des femmes inuit face à la violence ; et 4) identifier les pratiques policières positives au sein du Corps de police régional Kativik. Pour réaliser ces objectifs, la Chaire a misé sur son expertise et son expérience au Nunavik, sur des partenariats

[3] Ce terme est utilisé par les Inuit pour faire référence aux non-Inuit.
[4] Ce traité fut signé conjointement par les Inuit et les Cris du Québec, les Naskapis, le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral.

solides avec les organisations régionales et sur la participation d'acteurs locaux importants.

Dans ce présent rapport, nous présenterons d'abord les aspects méthodologiques du projet, puis nous dresserons un portrait historique de la présence policière au Nunavik. Nous présenterons ensuite, dans deux sections consécutives, les principales caractéristiques et les défis du Corps de police régional Kativik, ainsi que le témoignage de policiers œuvrant au Nunavik pour se concentrer ensuite sur les perspectives et les expériences des Nunavimmiut sur les services policiers. Partant de ces deux points de vue, celui des policiers et celui des Nunavimmiut nous présenterons les principaux obstacles qui nuisent à une compréhension mutuelle et à une bonne relation. Enfin, nous mettrons de l'avant une vision positive exprimée par les participants et visant la construction d'un lien de confiance, le respect et la coopération. Des pistes d'action précises permettant l'amélioration des relations des services policiers avec les Nunavimmiut seront présentées à la toute fin du rapport.

Méthodologie

Approche collaborative et méthodes qualitatives

Pour mener à bien cette recherche, la chaire de recherche Sentinelle Nord sur les relations avec les sociétés inuit a développé des liens de collaboration avec différents organismes régionaux du Nunavik, plus particulièrement avec ceux qui œuvrent dans le domaine de la justice. La Société Makivik a permis la participation de membres de ses comités locaux de justice. Le Service juridique, socio-judiciaire et de la gestion municipale de l'Administration régionale Kativik (ARK) a contribué au recrutement d'intervenants du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels Sapummijiit et d'agents de réinsertion communautaire. Le personnel et le maire de trois municipalités (Akulivik, Kangiqsujuaq et Kuujjuaq) nous ont également aidés à planifier nos séjours dans leur communauté et à recruter des participants parmi les résidents.

Pour le recueil des données, nous avons également collaboré avec le Corps de police régional Kativik (CPRK) et le Centre de justice de proximité du Nunavik. Ces deux partenaires ont été conviés dès le début et ont montré un grand intérêt pour ce projet de recherche. Cependant, peu après cette entente, les travaux de mise en place du Centre de justice de proximité ont été suspendus et la collaboration prévue avec ce partenaire n'a pas pu se poursuivre. En revanche, l'appui du CPRK a été fort précieux. La direction a notamment facilité l'accès aux informations institutionnelles et le recrutement de participants au sein de son service.

Ce projet a mobilisé des méthodes de recherche qualitative visant la cueillette d'informations de nature subjective et narrative, c'est-à-dire des expériences et des points de vue individuels. Le but étant d'offrir une compréhension en profondeur du vécu et du perçu quotidiens des participants en relation avec le sujet de la recherche. Les techniques de collecte des données ont été l'entretien individuel semi-dirigé et l'atelier de discussion. Une recherche bibliographique non exhaustive a été effectuée afin de rassembler les écrits existants sur le sujet et particulièrement concernant la dimension historique. Plusieurs rapports récents nous ont permis d'appuyer l'argumentation présentée ici, notamment deux rapports de Saturviit (Laneuville 2015; 2017) ainsi que le Rapport final de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès (Commision Viens 2019), reposant tous les trois sur de nombreux témoignages de Nunavimmiut.

Les entretiens

L'objectif des entretiens était de recueillir les expériences et les opinions individuelles, à la fois de nature personnelle et professionnelle, en lien avec les services de police. Les participants aux entretiens se sont divisés en trois catégories principales : 1) des agents de police ou anciens agents (employés par le CPRK ou la SQ), 2) des résidents inuit des villages de Akulivik, Kangiqsujuaq et Kuujjuaq (Nunavimmiut) et 3) des employés inuit et non inuit des services de santé, des services sociaux, des services communautaires et des services de justice. Les participants ont été recrutés de plusieurs façons. Pour les policiers nous avons pu compter sur l'aide du CPRK, qui nous a autorisé à contacter plusieurs de ses employés. Pour les Nunavimmiut, les municipalités ont identifié pour nous des personnes intéressées à témoigner sur ce sujet. Enfin, pour les intervenants, des postes professionnels avaient été ciblés et grâce à la collaboration des différents organismes, nous avons pu contacter les personnes qui occupaient ces postes. Une grille de questions, qui se trouve à l'Annexe 2 du présent rapport, a été utilisée pour les entretiens qui ont duré en moyenne une heure. Environ deux tiers des entretiens ont été menés en anglais et un tiers en français. Un seul entretien a été réalisé en inuktitut avec une aînée.

Au début de chaque entretien, un formulaire de consentement était remis et lu au participant pour l'informer des mesures de confidentialité. Certains participants ont toutefois consenti à être identifiés dans ce rapport, c'est la raison pour laquelle des noms sont mentionnés. Pour les autres participants, des codes ont été utilisés. La liste des codes se trouve à l'Annexe 1 du présent document. Chaque code débute par une lettre qui réfère à la catégorie du participant : « P » pour policiers, « N » pour Nunavimmiut, « I » pour intervenants. Concernant cette dernière catégorie, une seconde lettre est utilisée pour distinguer les intervenants inuit des intervenants non inuit : « I » pour Inuit, « Q » pour *Qallunaat*.

Un total de 33 entretiens individuels a été effectué. La catégorie « Nunavimmiut » compte 15 participants (neuf à Kangiqsujuaq, trois à Akulivik et trois à Kuujjuaq). Avec ces derniers, nous avons privilégié des entrevues en personne pour faciliter le contact, la compréhension mutuelle et la confiance. Nous avons interrogé neuf participants de la catégorie « Policiers », dont deux Inuit. Des discussions informelles avec des agents de police du CPRK ont également été possibles grâce à la collaboration du CPRK et ont alimenté notre compréhension de la problématique. Il est important de noter que les policiers recrutés pour le présent projet ont généralement vécu une expérience positive de travail au Nunavik mais que leur avis ne représente pas nécessairement le point de vue de tous les policiers du CPRK. La catégorie « Intervenants » regroupe principalement des

travailleurs des milieux des services sociaux, communautaires et de la santé et du milieu parajudiciaire, avec qui neuf entretiens ont été menés.

L'atelier

Un atelier s'est tenu du 29 au 31 octobre à Kuujjuaq, en partie dans la salle de conférence de Makivik et en partie dans celle de l'Administration régionale Kativik. Il était orienté vers la discussion et l'échange entre des participants de différents secteurs dans le but de proposer des pistes de solutions concrètes. Il a rassemblé un total de treize participants issus des services policiers, des services sociaux, de la Direction de la protection de la jeunesse, du Service juridique et sociojudiciaire de l'ARK et du comité des aînés de Kuujjuaq. Durant les trois journées, trois thèmes principaux ont été abordés, soit le rôle des policiers, la relation entre les policiers et les Nunavimmiut et la collaboration avec les services policiers et les autres services. Un service de traduction simultanée a été employé, de sorte que les discussions ont pu se dérouler à la fois en anglais et en inuktitut. Le programme de l'atelier est présenté à l'Annexe 3 et le résumé des discussions, à l'Annexe 4.

Bien que les sujets abordés aient parfois soulevé des sentiments de tristesse ou de colère, les participants ont exprimé leur satisfaction quant à cette opportunité de pouvoir communiquer entre intervenants de différents services et réfléchir ensemble à des solutions. Malheureusement, malgré l'intérêt général exprimé pour ce projet, plusieurs personnes que nous aurions aimé entendre ont dû soit décliner notre invitation, soit annuler leur participation. Il faut savoir que les intervenants et les leaders de la région ont de grandes responsabilités, sont tous très occupés et voyagent beaucoup dans le cadre de leurs fonctions.

Les limites du projet

La plus grande difficulté que nous avons éprouvée lors de cette recherche est le manque de temps. Suite à l'obtention du soutien financier, en mai 2019, nous avons dû attendre une approbation éthique de la part des comités d'éthique de la recherche avec les êtres humains de l'Université Laval. Ainsi, le recrutement des participants et la collecte de données n'ont finalement pu commencer qu'à la fin du mois d'août 2019, pour se terminer au mois de novembre de la même année. En quatre mois de collecte et deux mois d'analyse et de rédaction, nous n'avons pas été en mesure d'impliquer, autant que souhaité, les partenaires, les collaborateurs et les participants aux différentes étapes du projet. Aussi, considérant le contexte géographique et démographique du projet, et en raison des limites de temps et d'argent, nous n'avons pas mené tous les entretiens

souhaités (45 entretiens prévus à l'origine). Particulièrement, nous n'avons pas pu nous déplacer vers la communauté d'Inukjuak, tel que prévu dans la proposition de projet.

Non seulement les délais imposés dans le cadre de ce projet ont représenté un défi sur les plans logistique et administratif, mais ils n'ont pas favorisé la mise en place de pratiques de recherche participatives et décolonisées. Depuis une vingtaine d'années, les Autochtones remettent en question les pratiques de recherche longtemps utilisées dans le milieu académique qui mettait l'accent sur les seuls besoins des chercheurs et ne tenaient pas compte de leurs bien-être et de leurs intérêts. Pour cette raison, ils ont développé avec les chercheurs des pratiques décolonisées éthiques qui en font de réels partenaires (Basile et *al.* 2014). Les Inuit ont d'ailleurs récemment exprimé leur volonté à devenir de vrais partenaires de la recherche, et non plus être de simples sujets d'étude (Inuit Tapiriit Kanatami 2018). Les Inuit de certaines régions du Canada ont aussi mis en place des lignes directrices pour encadrer la recherche (Nunavut Research Institute 2012), même si ce n'est toujours pas le cas au Nunavik. Nous croyons donc nécessaire que les chercheurs s'intéressant aux populations autochtones ou à leur environnement questionnent et modifient leurs pratiques en vue de favoriser la confiance et un meilleur équilibre. Les projets proposés par les chercheurs et financés par les gouvernements doivent tenir compte des intérêts exprimés par les principaux concernés, mais, surtout, ils doivent offrir des retombées concrètes et positives à la vie des gens. Ainsi, le sentiment de lassitude vis-à-vis de la recherche, bien palpable chez les populations inuit, pourra s'atténuer et la collaboration se construire. Évidemment, tout ceci exige du temps. Par ailleurs, pour mener un projet de recherche au Nunavik, il faut tenir compte de sa temporalité. Il est très difficile de faire avancer des projets lors de certaines périodes, tel que pendant l'été ou les fêtes de fin d'année, alors que plusieurs travailleurs partent en vacances et que les administrations fonctionnent au ralenti.

La recherche n'a pas permis d'identifier autant que souhaité l'expérience particulière des femmes inuit et les facteurs aggravant leur vulnérabilité face à la violence. L'analyse des données recueillies n'a pas fait ressortir de différences majeures entre les victimes masculines et féminines dans leur relation aux services policiers. Aussi, le manque de temps ne nous a pas permis d'approfondir spécifiquement ce point. Toutefois, et pour pallier à ce manque, soulignons que ce sujet a été largement couvert par deux rapports récents de Saturviit, l'Association des femmes inuit du Nunavik (Laneuville 2015 ; 2017).

Pour finir, vu le grand intérêt suscité par ce projet chez les Nunavimmiut, nous aurions fortement aimé pouvoir approfondir davantage l'analyse des problématiques et des solutions en lien avec les services policiers. Bien des éléments faisant partie des données récoltées n'ont pu être exploités à leur juste valeur. Néanmoins, la synthèse présentée ici

nous a permis de dégager des clés de compréhension et des pistes de solution concrètes visant l'amélioration des services policiers dans les villages du Nunavik.

L'implantation des services policiers au Nunavik

Pour bien comprendre les tensions contemporaines entre les Inuit et les services policiers au Nunavik, il est primordial d'en saisir les racines historiques. L'histoire de la présence policière au Nunavik s'inscrit dans le cadre du rapport colonial que le gouvernement canadien a longtemps entretenu avec les peuples autochtones. Avant l'arrivée des premières forces policières dans le Nord du Québec, les Inuit avaient leurs propres mécanismes de maintien de l'ordre et de résolution des conflits.[5] Plutôt que de privilégier des mesures punitives comme dans le modèle de justice canadien, les sociétés inuit tentaient avant tout de préserver l'harmonie sociale en encourageant le dialogue, le renforcement positif et l'intégration des individus dans les groupes familiaux. Lorsque la régulation sociale naturelle, comme les rumeurs, les moqueries ou la pression sociale, ne suffisait plus à contenir les agissements d'un individu, il pouvait alors être isolé du groupe ou coupé des relations de solidarité qui, en temps normal, l'aidaient à survivre dans le climat rigoureux de l'Arctique. Un individu pouvait aussi être abandonné ou même mis à mort dans le cas où il représentait une véritable menace pour le groupe. C'était souvent les chefs de famille et les aînés qui se réunissaient pour prendre de telles décisions et les mettre à exécution.

Au cours du 20e siècle, alors que les gouvernements, fédéral puis provincial, ont peu à peu étendu leur administration sur les territoires nordiques, différentes institutions de gestion de l'ordre ont été imposées aux Inuit, tels que le système judiciaire et les forces policières, sans prendre en compte les mécanismes sociaux de règlement des conflits qui existaient déjà de façon informelle dans les sociétés inuit. Ils les ont même parfois déclarés illégitimes, ou les ont contredits.[6] Certains Inuit ont été jugés par la loi canadienne pour des actions prises suite à une décision de leur groupe, tel que l'assassinat de Robert Janes en 1920 (Grant : 2002).

Un rapport ambigu s'est peu à peu établi entre les Inuit et les forces policières au Nunavik, comme partout ailleurs dans l'Arctique canadien. À travers l'histoire des trois corps de police qui se sont succédé au Nunavik et de différents événements marquants, le policier s'est constitué comme une figure singulière et paradoxale aux yeux des Inuit. Il est à la fois un personnage qui apporte de l'aide et qui punit, qui protège et qui menace. C'est

[5] Voir notamment à ce sujet : Hoebel 1941 ; 1954 ; Koperqualuk 2015 ; König 1923-24 ; 1927-29 ; Pospisil 1964 ; Rouland 1978 ; 1979 ; Steenhoven 1959 ; 1962.

[6] Le *Eskimo Book of Knowledge* publié en 1931 par la Compagnie de la Baie d'Hudson stipule textuellement que les « Inuit seront judiciarisés s'ils appliquent leur propre système de droit. » (Jaccoud 1992a, p. 37-38).

cette ambiguïté qui teinte encore aujourd'hui les relations entre les Inuit et les policiers au Nunavik.

La Gendarmerie Royale du Canada

L'année même de sa création, en 1920, la Gendarmerie royale du Canada (GRC)[7] mit en place un réseau de postes dans tous les territoires du Nord-Ouest avec trois objectifs : asseoir la souveraineté du Canada sur l'Arctique dans le contexte des revendications norvégiennes, danoises et américaines ; contrôler les activités des baleiniers et des commençants étrangers ; et faire respecter les lois canadiennes dans tout l'Arctique. Dès le départ, le développement de la police canadienne ne fut pas planifié dans le seul but d'assurer la paix intérieure, mais également dans l'optique d'un « projet politique de colonisation » (Jaccoud 1992 : 29).

C'est donc en 1920 que fut créé le poste de Port Burwell sur l'île Killiniq, à l'embouchure du détroit d'Hudson. Officiellement situé à l'époque dans les Territoires du Nord-Ouest, ce poste était cependant à moins d'une centaine de mètres du continent et par conséquent de la province de Québec.[8] En plus de surveiller l'entrée du détroit d'Hudson, la mission des officiers stationnés dans ce poste était de procéder à de longues patrouilles de reconnaissance en traîneau à chiens dans toute la baie d'Ungava. Pour effectuer ces patrouilles, les officiers engageaient des constables spéciaux inuit dont le rôle était de les assister avec les équipages de chiens (Rasing 1994 : 97). Les premières relations des Inuit avec les policiers se sont donc développées à cette époque-là (Baril 2019).

En 1935, la GRC prit la décision de fermer ce poste durant l'hiver et d'ouvrir un poste permanent à Port Harrison (Inukjuak) sur la côte orientale de la baie d'Hudson. Cette décision, entrée en vigueur l'année suivante, fut prise « […] dans l'intérêt des Indiens et des Eskimos et pour la perception des taxes pour le gouvernement du Dominion » (GRC 1935 : 39 – traduction libre). La même année, le département des Transports du Canada édifia une station radar à Port Harrison pour faciliter la circulation maritime dans la région. Le poste comptait deux officiers dont le rôle était de patrouiller toute la côte de

[7] Le 1er février 1920 est constituée la Gendarmerie royale du Canada suite à la fusion de la Royale Gendarmerie à cheval du Nord-Ouest, corps policier des Territoires du Nord-Ouest et des provinces canadiennes issues de celui-ci (Saskatchewan et Alberta), et de la Police du Dominion, dont le rôle était principalement de mener des patrouilles au parlement à Ottawa et de surveiller certaines infrastructures militaires.

[8] À sa création en 1920, le poste de Port Burwell était intégré à la Division du quartier général de la GRC qui regroupait alors tous les poste de l'Ontario. En 1932, il fut transféré à la Division C qui rassemblait tous les postes de la province de Québec. L'année suivante, il fut finalement intégré à la nouvelle Division G qui réunissait tous les postes des Territoires du Nord-Ouest et y demeura jusqu'à sa fermeture en 1936.

la baie d'Hudson jusqu'au Cap Wolstenholme, point le plus septentrional du Québec. Ces déplacements se faisaient en traîneau à l'aide de constables inuit et ils permettaient de recenser la population, de livrer le courrier et, à partir de 1945, de distribuer les allocations familiales (Dorais 1996 :19).

En 1943, la GRC ouvrit un second poste dans le nord du Québec, cette fois à Fort Chimo (Kuujjuaq), sur les rives de la rivière Koksoak, au sud de la baie d'Ungava. Ce poste, qui s'installa tout près du comptoir de la Compagnie de la Baie d'Hudson et de la mission catholique, fut établi dans le contexte de la Seconde Guerre mondiale, alors que l'Armée de l'air américaine construisait un aérodrome sur la rive gauche de la rivière dans le cadre du projet Crimson (Gagnon 2002). En plus de leurs responsabilités traditionnelles, les officiers du poste furent mandatés pour surveiller les militaires américains.

Des membres de la Gendarmerie royale du Canada avec des chiens de traîneau en 1957. (CPRK : 2017)

En 1956, la GRC établit un nouveau poste à Poste-de-la-Baleine (Great Whale River, Kuujjuaraapik) (GRC 1957 : 11). Bien que l'on ne possède que très peu d'informations sur ce poste, on sait cependant que les Américains construisaient des infrastructures militaires dans la région dès le milieu des années 1950 et qu'une école fédérale y fut établie en 1958.[9] Les responsabilités des officiers devaient être similaires à celles de leurs collègues des deux autres postes de la région.

Ainsi, au milieu du 20e siècle, les patrouilles de la GRC couvraient les côtes est et ouest du nord du Québec. Ces postes restèrent ouverts jusqu'à ce que le gouvernement du Québec décide de prendre en main son territoire nordique. Le poste de Fort Chimo fut fermé le 20 janvier 1961 (GRC 1962 : 26), suivi de Port Harrison au mois d'octobre de la même

[9] Archives des Territoires du Nord-Ouest, Alexander Stevenson Fonds, Box File 35-16, *Communities – Great-Whale-River, Quebec 1955-1958*, « Great-Whale-River (Poste-de-la-baleine) P.Q. », décembre 1967.

année (GRC 1963 : 29). Bien que l'on ne sache pas exactement à quelle date celui de Poste-de-la-Baleine fut fermé, on sait cependant que la SQ le remplaça en 1961.

Nous n'avons que peu de détails sur la nature des relations entre les Inuit et les officiers de la GRC à l'époque dans la région du nord du Québec. Nous savons cependant que les agents de la GRC patrouillaient les régions entourant les postes et les villages plus éloignés une fois par année, qu'ils participaient à régler les conflits et arrêtaient les contrevenants dans le cas de crimes majeurs, qu'ils pouvaient agir à titre de juges de paix et qu'ils se chargeaient d'appliquer la réglementation relative à la chasse. Ils servaient également d'intermédiaires entre le gouvernement et les Inuit puisqu'ils furent également chargés de la gestion des registres de l'État civil, de l'émission des cartes d'identité ainsi que de l'administration des différents programmes d'aide, comme les allocations familiales vers la fin des années 1940, ou encore de distribuer le courrier et de collecter des informations sur les conditions de vie des Inuit. La relation qui s'est tissée entre les Inuit et les policiers au fil de l'histoire est ainsi très ambivalente. Dès le départ, les Inuit ont aidé les policiers à voyager ou à se nourrir dans le climat rigoureux de l'Arctique, favorisant ainsi une relation de coopération (Baril 2019). De leur côté, lorsqu'ils distribuaient le courrier ou encore les allocations familiales, les policiers jouaient un rôle jugé positivement par les Inuit. Dans certains cas, ils pouvaient apparaître comme des protecteurs ou des sauveurs.

Malgré tout, la perception des Inuit vis-à-vis des policiers était teintée de peur et plusieurs événements marquants ont exacerbé ce sentiment. En 1928, une affiche fut placardée dans tous les postes de l'Arctique, expliquant que si un Inuk tuait un autre homme, la police viendrait arrêter et tuer le meurtrier. Cette affiche fut retirée quatre ans plus tard suite aux critiques des agents de la GRC qui se voyaient attribuer un mauvais rôle (Grant 2002 : 225), particulièrement dans la version inuktitut de l'affiche qui utilisait explicitement le mot « tuer » (Cancel 2011 : 98-99). Par la suite, l'application du droit canadien sous forme de quelques arrestations, d'emprisonnements ou quelques procès, a souvent été très mal comprise par les Inuit, qui ont conservé une méfiance et un sentiment d'injustice à l'égard des policiers.[10] C'est plus précisément un mélange de peur et de respect qui caractérisait le sentiment des Inuit vis-à-vis des policiers, ce qu'exprime clairement le concept inuit *d'ilira*-. Rosemarie Kuptana[11] en explique la signification :

> Les Inuit utilisent le concept d'*ilira* pour exprimer une grande peur ou une forme d'admiration et de respect, tel que peut inspirer la figure paternelle à ses enfants ou encore ce que les *Qallunaat* inspiraient aux Inuit. Cette peur, ou *ilira*, s'est développée dès les premières rencontres avec les explorateurs, les missionnaires et les commerçants.

[10] Pour plus de détails, voir l'ouvrage de Grant (2002).

[11] Rosemarie Kuptana était la présidente de Inuit Tapiriit Kanatami.

> […] Les *Qallunaat* avaient de l'influence sur ce qui pouvait devenir un succès ou un désastre, sur la subsistance ou la faim, et les Inuit répondaient à leurs désirs et à leurs demandes comme s'ils étaient des ordres. Dans cette configuration culturelle, remettre en question ou défier l'autorité des *Qallunaat* était impensable. (Kuptana 1993 : 5-7 – traduction libre)

Cette peur du policier pouvait même faire émerger des récits fantastiques. Un Inuk originaire d'Ivujivik se souvient qu'au début des années 1950, les enfants de son âge croyaient que, s'ils touchaient la ligne jaune longeant la couture verticale de la jambe du pantalon des policiers de la GRC, ils seraient mis à mort (Hervé 2015 : 211).

Mais au Nunavik, deux évènements particulièrement marquants des années 1950 et 1960 vinrent cristalliser les sentiments de peur et de colère vis-à-vis des policiers : les délocalisations forcées et l'abattage des chiens. En 1953, sept familles d'Inukjuak furent déportées dans l'Extrême-Arctique, à Resolute Bay et Grise Fjord.[12] Les agents de la GRC ont été chargés de coordonner la relocalisation et, pour convaincre des familles de quitter leur région, ils leur ont fait miroiter des lieux au gibier abondant et des conditions de vie meilleures. Ils ont également promis aux Inuit de les ramener l'année suivante sur leurs terres d'origine s'ils le souhaitaient, promesse que le gouvernement n'a jamais tenue. John Amagoalik, originaire d'Inukjuak, explique comment les policiers de la GRC étaient perçus à l'époque :

> Je pense qu'il est aussi important que les gens comprennent que quand la GRC vous demandait quelque chose, à l'époque, c'était perçu comme un ordre. On vous ordonne de faire cela. La GRC avait beaucoup de pouvoir. Ils pouvaient vous mettre en prison. Jaybeddie Amagoalik. (Tassinari 1995 – traduction libre)

Malgré des excuses offertes par le Gouvernement en 2010, l'histoire des relocalisations a bouleversé de nombreuses familles. Pour beaucoup de Nunavimmiut et particulièrement les gens d'Inukjuak, également le lieu d'un des premiers postes de police au Nunavik, cet évènement majeur de l'histoire de la communauté occasionne encore une grande souffrance et représente une profonde rupture de confiance.[13]

C'est également entre les années 1950 et 1960 qu'a eu lieu l'abattage des chiens au Nunavik. Alors que les chiens étaient encore nécessaires pour parcourir le territoire et pour chasser, leur nombre devint incontrôlable lorsqu'ils furent rassemblés dans les nouveaux villages habités par les Inuit. Dans l'objectif d'assurer la sécurité des résidents

[12] Voir le documentaire de Patricia Tassinari : *Broken promise* (1995). La relocalisation de familles inuit, en plus de servir à démontrer la présence de « Canadiens » en Extrême-Arctique, avait pour objectif de tester la capacité des Inuit à renouer avec leur ancien mode de vie.

[13] Voir le documentaire de Marquise Lepage (2008) le film de Zacharias (2005). Aussi, le site web Iqqaumavara présente des témoignages de familles inuit déportées (http://www.iqqaumavara.com).

de ces villages, le gouvernement prit des mesures qui ont variées d'une communauté à l'autre : la façon dont elles ont été mises en place a en effet résulté par endroit en un abattage massif des chiens qui a été exécuté par les policiers de la GRC et de la SQ ou parfois par des Inuit (Lévesque, 2010). Les Inuit n'ont pas été consultés sur cette politique, ni sur son application, qui ont été très mal comprises. Pour eux, la perte des chiens a limité leur accès au territoire et aux ressources, mais a également été perçue comme une grande perte puisque les chiens étaient considérés comme des membres à part entière de la société.[14] Après le dépôt du rapport final du juge Croteau qui a examiné les allégations d'abattage de chiens au Nunavik [15], le gouvernement du Québec a reconnu en 2011 les dommages subis par les Inuit lors de cet épisode. La peur des Inuit vis-à-vis des policiers et les sentiments de méfiance et d'injustice qui se sont développés suite à ces deux événements marquants ont fait en sorte que le policier a peu à peu été perçu comme un personnage méchant ; les Inuit le qualifiant de *pulisialuk*, signifiant littéralement le méchant policier (Hervé 2015 : 211).[16]

Le gouvernement fédéral fit le constat assez tôt de cette relation tendue entre les policiers et les Inuit. Dès 1947, dans le but de favoriser une image plus positive du policier, le ministère des Mines et des ressources naturelles publia un ouvrage dans lequel on décrivait le policier comme « the Eskimo's friend », l'ami des Inuit. La traduction inuktitut qui accompagnait l'illustration « *Inuit ikajuqtinga* » signifie littéralement « celui qui aide les Inuit » (Hervé 2015 : 213) et on y mettait en avant le fait que les policiers étaient en charge de la distribution des allocations familiales. Par la suite, c'est l'émergence d'un nouveau contexte, celui des mouvements anticolonialistes, qui fit en sorte que le gouvernement fédéral s'interrogea sur la relation qu'il entretenait avec les Autochtones et plus particulièrement sur le rôle du policier. De façon générale, le modèle politique à travers lequel l'État canadien imposait sa domination sur les peuples autochtones commença à se fissurer. C'est dans ce contexte que paru, en 1967, le rapport Laing mettant l'accent sur le manque de confiance des Autochtones vis-à-vis de la police. Le

[14] Dans les croyances inuit, les chiens ont un lien particulier avec leur maître, ils forment un « tout symbolique » (Laugrand et Oosten 2002 : 101). « Lorsque des chiens ont été tués, les Inuit se sont sentis menacés, car le tout symbolique qu'ils formaient avec leurs chiens était brisé » (Lévesque 2010 : 162).

[15] Malgré la demande formulée en 2000 par l'Association inuit du Qikiqtani et la Société Makivik du Nunavik qui souhaitaient que le gouvernement du Canada lance une enquête publique sur l'abattage des chiens de traîneau, , le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial ont toujours refusé de mettre sur pied une enquête. Face à cette inaction, la Société Makivik a mandaté l'Honorable Jean-Jacques Croteau pour qu'il fasse l'examen des allégations au Nunavik (Croteau 2010). De leur côté, les Inuit de l'île de Baffin mirent sur pied une autre enquête présidée par l'Honorable James Igliorte. Cette enquête déposa son rapport final en 2013 (Qikiqtani Truth Commission 2013), accompagné de plusieurs études thématiques et d'histoires locales.

[16] Le suffixe *-aluk* utilisé avec la base lexicale *pulisi-* suggère l'idée de grand, de méchant, de quelque chose qui peut être effrayant.

rapport préconisa alors le recours à des agents de police autochtones dans le but de maintenir de bonnes relations avec eux (Aubert et Jaccoud 2009 : 106).[17] En 1971, le groupe de travail créé par le MAINC pour évaluer les programmes des agents de police de bande fit le constat de la surreprésentation pénale et carcérale des Autochtones et insista également sur les relations tendues entre les Autochtones et les policiers à cause des différences de culture et de langue (Aubert et Jaccoud 2009 : 109). En 1973, pour la première fois, une vaste consultation fut organisée pour sonder les perspectives des Inuit à l'égard de la justice. Les discussions menèrent, entre autres, à constater une nouvelle fois les relations tendues entre les Inuit et les policiers et à promouvoir, en guise de solution, le développement du programme de gendarmes spéciaux de la Gendarmerie royale du Canada. C'est dans ce contexte que se développa peu à peu l'autochtonisation des forces policières conventionnelles.

La Sûreté du Québec et l'implantation de constables inuit

À partir des années 1960, le gouvernement du Québec se donna les moyens de reprendre le contrôle sur toute sa région nordique auparavant administrée par le gouvernement fédéral. En 1963, il créa la Direction générale du Nouveau-Québec avec le mandat d'administrer la région. C'est dans ce contexte de reprise en main de « son » Nord, que des officiers de la Sûreté du Québec (SQ) furent envoyés dans la région alors appelée Nouveau-Québec.[18] En 1960, un poste de la SQ est ouvert à Kuujjuaraapik et un autre à Kuujjuaq l'année suivante. Les policiers qui y sont postés entreprennent des tournées régulières dans les autres villages qui voient tout juste le jour en ce début des années 1960 et y vont également sporadiquement dans des cas de force majeure, comme des crimes.

[17] Dès 1880, la police du Dominion avait eu recours à des agents amérindiens pour soutenir les conseils de bande et les Affaires indiennes dans l'application de la justice pénale au sein des réserves amérindiennes (Desruisseaux : 2018).

[18] La Sûreté du Québec est le premier corps de police au Québec créé en 1870, quelques années après la Confédération.

Des officiers de la SQ posent devant le poste de police de Kuujjuaq aux alentours de 1980. (CPRK : 2017)

Dès la fin des années 1960, avec la parution du rapport Laing, le gouvernement fédéral envisageait de développer une force constabulaire autochtone dans les réserves et les communautés autochtones. Ce nouveau système avait pour objectif de relayer les services de police dans les réserves amérindiennes tout en continuant à utiliser les méthodes traditionnelles de la police étatique (Aubert et Jaccoud 2009 : 104-107).[19] Le rôle donné à ces constables autochtones était d'opérer une forme de médiation culturelle avec les communautés autochtones, tout en légitimant le pouvoir en place (Aubert et Jaccoud 2009 : 106). En 1973, les politiques en matière de police autochtone connurent un tournant majeur au Canada alors que l'on tentait de transférer peu à peu du pouvoir administratif aux peuples autochtones.[20] Au même moment, la SQ connu de grandes réformes modernisant et professionnalisant son corps de police. Constatant les limites d'une force policière répressive, le Québec initia une politique de police communautaire (Dupont et Pérez 2006 : 78), qui se prolongea naturellement dans le développement d'une police autochtone.

[19] Les premiers agents de police autochtones sont postés dans des réserves à partir de 1965 dans un contexte où le gouvernement fédéral commence à s'interroger sur les taux d'incarcération et de récidive élevés des Autochtones. Ce qui va mener à la parution du rapport Laing sur lequel s'appuieront les politiques en matière de services policiers pour les deux décennies suivantes (Aubert et Jaccoud 2009 : 104).

[20] Un groupe de travail est chargé à partir de 1971 d'évaluer le travail des agents de police de bande qui lança une vaste consultation auprès des Premières nations et qui confie en 1973 au MAINC la responsabilité de développer un programme expérimental, celui des gendarmes spéciaux de la GRC.

C'est le rapport Choquette[21] qui fit état de critiques des Inuit à l'égard des pratiques policières de la SQ en 1972. On parlait alors de relations tendues, du manque de patrouilles, d'illégitimité des forces de l'ordre, d'un taux de criminalité très élevé et de la distance culturelle entre la population inuit et le processus judiciaire québécois (Jaccoud et Spielvogel 2018 : 16). L'auteur du rapport recommandait l'augmentation des effectifs policiers, mais aussi un meilleur accès aux services de justice pour les Inuit. C'est plus précisément suite à la signature de la *Convention de la baie James et du Nord québécois* (CBJNQ) en 1975, premier grand traité moderne signé entre les Cris de la baie James, les Inuit et les gouvernements fédéral et québécois, qu'une négociation fut enfin entreprise avec la SQ pour permettre la formation de constables inuit (Aubert et Jaccoud 2009: 111). En effet, la CBJNQ prévoyait la création d'un corps de police régional (chapitre 21), dont la formation serait subventionnée par le gouvernement provincial. Le texte prévoyait également adapter les critères d'embauche pour favoriser le recrutement de policiers inuit.[22] Ces mesures furent mises en œuvre dans le cadre de la *Loi sur les Villages nordiques et d'Administration régionale Kativik* (Chapitre V-6.1 art. 370) votée en 1978 qui mit en place la principale administration publique de la région, dont dépend encore aujourd'hui le corps de police régional. En 1979, l'Administration régionale Kativik (ARK) confia alors à la SQ une double mission : assurer le service de police au Nouveau-Québec pendant encore deux ans et former la relève inuit en vue de la création d'un corps de police régional.[23]

Dès 1979, 12 Inuit furent recrutés dans les villages du Nouveau-Québec pour suivre un programme de formation créé en partenariat avec la SQ.[24] Une fois formés, ces constables spéciaux, encore sous la bannière de la SQ, travaillaient sous la supervision des agents réguliers de la SQ basés à Kuujjuaq et Kuujjuarapik. Bien qu'ils n'exerçassent leur fonction que sur un territoire limité, ces agents spéciaux possédaient techniquement, en vertu de la *Loi sur la police* du Québec, tous les pouvoirs d'un agent de la paix (Aubert et Jaccoud 2009 : 111). La SQ envoya des roulottes dans chaque village du Nunavik pour servir de poste de police et de logement pour le policier.

[21] *Administration du système judiciaire au-delà du 50e parallèle,* 1972, Rapport du Comité mis sur pied par Jérôme Choquette alors ministre de la justice.
[22] Jaccoud, Barbeau-Leduc et Spielvogel 2019.
[23] En 1978, les Cris ont démarré le premier programme de constables spéciaux en vertu de la *Convention de la baie James et du nord québécois*, suivis par les Naskapis, puis les Inuit.
[24] *Atuaqnik*, November 1979, p. 21.

Des représentants de la SQ avec les premiers constables autochtones (CPRK : 2017).

Si l'établissement de cette force spéciale symbolisait le transfert du pouvoir vers les villages, des problèmes persistants montrèrent rapidement les limites de ce système. Dès la première année de formation, on constata un roulement de 110 % et la seconde année deux autres Inuit quittèrent le programme de formation. En 1983, cinq Inuit décidèrent que le travail de policier n'était pas pour eux et deux autres furent renvoyés pour avoir eux-mêmes enfreint la loi.[25] Plusieurs défis furent identifiés : la difficulté, pour les Inuit, d'arrêter des membres de leur famille ou de leur communauté, le sentiment d'isolement à travailler seul dans un village, le manque d'équipement, la barrière de la langue puisque la formation se donnait en anglais, et enfin le fait que les Inuit travaillant comme constables spéciaux ne bénéficiaient pas d'assurance contre les blessures ou la mort dans le cadre de leur travail.[26] En 1985, de nouveaux efforts furent déployés pour former de nouveaux constables spéciaux inuit.[27]

Ces agents, bien qu'Inuit, ne sont apparus au fil du temps que comme les relais d'une autorité extérieure qui ne semblait pas plus efficace à contribuer au maintien ou au rétablissement de la paix dans les villages. En 1986, un nouveau rapport sur les services de police offerts aux Autochtones du Canada fit état d'une situation identique et expliqua cela par la persistance d'un « modèle non autochtone, urbain et occidental » dont découlent les divers programmes destinés aux communautés autochtones » (Canada 1986 : ix). Un ancien constable inuit (P3) a confirmé ce sentiment d'avoir été la « façade » d'une autorité extérieure. Il a également déploré les conditions difficiles de son travail, l'isolement, le manque de matériel et d'équipement et le salaire dérisoire pour le nombre d'heures effectuées. Cette dernière raison, en plus de la difficulté de devoir intervenir

[25] *Taqralik*, January 1984 : 13.
[26] *Taqralik*, January 1984 : 14.
[27] *Taqralik*, June, July 1984 : 19.

auprès de ses proches, voire de les mettre en arrestation, a poussé ce constable à quitter ses fonctions.

Le Corps de police régional Kativik

En 1991, une troisième étape voit le jour dans le développement des polices autochtones au Canada : le gouvernement fédéral adopte la *Politique sur la Police des Premières Nations* (PPPN) dans le but de créer des services de police autogérés par les communautés autochtones (Aubert et Jaccoud 2009 : 112). Un partenariat entre les gouvernements, fédéral et provincial, ainsi que les communautés et donnant lieu à des ententes tripartites, prévoyait de supporter la création de ces nouveaux corps de police.

En juillet 1995, le transfert de pouvoir de la division police autochtone de la Sûreté du Québec se fait donc au profit de la création du Corps de police régional Kativik (CRPK), processus achevé en avril 1996 (CPRK 2017). L'ambition de départ était de faire du CRPK un corps de police autonome, composé de constables inuit et dirigé par les Inuit eux-mêmes. Mais devant la difficulté à former et à retenir des policiers inuit, le CRPK a ouvert ses portes à de nombreux policiers *qallunaat*, francophones ou anglophones, dont le nombre ne cessa d'augmenter au cours des décennies suivantes, alors que le CRPK prit de l'ampleur. Les policiers du CRPK sont passés de 44 en 2007, à 54 en 2008 et à 66 en 2012 (George 2007). Les années 1990 et 2000 virent ainsi l'expansion du CRPK et de nouveaux besoins furent exprimés en termes d'organisation et d'équipement.

Dès sa création, le CRPK hérita en effet des vieilles roulottes de la SQ servant à la fois de poste de police et de logement pour les policiers (George 2001). Devant les problèmes d'insalubrité et le manque de logements pour les policiers de plus en plus nombreux, le CRPK annonça rapidement la construction de nouveaux postes de police dans la région en 2002. Les armes des policiers furent également diversifiées. Alors qu'auparavant, les policiers du CPRK utilisaient le bâton et le poivre de Cayenne et, en dernier recours, le fusil à pompe, ils sont chacun armés de pistolets à partir de 1999 (George 1999). En 2007, le CPRK se modernise : son organigramme est restructuré, notamment avec la nomination de quatre capitaines qui se répartissent la responsabilité des 14 villages de la région. Une première convention collective est aussi négociée et de nouvelles tentatives sont faites pour former et retenir des policiers inuit.

Malgré ces quelques éléments de contexte qui nous sont connus aujourd'hui, l'histoire de l'implantation du CPRK, et même de la SQ, au Nunavik est très lacunaire. Nous savons très peu de choses sur la façon dont les Inuit percevaient les agents de la SQ et du CRPK à leurs débuts, comment ils les ont accueillis dans leur village, quels types de relations ils

ont développées avec eux. Nous savons également très peu sur l'histoire des constables autochtones au Nunavik, malgré la contribution de M. Jaccoud. Comment ces constables étaient-ils perçus par les membres des communautés dans lesquelles ils travaillaient ? Quelles étaient leurs relations avec leurs collègues *qallunaat* ? Des recherches devraient être lancées sur ces sujets pour mieux éclairer l'histoire des relations entre les Inuit et la police dans cette région de l'Arctique canadien.

La relation des Inuit avec les trois corps de police qui se sont succédé au Nunavik doit néanmoins être comprise dans le contexte de domination d'un ordre politique sur un autre (Nungak : 2019). Si les Nunavimmiut font la différence entre ces trois corps policiers, il n'en demeure pas moins qu'ils les considèrent comme des institutions qui leur ont été imposées, responsables d'appliquer des lois qui ne sont pas les leurs. Au fil du temps et en fonction des diverses tâches que les corps policiers ont eu à effectuer auprès des Inuit, une variété de sentiments est née à leur égard, allant de la gratitude à la peur, de l'incompréhension à l'injustice et la colère. Les policiers, *qallunaat* en majorité, qui travaillent aujourd'hui au Nunavik portent encore sur leurs épaules le poids de cette histoire coloniale et des relations ambivalentes que leurs prédécesseurs ont tissé avec les Inuit. La relation tendue, palpable aujourd'hui dans les communautés du Nunavik, n'est pas nouvelle et de nombreux rapports en ont fait le constat au cours des décennies précédentes (Laneuville 2015 ; 2017).

Le Corps de police régional Kativik : défis, réalités et initiatives

> *Honnêtement, j'ai eu une bonne ouverture de la part des Inuit au moment où je m'impliquais, lorsqu'ils voyaient que ce que je disais c'était sincère et que je ne n'étais pas seulement là pour les arrêter. (P4)*

Nous avons vu dans la section précédente la façon dont les relations se sont développées au fil du temps entre les agents de police et les Nunavimmiut. Le Corps de police régional Kativik (CPRK) a hérité de cette histoire relationnelle au moment de son implantation, il y a plus de 20 ans. Nous exposerons maintenant les défis et les réalités de ce corps de police et mettrons de l'avant les perspectives et les expériences des agents interrogés dans le cadre de notre recherche. Enfin, nous aborderons les démarches initiées par le CPRK pour améliorer ses services auprès des Nunavimmiut.

Un corps de police autochtone

Comme la majorité des réserves autochtones, les villages du Nunavik sont desservis par un corps de police autochtone[28], avec duquel la Sûreté du Québec (SQ) assume un rôle complémentaire. En 1996 le CPRK est devenu le principal corps de police à servir quotidiennement la population du Nunavik. Conformément aux dispositions prévues par la *Loi sur la police* (art.86), c'est l'Administration régionale Kativik (ARK)[29] qui est responsable de l'application de la loi et qui dirige le CPRK. En vertu de la loi, les corps de police autochtones, dont le CPRK, sont exclus des niveaux de services établis que les municipalités doivent offrir à leur population. Ces niveaux de services, allant de 1 à 6[30], sont définis en fonction de la taille des agglomérations et de leur position géographique. Ils déterminent également des champs de compétences en matière de gendarmerie, d'enquête, de mesures d'urgence ou encore de services de soutien, ainsi que le financement nécessaire à l'offre de ces services. Ainsi au Nunavik, comme dans les autres communautés autochtones, le financement dépend d'ententes gouvernementales renouvelables et c'est la SQ qui s'assure de combler les services que le CPRK ne peut pas

[28] Le CPRK est l'un des 22 corps de police autochtone au Québec.
[29] L'ARK est considéré comme une « supra-municipalité » et une municipalité concernant l'application de la *Loi sur la police* en vertu de celle-ci (L.R.Q., c. P-13.1, article n°86, 2000).
[30] Par exemple un corps de police de niveau 1 doit fournir certains services de base comme des patrouilles 24 heures sur 24 (Sécurité Publique Québec 2014).

fournir.[31] La SQ peut aussi venir en aide au CPRK lorsque celui-ci en fait la demande.[32] Dans le contexte spécifique du Nunavik et conformément à la *Loi sur les villages nordiques et sur l'Administration régionale Kativik* et à *la Loi sur la police,* le mandat du CPRK est « de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique sur le territoire, de prévenir le crime et les infractions aux règlements des municipalités, aux ordonnances de l'ARK et aux lois du Québec et du Canada, et d'en rechercher les auteurs » (CRPK 2017).[33]

Chacun des 14 villages du Nunavik possède son poste de police. Le quartier général du CRPK se situe à Kuujjuaq, le plus grand village du Nunavik. Le corps de police est dirigé par un chef et par deux chefs adjoints ; ces derniers sont basés à Kuujjuaq et à Puvirnituq. Le service comporte trois divisions régionales supervisées chacune par un capitaine et regroupant entre quatre et cinq villages : : Division est (Aupaluk, Kangiqsualujjuaq, Kuujjuaq et Tasiujaq), Division ouest (Akulivik, Inukjuak, Kuujjuaraapik et Umiujaq) et Division nord (Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Quaqtaq et Salluit). Ainsi, la majorité des équipes de police est supervisée à distance par un capitaine qui se déplace à l'occasion.

En janvier 2020, le CPRK comptait 81 policiers permanents, incluant parmi eux les chefs et chefs adjoints, quatre capitaines (un chargé de projet et trois capitaines de Division), neuf sergents, trois préventionnistes et 62 agents patrouilleurs. Le CPRK compte également un agent de renseignements criminels pour les dossiers relatifs à l'alcool et la drogue. Chaque communauté est servie en tout temps par une équipe d'au moins trois agents, ce nombre augmentant en fonction de la taille de chaque communauté. À Kuujjuaq, par exemple, on retrouve en permanence huit policiers, en plus de l'équipe du quartier général, qui compte une douzaine d'employés incluant des civils. Depuis 2009, grâce à l'Unité des enquêtes du Nunavik, le CPRK et la SQ collaborent dans la lutte contre le trafic de drogue, la contrebande d'alcool et les crimes de nature sexuelle. Cette unité mixte, composée de quatre membres de la SQ (agents permanents établis à Kuujjuaq) et de trois membres du CPRK, facilite le partage d'informations et d'expertises entre les deux corps de police.

[31] Par exemple, la SQ est en charge des crimes majeurs comme les meurtres, les tentatives de meurtre et les agressions sexuelles sur mineurs.

[32] Seuls les corps de police de niveau 3 et plus, telle que la SQ, peuvent enquêter sur les cas de crimes majeurs. Le CPRK peut faire appel à la SQ pour du renfort sur une plus ou moins longue durée. En juillet 2019, par exemple, 24 membres de la SQ ont été envoyés au Nunavik afin de combler le faible effectif du CPRK. En décembre 2019, suite à des efforts accrus du CPRK en matière de recrutement, les agents de la SQ ont été presque entièrement remplacés par des agents du CPRK (Anselmie 2019 ; P1).

[33] (L.R.Q., c. V-6.1)

Si le mandat du CPRK ressemble à celui de tout corps de police au Canada, les réalités du Nunavik rendent le travail sur le terrain très différent.

Les défis du recrutement et du financement

Le recrutement et la rétention des employés sont parmi les principaux défis du CPRK. Lors de son implantation en 1996, l'objectif était de créer un service de police autochtone. Pourtant, malgré la volonté régionale et de nombreux efforts, les policiers inuit sont aujourd'hui très rares au sein du CPRK. À la fin de l'année 2018, on comptait seulement trois policiers inuit pour 79 policiers non inuit (KRPF 2019). Pour plusieurs raisons, il est très difficile d'embaucher et de retenir les Inuit comme agents de police. Selon les témoignages, la plus grande difficulté pour les policiers inuit est de devoir intervenir auprès des membres de leur famille. Ils se retrouvent en effet régulièrement en conflit d'intérêts du fait des nombreuses relations de parenté qui les lient aux autres membres de leur communauté.

Le CPRK doit donc recruter sa main-d'œuvre au Sud de la province du Québec, parmi la population non autochtone et majoritairement francophone. En raison de l'éloignement et de l'isolement géographique du lieu de travail, il est difficile de recruter des policiers expérimentés. Par conséquent, les agents qui postulent auprès du CPRK sont majoritairement jeunes et débutent tout juste leur carrière. Si les motivations qui les incitent à postuler pour un emploi au sein du CPRK sont diverses, la plupart ne restent en poste que pour une très courte durée, allant de trois à douze mois. Selon le chef de police, « *c'est la quasi-totalité de l'effectif qui doit être renouvelé tous les douze mois* » (Commission Viens : 282). Le service souffre donc d'un roulement élevé d'employés, mais aussi d'un nombre insuffisant d'agents pour répondre à la demande. De ce fait, il peine à former adéquatement tous les agents sur le terrain. Cette situation se traduit, au quotidien, par des conditions de travail difficiles et des services qui perdent en qualité.

Grâce au renouvellement récent de l'entente tripartite entre l'ARK, le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada (CPRK 2019)[34], le service policier vise le chiffre de 90 agents permanents. Bien que cette entente ait été bonifiée et qu'elle couvre maintenant une période de 5 ans, les ressources financières demeurent un enjeu constant. Le CPRK critique vivement la précarité et la complexité de son processus de financement, et le fait de devoir « se battre » continuellement face aux gouvernements

[34] Cette entente couvre la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2023. Depuis 1991, le Canada contribue financièrement aux services de police du Nunavik à la hauteur de 52 % et le Québec 48 %. Une entente bilatérale avec le gouvernement du Québec couvre la même période et concerne le maintien des services policiers dans les communautés (CPRK 2019).

pour obtenir le financement minimum nécessaire au simple maintien des services.[35] Le CPRK souhaiterait, entre autres, obtenir la reconnaissance et le financement, à tout le moins d'un niveau de service 1, car la nature des services offerts par les policiers sur le terrain et les besoins des Nunavimmiut relèvent davantage d'un niveau 2, voire d'un niveau 3. Ainsi, ce financement permettrait par exemple d'offrir une patrouille 24 heures sur 24, ou encore de mettre en place un centre d'appel à Kuujjuaq, en inuktitut, éléments demandés par les Nunavimmiut.

Un contexte social exigeant

La région fait face depuis de nombreuses années à des problèmes sociaux majeurs. Les taux de violence et de criminalité sont beaucoup plus élevés que dans le reste de la province :

> C'est au Nunavik que la situation apparaît la plus critique. Selon le directeur du CPRK, en 2017 seulement, plus de 11 000 incidents et infractions criminelles sont survenus sur le territoire. La gravité des incidents est aussi notable. En 2017, sept meurtres et treize tentatives de meurtre ont été enregistrés, pour une population de 13 800 habitants et les policiers du CPRK ont eu à intervenir dans le cadre de 24 suicides et à traiter 346 cas d'abus sexuels présumés, dont 130 sur des mineurs. (Commission Viens 2019 : 279)

Les policiers du Nunavik doivent intervenir régulièrement dans des situations de grande violence, incluant divers types d'agressions et des suicides. Cette violence tout comme les interventions policières sont par ailleurs fortement liées à la surconsommation d'alcool. En 2018, parmi les incidents criminels, l'alcool était impliqué dans 77 % des cas d'agressions et dans 50 % des cas d'agressions sexuelles (CPRK 2019).[36] Les policiers relatent également recevoir beaucoup plus d'appels et garder davantage de détenus au poste de police les jours où l'alcool arrive massivement dans les villages (P05 ; P06).[37] Parmi les facteurs qui contribuent à un fort taux de violence, il faut ajouter la pauvreté, les traumatismes intergénérationnels, mais aussi le manque et le surpeuplement des logements. Un policier explique :

> Des fois, on a des gens avec qui on intervient toutes les semaines et, d'un coup, on en n'entend plus jamais parler : c'est qu'il y a des nouvelles maisons aménagées et ils ont déménagés dans leur maison. C'est comme un *melting pot* de plein de problèmes

[35] Entretien téléphonique du 9 janvier 2020 avec la direction du CPRK.

[36] Les Inuit sont plus enclins à des période de consommation excessives (IPQ 2019). Les problèmes de dépendance à l'alcool et aux drogues sont en augmentation au Nunavik, surtout chez les jeunes et touche davantage les jeunes femmes (Brunelle et al., 2010). Voir également Muckle et *al.* 2007.

[37] L'alcool est vendu en magasin, de manière contrôlée, en quantité par personne et selon certaines heures, dans deux communautés du Nunavik : Puvirnituq et Kuujjuaq. Partout ailleurs, l'alcool arrive périodiquement par avion, soit par le biais de commandes personnelles légales, soit de façon clandestine.

> sociaux, mais le principal ingrédient là-dedans, je dirais que c'est la consommation d'alcool. (P6)

De ces nombreuses problématiques découlent des taux élevés de judiciarisation et d'incarcération chez les Inuit. Les Inuit incarcérés ont le profil socio-judiciaire le plus lourd par rapport aux autres nations autochtones au Québec (Dussault et Despatis 2016).[38]

Les particularités du Nord : isolement, lois et système de justice

Le travail de policier au Nunavik a de nombreuses particularités. En premier lieu, en plus des effectifs réduits, les équipes de police sont géographiquement isolées les unes des autres et peuvent difficilement s'entraider lors de situation à haut risque impliquant des armes à feu, par exemple. Lorsque des déplacements sont nécessaires pour aider des collègues, ceux-ci se font par avion puisque les villages du Nunavik ne sont pas reliés par voie terrestre. À ce sujet, le rapport de la Commission Viens relate :

> L'enjeu est d'autant plus important au Nunavik que les interventions policières liées à la présence d'armes à feu, les *gun calls*, selon l'expression locale, sont fréquentes. Il s'agit d'interventions à haut risque, où des personnes armées se retrouvent barricadées, parfois en présence d'otages ou d'otages présumés. Or, la preuve a démontré que − forcés d'intervenir sans renfort − les policiers se débrouillent la plupart du temps avec les moyens du bord. En plus de cela, a relaté Jean-François Morin, lorsque des policiers additionnels doivent être déployés pour relayer leurs collègues épuisés, cela a pour effet de laisser à découvert les villages desquels proviennent ces renforts (Commission Viens 2019 : 287)

Les conditions météorologiques au Nunavik occasionnent aussi fréquemment des reports de vols, retardant l'arrivée des renforts. Par exemple, lorsque l'intervention de la SQ est requise dans le cas d'un crime majeur, alors qu'il faut normalement compter entre 16 à 30 heures avant leur arrivée, le climat peut retarder leur venue de plusieurs jours.

En second lieu, les lois ne s'appliquent pas toujours de la même façon en contexte nordique qu'ailleurs au pays. Par exemple, la réglementation québécoise en termes d'immatriculation et d'assurances automobile ne peut être appliquée totalement, notamment parce qu'il n'y a, sur le territoire, aucun bureau de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ). La propriété des véhicules n'est que très peu formalisée et les conducteurs n'ont généralement pas d'assurance pour se couvrir en cas d'incident. Cette réalité implique une application plus variable et flexible, et donc plus ambiguë, de

[38] Selon un rapport du Protecteur du citoyen paru en 2015, le nombre d'Inuit ayant séjourné dans un établissement de détention a augmenté de 64 %, passant de 549 à 898 entre 2010 et 2015. La durée moyenne de séjour en détention préventive a aussi augmenté de 8,2 jours en cinq ans et est supérieure de 17,6 jours à celle du reste de la population carcérale.

la loi.[39] À défaut de pouvoir suivre une réglementation claire et uniforme, le mot d'ordre du CPRK est alors de faire preuve de « bon jugement » et de « bon sens ». Toutefois, puisque la notion de « bon jugement » est grandement définie par le contexte culturel, il peut être difficile pour des policiers non inuit peu familiarisés avec le milieu de juger adéquatement les situations auxquelles ils font face. Il est aussi plus ardu pour le CPRK de formuler des consignes claires à ces nouvelles recrues.

En troisième lieu, les spécificités du fonctionnement de la justice au Nunavik affectent le travail les policiers au quotidien. Un système de Cour itinérante a été implanté en 1974 par le ministère de la Justice du Québec (Bonesteel 2006 :25). La Cour se déplace tout au long de l'année dans 9 des 14 villages du Nunavik pour conduire des audiences de cour criminelle, à Kuujjuaq et à Puvirnituq pour les audiences en protection de la jeunesse (Saturviit 2018 : 17) et environ une fois par année à Kuujjuaq pour la cour au civil. Les policiers doivent donc escorter très souvent des accusés qui vivent dans les villages où la Cour ne siège pas. Également, puisqu'il n'y a aucun centre de détention au Nunavik, en cas de détention préventive, d'audience sur mise en liberté sous caution et de peine d'emprisonnement, les contrevenants doivent être escortés vers un centre de détention au Sud de la province. Ainsi, les policiers voyagent très fréquemment[40] et laissent les membres de leur équipe en sous-effectif. À ce titre, et considérant le nombre et l'importance des dossiers à traiter au Nunavik, le CPRK réclame aujourd'hui une cour de justice permanente mais aussi et surtout un système de justice plus adapté à la réalité des Nunavimmiut. Jean-Pierre Larose, chef du CPRK, constate avec découragement l'inadéquation du système de justice « *qui va complètement à contre-courant des attentes de la région et qui nuit directement aux relations quotidiennes des policiers avec la population* » (Jean-Pierre Larose).

En quatrième lieu, considérant les enjeux sociaux disproportionnellement élevés dans ces petits villages isolés, les policiers subissent, tout comme les Inuit, l'impact de l'insuffisance de ressources et de services psycho-sociaux et sociojuridiques (Lessard et *al*. 2018 ; Tran et Lévesque 2019a ; 2019b). Ainsi, les demandes d'aide venant de la population en lien avec plusieurs problématiques retombent souvent sur les épaules des policiers, qui ne détiennent pourtant pas les ressources et les compétences adéquates pour intervenir.

[39] Ceci s'applique aussi aux réglementations relatives à la sécurité routière, aux véhicules hors-route et au port d'armes.

[40] Au moins une fois par semaine, des détenus ou des accusés Nunavimmiut doivent être escortés par avion par un policier (P2).

Les aspects positifs de l'emploi

Malgré ces difficultés, différentes raisons incitent les policiers non inuit à postuler pour un poste au sein du CPRK. La première raison citée est le faible nombre de postes accessibles aux jeunes finissants au sein des corps de police du Sud, postes pour lesquels la compétition est par ailleurs très forte. Travailler au Nunavik se présente alors comme une option intéressante : le processus d'embauche est rapide, le salaire est attrayant et le lieu de travail promet une aventure dépaysante. Par ailleurs, l'expérience de travail au Nunavik est très valorisée dans le monde policier, car elle permet de développer en peu de temps de multiples compétences et d'acquérir de grandes responsabilités. En quelques mois, les agents apprennent davantage et expérimentent une plus grande variété de tâches que leurs confrères qui sont en poste depuis plusieurs années dans le Sud de la province ou ailleurs au pays.

Selon les agents interrogés, une fois en poste, la nature et la diversité des tâches effectuées, de même que les responsabilités qui leur sont confiées, font parties des aspects les plus positifs de leur travail. Plusieurs apprécient le fait qu'ils doivent faire preuve d'une grande polyvalence et de débrouillardise, comme l'explique ce policier :

> Ici, au Nunavik, on répond aux appels, on enquête le dossier à fond, mis à part dans les cas de crime majeur comme un meurtre ou une tentative de meurtre. Mais tout ce qui est des autres dossiers, nous sommes des policiers patrouilleurs et enquêteurs. […] On fait surtout des interventions au point de vue criminel, ce qui est une grande différence du travail au Sud du Québec. On fait très peu de Code de la sécurité routière, interception de véhicule pour donner des tickets. On fait quasiment exclusivement du criminel, du règlement municipal et de l'assistance au public. (P7)

Pour de jeunes policiers avides de défis, le travail au Nunavik permet en effet de développer leurs compétences. Le fait de répondre régulièrement à des situations d'urgence et de crise leur procure également le sentiment d'être réellement utiles à la population desservie. Enfin, leur travail correspond bien à l'image qu'ils avaient du service policier lorsqu'ils ont choisi cette carrière.

Un autre aspect positif du travail au sein du CPRK est le travail d'équipe. La collaboration, la proximité et la cohésion entre les collègues prennent une grande place dans la vie des policiers, tant sur les plans professionnels que personnels. Ils développent souvent des relations significatives et durables (P5 ; P9). Aussi, plusieurs policiers apprécient le fait que le travail dans une petite communauté favorise la création de liens sociaux avec les habitants. Socialiser et tisser des liens font partie de leurs tâches quotidiennes, que ce soit avec les élus, les élèves de l'école ou encore avec la population en général à l'occasion d'activités communautaires. Cette proximité sociale permet de mieux connaître les liens

familiaux et les histoires personnelles et, en retour, de mieux intervenir lors de situations conflictuelles. Finalement, face à la différence culturelle et au contexte social particulier, les policiers ont souligné l'importance de faire preuve d'ouverture pour travailler au Nunavik.

Les difficultés auxquelles font face les policiers

D'après l'expérience des policiers non inuit interrogés lors de notre étude, les principales difficultés liées à l'emploi sont l'isolement, les conditions de travail difficiles, les ressources limitées, le manque de collaboration de la part des Inuit et les critiques négatives venant de la communauté.

D'abord, les policiers sont loin de leur famille et de leurs amis et ne les voient que très rarement, lors de leurs périodes de vacances. S'ils se retrouvent éloignés de leur milieu social d'origine, ils se sentent également isolés au sein de leur nouvelle communauté. Peu importe qu'ils portent l'uniforme ou qu'ils soient au repos (le plus souvent, sur appel), dans les petits villages du Nord, ils sont en tout temps identifiés comme des policiers et cela limite leur capacité à s'intégrer. Un policier explique : « *L'isolement, c'est un des plus grands défis et le fait d'être policier 24 heures sur 24, sept jours semaines. Ici, tu représentes le CRPK en tout temps, tu te dois d'être exemplaire, c'est un autre des gros défis* » (P8). De plus, la plupart des agents sont surchargés de travail et manquent de temps pour se permettre du repos, une vie sociale et des loisirs. Ceci a évidemment un impact sur leur état psychologique :

> C'est dur sur le moral et ça devient plus dur sur la qualité de sommeil à un moment donné, d'être toujours sur appel. On a une radio, ouverte en permanence, 24 heures sur 24, pour que les appels qui entrent sur la ligne du *911* se transfèrent sur nos radios. À un moment donné, c'est vraiment difficile de décrocher dans les villages quand tu es toujours sur appel et que tu n'as pas beaucoup de *backup* de disponible. (P5)

Les effectifs réduits et le manque de ressources, comme des véhicules et de l'équipement, engendrent des conditions de travail difficiles et compromettent parfois la sécurité même des policiers lors d'interventions à haut risque, qui sont fréquentes dans la région. Plusieurs policiers ont exprimé le fait qu'ils ne reçoivent pas une formation adéquate à l'école de police pour se préparer à un tel contexte de travail :

> Au Nord, on est vraiment à effectif réduit. […] On fait des interventions à haut risque avec deux véhicules de patrouille et quatre policiers. Ici, des fois on est cinq dans le village, mais en réalité, sur nos quarts de travail, on est juste deux policiers. Ce n'est pas réaliste. Des fois, on est seul aussi. […] Donc, ce qu'on apprend à l'école et ce qui se vit ici, ce sont deux mondes. (P5)

Puisqu'il n'y pas de service de répartition des appels au Nunavik, les policiers doivent par eux-mêmes recueillir suffisamment d'information lors d'un appel pour intervenir de façon adéquate et sécuritaire. Ils doivent poser plusieurs questions à l'interlocuteur, mais celui-ci ne collabore pas toujours et peut se montrer impatient et même intimidant. Parfois, les policiers n'arrivent même pas à connaître la raison de l'appel, et encore moins à savoir s'il y a présence ou non d'armes à feu sur les lieux, tel que le relate cet agent :

> C'est typique, ça sonne : « *Kativik Police. – Come to [numéro de la maison] – What's going on? – Fuck you fucking asshole, are you fucking scared fucking pussy, just fucking come!* », et ils raccrochent. C'est le *fun*, j'ai le goût d'aller t'aider… Mais on y va quand même, on arrive là et il y a quelqu'un de *passed out* sur le divan. (P2)

Dans un contexte, fréquent, où l'équipe reçoit un volume d'appels qui dépasse ses capacités d'intervention, elle doit tenter de faire la distinction entre les situations qui exigent une assistance immédiate et celles qui ne sont pas urgentes, entre les interventions bénignes et les interventions à haut risque. Ils tentent de prioriser les appels, par nécessité, mais ils sont souvent critiqués pour cela, car tout le monde s'attend à une aide rapide (P2 ; Annie Baron). Lors d'un autre appel qui semblait tout à fait banal, deux policiers ont dû se protéger *in extremis*, faisant face à une fusillade à leur arrivée sur les lieux :

> L'appel était rentré, vraiment banal. Et la personne qui avait appelé avait vu l'arme à feu, elle savait qu'il était armé, mais elle ne l'a pas dit à la police. Elle a juste dit de venir, puis elle a raccroché. Ça n'aurait pas pris plus de temps pour les policiers de se rendre sur l'appel en le sachant, mais ils auraient été mieux préparés. (P2)

Après quelques mois, beaucoup affirment être plus à l'aise lorsque des situations dangereuses se présentent et ils connaissent mieux le village et les familles. L'intervention auprès de personnes en détresse, souvent intoxiquées, est une autre situation courante, délicate et exigeante pour laquelle les jeunes policiers ne sont pas formés à intervenir :

> On a moins de ressources ici. Quand le téléphone sonne, ce n'est pas un centre de répartition d'appels 911 qui me donne l'appel : je parle directement avec les personnes en détresse, parfois intoxiquées, parfois pendant que la violence est en train d'arriver. C'est dur d'aller chercher de l'information des fois, mais juste en ayant un nom ou un numéro de maison, je sais déjà où je vais et avec qui je vais intervenir. Donc, ça c'est un avantage qu'on a ici, grâce à l'approche communautaire, on connaît les gens avec qui on intervient. À force, on connait un peu plus leur historique et leur situation familiale. (P6)

En plus des propos parfois intimidants tenus par des personnes au téléphone, certains policiers ont parlé plus précisément de racisme des Inuit à leur égard et d'un manque de reconnaissance (Jean-Pierre Larose ; P5). Bien qu'ils comprennent que leur travail ne soit pas toujours apprécié, ils font parfois face à des propos désobligeants qui laissent entendre qu'ils ne sont pas bienvenus au Nunavik (P6), et peuvent se sentir méprisés :

> Il y a beaucoup de commentaires négatifs sur Facebook, très peu de choses positives sur la police. Oui, il y a un fond de vérité dans l'histoire, mais c'est grossi et c'est toujours négativement. (Jean-Pierre Larose)
>
> [Le plus gros défi], je dirais que c'est de faire face à la perception qu'ils ont de nous et d'accomplir un travail qui est difficile sur les plans physique et moral, sans vraiment que la population soit reconnaissante envers ce qu'on fait. Ça joue sur le moral. On dirait qu'on se fait détester. Peu importe ce qu'on fait, il y a tout le temps un point négatif qu'ils vont venir piquer. On arrête quelqu'un et c'est comme « qu'est-ce que la police veut encore ». Au lieu de se demander ce que ce gars-là a fait pour… c'est tout le temps notre faute. (P5)

Enfin, le contexte social, culturel et juridique du Nunavik crée parfois un sentiment d'impuissance et de la frustration chez les policiers, car ils ont l'impression qu'ils n'arrivent pas participer au changement social ou à aider réellement les personnes en difficulté. Autrement dit, ils ne font qu'« éteindre des feux », selon une expression souvent employée par les intervenants non inuit au Nunavik (Laneuville 2015 : 104). Le fait de faire partie d'une petite communauté, de croiser ces personnes au quotidien et de les voir souffrir, accentue probablement ce sentiment (P2). Particulièrement, certains policiers vivent durement le fait que des victimes de violence conjugale, dont ils jugent la vie en danger, refusent de porter des accusations criminelles contre leur agresseur : « *C'est sûr que, moralement, ça vient que les gens ont souvent l'impression de travailler dans le beurre* » (P2).

Pourtant, les policiers ne sont pas les seuls responsables des cercles vicieux de la violence et de la souffrance, puisque le système de justice actuel y contribue grandement de par son incapacité à offrir des solutions adéquates aux victimes et aux accusés. La volonté et la bienveillance des policiers se heurtent à la fois à une culture différente, où le pardon prévaut sur la punition et la condamnation, et à un système de justice inadéquat au Nunavik. Les policiers constatent par eux-mêmes qu'ils interviennent constamment auprès des mêmes personnes, une minorité de la population, et que les procédures de justice pénale n'arrivent pas à mettre un frein aux délits (P4). Ainsi, les policiers reconnaissent le besoin criant de développer partout au Nunavik des ressources et des services en intervention psychosociale et en réhabilitation, de même que des refuges et des centres de dégrisement.

Les initiatives récentes du CPRK

En raison des nombreux problèmes sociaux, le CPRK doit gérer de nombreuses crises et souvent agir dans l'immédiateté. Pour un impact et des interventions positives, la confiance et la collaboration de la population sont nécessaires et cela exige du temps. Conscient de l'importance d'améliorer ses relations avec les communautés, le CPRK

diffuse régulièrement des messages exprimant cette volonté. Malgré tout, chaque erreur ou comportement abusif de l'un de ses membres peut rapidement entacher la sincérité de l'organisme en entier et remettre en question ses bonnes intentions. Depuis les dernières années, l'organisme a donc mis en place différentes initiatives afin de mieux répondre aux attentes des Nunavimmiut et d'améliorer ses services.

Ces initiatives comprennent premièrement l'amélioration des conditions de travail des agents, qualifiées d'inhumaines dans un article de presse en 2018 (Teisceira-Lessard 2018), en vue d'un recrutement plus efficace et d'une meilleure rétention des employés. Une nouvelle convention collective a été signée en ce sens. Grâce aux efforts du CPRK, une nouvelle cohorte de policiers, recrutés en Ontario, a fait son entrée en décembre 2019. L'organisme espère ainsi augmenter le nombre de policiers anglophones, tout en comblant le manque de postulants. Des tentatives de recrutement ont été lancées auprès de policiers retraités, afin qu'ils encadrent et accompagnent des officiers plus jeunes, sur des périodes de quelques mois. Dans la même veine, des démarches ont été entreprises avec le Service de police de la ville de Montréal (SPVM) afin d'offrir des stages de 8 à 12 mois à des policiers plus expérimentés qui pourraient également accompagner les plus jeunes, et participer à offrir durant cette période un peu plus de stabilité dans les villages. Enfin, le CPRK a commandité le développement d'un programme de formation en ligne d'une durée de douze heures sur la sensibilisation à la culture inuit. Le but de la formation est de vérifier la sensibilité culturelle des postulants, mais aussi d'approfondir leurs connaissances de la société inuit et de les informer sur les défis du travail en milieu interculturel.[41]

Deuxièmement, le CPRK est impliqué dans différents projets et protocoles d'entente avec divers organismes nordiques, et en particulier, avec la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN). L'objectif de ces ententes est d'améliorer les services et de permettre une application plus adéquate des lois. Le projet Saqijuq, par exemple, est issu d'un partenariat régional avec la RRSSSN et vise une forme de régulation sociale en proposant des alternatives au système de justice, soit une justice réparatrice plutôt que punitive. Afin de lutter contre la criminalité, les deux axes principaux du projet sont de 1) prévenir et limiter les dommages physiques et psychologiques causés par la surconsommation d'alcool, et de 2) prévenir de la sur-judiciarisation des Inuit. En septembre 2019, dans le cadre de ce projet, des équipes mobiles d'intervention composées d'un policier et d'un travailleur social ont été mises en place à Puvirnituq

[41] Ce programme est développé par la Chaire de recherche Sentinelle Nord sur les relations avec les sociétés inuit de l'Université Laval. La première étape du cours *Inuit Cultural Competency Training-Step 1,* a été mise en ligne sur le site web de l'Université Laval en novembre 2019. À la mi-décembre, 15 postulants au CPRK avaient suivi ce cours de trois heures.

(RRSSSN 2019). Le programme sera mis en place, sous peu, à Kangirsuk. Jean-François Morin, chef adjoint du CPRK, explique :

> Nous apprécions grandement les changements tangibles et positifs depuis l'implantation de l'équipe mobile d'intervention. Un des résultats est d'alléger la charge de travail de nos agents. Cette équipe est très active au sein de la communauté, créant des liens positifs avec d'autres organismes et surtout avec les gens de la communauté. (Jean-François Morin)

De plus, une entente régionale a été signée en 2016 dans le but d'améliorer l'application de *l'Entente multisectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels, de mauvais traitements physiques ou d'une absence de soins menaçant leur santé physique*. Bien que cette entente émanant du ministère québécois de la Santé et des Services sociaux existe depuis 2001, son application au Nunavik n'était pas toujours de mise, ni efficace, ni même possible. La nouvelle collaboration entre le CPRK et la RRSSSN a pour but de mieux définir les champs d'action et de compétences de chacun et de mettre en place les outils permettant le bon déroulement et le respect de cette entente. Ces deux acteurs travaillent également sur des protocoles de collaboration concernant les jeunes disparus ou en fugue, et concernant la *Loi sur la protection des personnes dont l'état de santé mental présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui* (Loi P38).

Le CPRK multiplie aussi ses interventions préventives et ludiques dans les écoles pour établir un lien positif avec les jeunes. Il a d'ailleurs signé en avril 2019 une entente de collaboration avec Kativik Ilisarniliriniq, la commission scolaire du Nunavik (Kativik Ilisarniliriniq 2019), dans le but d'améliorer le travail de prévention auprès des élèves et de favoriser un climat d'apprentissage sécuritaire dans les écoles. Le CPRK souhaite augmenter les activités de prévention et aborder des thèmes spécifiques tels que l'intimidation, dans une approche adaptée aux besoins de chaque communauté. L'organisme organise régulièrement des activités ayant pour but de favoriser une image plus positive des policiers et de faciliter le contact avec la population. En 2019, par exemple, un rallye-vélo a eu lieu dans les villages de Kuujjuaq, Puvirnituq, Salluit et Kuujjuaraapik. D'ailleurs sur le terrain, les policiers sont fortement invités, lors de leur temps libre, à rendre visite aux acteurs locaux : les élus municipaux, les intervenants en santé et en service social, mais aussi à socialiser avec la population en général.

En dernier lieu, soulignons que le CPRK a récemment lancé des appels d'urgence au gouvernement afin de dénoncer les problèmes de financement chroniques et les ressources insuffisantes afin de bien desservir les Nunavimmiut, en termes de services policiers. En 2018, le CPRK a profité de la Commission Viens pour témoigner d'une situation qu'il juge inacceptable et insoutenable. Le rapport final de la Commission Viens a reconnu cet état de fait et suite à l'identification des obstacles à la qualité des services

offerts aux Nunavimmiut, a rédigé huit appels à l'action qui visent directement ce problème de financement, ainsi qu'une plus grande reconnaissance des corps de police autochtones (Commission Viens 2019).[42]

En conclusion de cette section, nous souhaitons souligner trois choses : la position délicate et exigeante des policiers au Nunavik, l'expérience toutefois positive et engagée de plusieurs agents, et les efforts du corps de police pour améliorer ses services. Dans la section suivante, nous nous intéresserons cette fois aux perspectives des Nunavimmiut vis-à-vis du corps de police et de ses agents. En nous intéressant aux perspectives des policiers d'un côté et à celles des membres des communautés de l'autre, nous cherchons à mettre de l'avant les expériences et les réalités de chacun, pour saisir les principaux obstacles et pour proposer des outils pour bâtir une relation respectueuse et une meilleure collaboration.

[42] Voir les appels à l'action n°29 à 36 du rapport final de la Commission Viens (2019), à l'Annexe 5 du présent document.

Perspectives des Nunavimmiut sur les services policiers

> *[Les policiers] devraient en faire plus. Je sais que c'est un travail difficile, mais ils doivent en faire un peu plus pour la communauté.* (N9 – traduction libre)

Si la majorité des personnes inuit interrogées lors de notre projet ne remettaient pas en question l'importance de la présence policière dans leurs communautés, beaucoup se sont montrés très critiques à l'égard de certaines pratiques ou de comportements policiers, ou encore vis-à-vis du système de justice, jugé inadéquat. Les Nunavimmiut estiment que les policiers pourraient faire davantage et faire mieux. Nous exposerons ici la perspective des Inuit et les problématiques vécues en lien avec les services de police. En plus des entretiens et de l'atelier de discussion organisés dans le cadre de cette recherche, nous nous appuierons sur deux rapports récents : le rapport final de la Commission Viens (2019), qui affirme l'existence de comportements racistes parmi les policiers au Québec de même qu'un racisme systémique dans certains services publics, et le rapport de Saturviit, l'Association des femmes inuit du Nunavik, sur les Nunavimmiut disparus ou assasinés (Laneuville 2017).

Nuances et diversité des points de vue

Il faut d'abord souligner que les Nunavimmiut ont des expériences diversifiées et des perceptions nuancées en rapport aux services de police. L'état général des relations semble notamment varier d'une communauté à l'autre et d'un individu à l'autre. Au niveau communautaire, des facteurs historiques, organisationnels et individuels ont affecté, et continuent d'affecter, ces relations. Dans certains villages, nous pouvons identifier des traumatismes très vifs en lien avec des décisions gouvernementales appliquées par des policiers, telles que la relocalisation de familles à partir d'Inukjuak vers l'Extrême-Arctique et les pratiques d'abattage de chiens de traineau. Plus récemment, des incidents dramatiques, dont des fusillades, ont eu lieu dans certains villages de la côte est de la baie d'Hudson, impliquant des policiers et causant parfois la mort d'Inuit (Fennario 2018).[43] Plusieurs Nunavimmiut sont restés très amers suite à ces évènements, mais aussi suspicieux et craintifs à l'égard des policiers. Chaque évènement ravive la méfiance, le sentiment d'injustice, voire la colère vis-à-vis des services de police.

[43] Entre juillet 2016 et octobre 2018 seulement, le Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) a lancé dix investigations sur des cas de Nunavimmiut ayant été blessés ou tués par des policiers à Umiujaq, Inukjuak, Puvirnituq, Akulivik et Kuujjuaq. Depuis, d'autres enquêtes sont en cours, notamment pour un incident qui a eu lieu en juillet 2019 à Salluit.

De même, les villages dans lesquelles se sont succédé des policiers ayant des comportements jugés négatifs auraient développé plus de méfiance vis-à-vis des nouveaux agents. En revanche, d'autres communautés ont vécu moins de difficultés et ont eu la chance d'accueillir des policiers dévoués, ayant des comportements respectueux, qui sont restés plus longtemps en poste et avec lesquels des relations plus harmonieuses se sont tissées. Dans ces communautés, les critiques et les ressentiments sont évidemment moins vifs et la collaboration est plus facile.

Selon les témoignages recueillis dans le cadre de ce projet, les points de vue des Nunavimmiut à l'égard des policiers varient également d'une personne à l'autre, en fonction des antécédents personnels et familiaux. Les personnes qui n'ont été que peu confrontées à la police dans leur vie se montrent généralement plutôt satisfaites de leur travail et se sentent en sécurité grâce à leur présence (IQ7 ; N6 ; N14). En retour, selon certains participants à cette recherche, les personnes qui se plaignent le plus face à la police sont celles qui éprouvent des difficultés avec le respect de la Loi et, bien souvent, avec la consommation d'alcool (N7 ; N6). Aussi, l'image des policiers diffère en fonction du corps de police. Par exemple, il semble que les Inuit gardent des souvenirs plus positifs de l'époque où la Sûreté du Québec (SQ) assurait les services policiers au Nunavik. Ils se rappellent qu'il y avait alors un nombre bien plus important de policiers inuit en poste, grâce au programme de constables spéciaux et se questionnent sur l'incapacité apparente du CPRK à intégrer les policiers inuit dans leurs services. Bien que beaucoup comprennent la tâche difficile pour les policiers inuit d'intervenir auprès des leurs, ils estiment que le CPRK ne favorise pas suffisamment l'embauche d'Inuit.

De façon plus générale, les Nunavimmiut reconnaissent l'apport des policiers au sein de leurs communautés et considèrent leur présence comme étant aujourd'hui nécessaire. Selon eux, le rôle des policiers est d'assurer la sécurité de tous, rôle qu'ils remplissent bien la majorité du temps (N6). C'est par ailleurs l'ampleur des problématiques liées à la consommation d'alcool, ainsi que la violence qui accompagne cette consommation, qui rend, selon les Inuit, leur travail essentiel. En effet, ils sollicitent particulièrement l'aide et la protection des policiers lorsqu'ils se sentent menacés par le comportement d'une personne intoxiquée par l'alcool et ils se sentent rassurés par cette aide (Laneuville 2015 ; N10 ; N11). Néanmoins, les Nunavimmiut éprouvent des sentiments ambigus vis-à-vis des policiers. D'une part, ils reconnaissances l'importance de leur rôle dans la communauté et de l'autre, ils ont l'impression de ne pas être justement respectés ni compris par ces travailleurs qui viennent d'ailleurs.

L'image négative des policiers : immaturité, agressivité et indifférence

Avec les années, les Inuit se sont forgé une image des policiers du CPRK qui est peu reluisante. Bien qu'ils reconnaissent et apprécient la présence de certains agents de police senior expérimentés et bienveillants, l'image stéréotypée qu'ils se sont construite se fonde sur une réalité malheureusement encore actuelle et rend difficile l'intégration de tout nouvel officier dans une communauté. Celui-ci porte en effet le fardeau de la mauvaise réputation de certains de ses prédécesseurs. L'image du policier est pour ainsi dire entachée, et elle contribue à la méfiance, voire au mépris, des Inuit vis-à-vis des policiers.

En premier lieu, les Nunavimmiut se plaignent abondamment du fait que les policiers embauchés soient très jeunes et inexpérimentés, à la fois sur le plan professionnel et en matière de vécu personnel. Cette immaturité, aux yeux des Inuit, compromet leur capacité à intervenir et à aider adéquatement (N4). Les Inuit les prennent alors moins au sérieux, se sentent moins en sécurité et les confrontent davantage, notamment pour tester leur caractère (IQ7).

En deuxième lieu, plusieurs participants à cette étude pensent que l'arrogance et l'agressivité sont deux traits qui seraient fortement liés à l'immaturité, et qui caractérisent le comportement de la plupart des jeunes policiers (II5 ; II6 ; II9 ; N4). L'arrogance est une attitude fondée sur un sentiment de supériorité qui contribue à des relations tendues et à des interactions conflictuelles avec les Inuit. Elle peut se traduire par un comportement irrespectueux et agressif, tel que le haussement de la voix, la violence verbale et la brutalité physique. Elle est interprétée par les Inuit comme une forme de racisme et elle appelle donc parfois une réaction semblable de leur part (Laneuville 2015 : 36) : « *Je pense que cela dépend des comportements à la fois du policier et du client, les deux. Si quelqu'un est rude et parle fort, c'est normal que l'autre réagisse de la même façon* » (II5). Ainsi, cette attitude contribue à envenimer des situations qui auraient pu se régler de façon plus pacifique. Le comportement agressif de certains policiers constitue donc, en soi, un moteur à la violence (Laneuville 2015 : 95-98). Aux yeux des Inuit, l'immaturité, l'arrogance et l'agressivité sont des attitudes qui peuvent mettre en péril l'autorité des jeunes policiers.

En troisième lieu, les Inuit ont l'impression que la plupart des policiers viennent travailler au Nunavik pour des raisons égoïstes et n'ont aucun intérêt réel pour la population qu'ils viennent servir. Ils estiment que ces derniers viennent pour les mauvaises raisons, et qu'au lieu d'être là pour aider, les policiers choisiraient de travailler au Nord pour faire avancer leur carrière, pour gagner un meilleur salaire, ou tout simplement parce qu'ils

n'avaient aucune perspective d'embauche au Sud. Par conséquent, ils sentent que les policiers manquent d'ouverture et ne font pas d'effort pour connaître ni la culture inuit ni la communauté au sein de laquelle ils travaillent. Par exemple, ils regrettent qu'ils ne cherchent pas à participer aux activités communautaires ni à développer des amitiés avec les Inuit. Ainsi, ils s'isolent entre eux et sont indifférents aux Inuit (II5 ; IQ7 ; II9 ; Laneuville 2015 : 95-98 ; Lizzie Aloupa ; N14). Cette attitude ne permet pas de dépasser leurs préjugés ni de comprendre les difficultés sociales que vivent les Inuit. Lizzie Aloupa, anciennement conseillère en prévention pour le CPRK, regrette que les jeunes policiers arrivent dans les villages avec la croyance que tous les Inuit sont alcooliques et aux prises avec des problèmes de violence. Elle explique :

> Lorsque nous sommes arrivés à la station, il a dit : « On n'a jamais reçu d'appel venant de ta maison encore ». Donc, je lui ai répondu : « Tu sais, nous ne sommes pas tous ivres. Je veux dire, nous ne nous saoulons pas et nous ne nous battons pas tous dans nos maisons. Les maisons ne sont pas tous comme cela ». Et il a répondu : « Non? ». Alors il pensait que chaque maison était remplie de personnes ivres et que, éventuellement, il recevrait un appel pour aller à chacune d'entre elles. C'est le genre d'histoires qu'ils entendent, que nous sommes tous ivres et que nous négligeons nos enfants, que nous sommes des gens faibles. (Lizzie Aloupa – traduction libre)

Les participants se sont par ailleurs dits méfiants de la familiarité qui se développe entre travailleurs blancs, peu importe leur corps de métier. Ils ont l'impression que, lorsqu'ils se réunissent en-dehors de leur travail, les *Qallunaat* en profitent pour parler de leurs clients, dévoilant des informations confidentielles, les critiquant et les prenant même pour cible de dérision. Voici ce qu'une travailleuse sociale constate à cet effet : « *On voit souvent des statuts Facebook qui disent : " Oh ça y est, la DPJ, les services sociaux et les policiers ont un souper ensemble dans telle maison, je me demande de quel cas ils parlent et qui sera leur prochaine cible" »* (II9). D'autres ont rapporté que les travailleurs francophones discutaient de leurs clients dans des endroits publics, ce que les Inuit considèrent comme un grand manque de respect:

> Ils parlent de façon ouverte de certaines choses, dans l'avion, au restaurant, parce qu'ils pensent que peut-être les Inuit ne parlent ni ne comprennent le français. Dans le lobby de l'hôtel, ils ne font que discuter, vous voyez ? Nous avons appris que dans le milieu de l'aide, l'éthique et la confidentialité sont très importantes, et surtout dans les petites communautés. Il y a tellement d'actes non professionnels qui se produisent, et vous savez, je trouve que c'est insensé. (II9)

Nous donnerons ici deux exemples de situations fréquentes qui laissent paraître, aux yeux des Nunavimmiut, un manque de volonté de la part des policiers d'aider les Inuit et une indifférence face à leurs difficultés. Premièrement, les délais d'attente jugés trop longs suite à un appel à la station de police font partie des principales critiques des Inuit. « *Quand quelqu'un appelle, il faudrait répondre tout de suite. Plus ils attendent, et plus*

[les victimes] sont terrorisées. Comme pendant vingt ou trente minutes, c'est très long » (N4). Lorsque les policiers arrivent après un certain temps d'attente, une situation de crise peut parfois s'être atténuée ou, au contraire, s'être aggravée. Ces délais d'attente laissent souvent croire aux Inuit que les policiers n'ont pas mesuré l'importance de l'appel, qu'ils s'en désintéressent, ou encore qu'ils craignaient d'intervenir. Deuxièmement, les Nunavimmiut souhaiteraient voir les policiers agir davantage en termes de lutte contre la contrebande d'alcool, particulièrement en arrêtant les contrebandiers. Ils se sentent désemparés face aux ravages causés par l'alcool et ont le sentiment que les policiers ne font pas tout ce qui est en leur pouvoir pour les aider, principalement en arrêtant les fautifs (N14, N8). Ils aimeraient que des actions concrètes puissent être prises plus facilement, sans que les policiers soient freinés par l'insuffisance de preuves valides selon la Cour.

Abus de pouvoir et violence

Des participants au projet ont déploré le fait que les policiers interviennent trop souvent par la force sans que cela ne semble justifié ni nécessaire. Par exemple, certains ont observé des personnes se faire maîtriser et menotter de façon violente alors qu'elles n'avaient montré aucune résistance face aux policiers (Laneuville 2017 : 23-25). Des Nunavimmiut se sont montrés particulièrement concernés par la façon dont les policiers interviennent avec les personnes intoxiquées ou atteintes de maladie mentale. Selon eux, une intervention agressive a pour effet d'aggraver une situation problématique, plutôt que de contribuer à désamorcer ou prévenir une crise. Non seulement la violence engendre encore plus de violence et de colère, mais elle contribue à accroître les charges qui pèsent contre un individu. Pourtant, la police devrait aider la population à réduire la criminalité et la judiciarisation de ces personnes qui ont avant tout besoin d'aide :

> Parfois, ils vont vite sur les menottes. C'est sûr que la personne va réagir et se défendre, elle se sent comme une proie. Il va *kicker*, et ça adonne que c'est sur le genou du policier, qui, lui, va faire une plainte pour assaut envers un policier. Et puis ça, ça fait augmenter le nombre de dossiers légaux, alors que ça aurait pu être évité. (IQ7)

Le fait que les personnes fortement intoxiquées par l'alcool perdent souvent la mémoire (*blackout*) a été mentionné plusieurs fois comme un problème avec lequel les policiers devraient apprendre à intervenir plus adéquatement. Une personne peut être arrêtée pour des méfaits dont elle perd totalement le souvenir et qu'elle ne souhaitait pas commettre (P8 ; N3 ; N6). Il serait donc très important que le policier prenne le temps de bien expliquer à cette personne ce qui s'est passé, une fois que celle-ci ait pu reprendre ses esprits. À cet égard, plusieurs croient en la nécessité d'implanter un centre de

dégrisement dans chaque communauté comme alternative à l'enfermement des personnes intoxiquées.

Les interventions agressives des policiers constituent aux yeux des Inuit une forme d'abus de pouvoir et un manque de respect à leur égard. Ils ressentent cet abus de pouvoir dans d'autres situations, comme lorsque des policiers ne respectent pas des lois ou des règlements pour lesquels ils arrêtent pourtant des Inuit. L'exemple qui a été donné lors de l'atelier est le non-respect de règles du Code de la route par des policiers. Ce comportement contribue à réduire la crédibilité des policiers et à accroître la méfiance (IQ7). Plus inadmissibles encore sont les cas de violence physique et de maltraitance rapportés par certains participants (Laneuville 2017). Bernie Adams a été gardien de cellules à Kangiqsujuaq pendant seize ans et se rappelle avoir observé des actes de violence inacceptables commis par des policiers à l'égard de détenus intoxiqués. Il déplore que les policiers abusent ainsi de leur pouvoir et qu'ils ne cherchent pas à comprendre pourquoi les Inuit sont aux prises avec un telle violence dans leur communauté :

> J'ai vu les abus physiques que les policiers faisaient subir à des Inuit intoxiqués, des hommes et des femmes. […]. J'ai vu la police faire de l'abus verbal. J'ai vu la police prendre des femmes et les tirer sur le matelas. J'ai vu des policiers les asperger de poivre de Cayenne. Oui, ils sont intoxiqués et oui, ils ont une tendance à la violence. Mais avec l'autorité en ton pouvoir, ce n'est pas la chose à faire. Ils ne comprennent la violence avec laquelle nous avons tous grandi. Ils voient la violence, mais en dessous, pourquoi la violence est-elle là ? Ils n'apprennent pas ça à Nicolet. (Bernie Adams – traduction libre)

Un autre participant relate :

> En général, nous entendons beaucoup de plaintes, d'abus de pouvoir, d'abus physiques, d'être trop agressif, de forcer les clients à signer leur nom alors qu'ils ne veulent pas. […] Ils pensent qu'ils peuvent faire tout ce qu'ils veulent à la personne qu'ils arrêtent. Comme cassez son nez, lui donner des coups de pieds aux fesses ou des choses comme ça, juste parce qu'ils pensent qu'ils le peuvent. (II5 – traduction libre)

Certains participants ont exprimé leur sentiment d'impuissance face à ces abus de pouvoir et à cette brutalité. Si des procédures sont mises à leur disposition pour formuler des plaintes envers des policiers, peu de gens les connaissent ou beaucoup n'ont pas confiance en elles. Ils ne croient que très peu à leur chance de faire le poids contre un policier (Commission Viens 2019 : 280 ; II9 ; Laneuville 2017 : 24).

Les relations avec les victimes

De façon générale, il a été rapporté que les victimes d'abus et de violence apprécient la possibilité d'avoir recours aux services policiers pour leur venir en aide et les protéger

dans une situation qu'elles jugent dangereuse pour leur sécurité. Cependant, selon les participants à l'étude, les victimes expriment fréquemment le sentiment de subir une pression indue de la part des policiers pour les forcer à porter plainte contre leur agresseur. Certains participants ont relaté des histoires dans lesquelles des policiers refusaient tout simplement de porter secours à une victime si celle-ci ne s'engageait pas à porter des accusations légales contre son agresseur (N4 ; II5) :

> Un membre de ma parenté à Kangiqsualujjuaq a appelé la police pour de l'aide parce qu'il y avait une chicane domestique et la police a demandé : « Est-ce que tu vas porter plainte ? ». Elle a dit « non ». [Et il a répondu :] « On ne peut rien faire ». Est-ce que ce sont les normes du CPRK de dire ça ? Ce n'est pas correct. (Annie Baron)

Lorsque des victimes recherchent la protection des policiers, elles ne souhaitent pas toujours pour autant entamer des procédures judiciaires. Selon les participants, le fait d'exercer cette pression sur les victimes n'est pas une bonne façon de les aider et peut contribuer à les dissuader d'appeler la police. Cependant, les véritables obstacles pour ces victimes seraient davantage les défaillances du système de justice et la crainte des représailles de la part de l'agresseur, plutôt que le manque de confiance envers les policiers :

> Je pense qu'elles ont peur. Parfois, c'est une question de ne pas avoir confiance [envers les policiers], et d'autres fois c'est parce qu'elles ont simplement peur, car l'agresseur va rester dans la communauté et elles ont peur de le recroiser. Donc, ce n'est pas juste par rapport aux policiers qu'elles ont peur. Elles ont peur des représailles. (IQ7)

En raison des délais trop longs des procédures judiciaires et du contexte social des villages nordiques[44], entre autres, déposer une plainte contre un agresseur a souvent davantage de conséquences négatives que positives pour une victime, du moins à court et moyen termes. En effet, cela n'a pas l'effet escompté, soit celui d'assurer sa sécurité et de rétablir la paix le plus rapidement possible. Même sur un plus long terme, les Inuit constatent que l'emprisonnement des fautifs ne permet en rien la guérison et la réintégration harmonieuse dans leur environnement (Laneuville 2015 : 100-101).

En ce qui concerne le genre de la victime, c'est-à-dire qu'elle soit femme ou homme, les participants étaient d'avis que les femmes victimes recouraient plus facilement à l'aide des policiers pour intervenir dans une situation de violence et assurer leur protection. Si les hommes sont très régulièrement eux-mêmes victimes de violence, ils sont bien plus réticents à appeler les policiers. Selon les personnes interrogées, la principale raison est

[44] Au Nunavik, la proximité sociale, le manque de logement et la pauvreté sont des obstacles importants pour les victimes qui souhaitent mettre frein au cycle de la violence dans lequel elles sont enfermées. Le fonctionnement actuel de la justice n'est pas adapté à ces réalités (Hervé et Laneuville 2017 ; Laneuville 2015 : 95-98 ; 2017 : 27).

la honte que peut ressentir un homme de s'afficher comme une victime, d'autant plus lorsque son agresseur est une femme.

Le manque d'humanité dans l'application de la loi

Les participants au projet ont mentionné le sentiment que les policiers appliquent trop souvent les lois et les procédures de façon rigide et froide, sans égard pour le contexte social et culturel particulier dans lequel ils travaillent ; comme l'application de règlements qui ne tiennent pas contre l'importance des liens familiaux et communautaires, par exemple :

> C'est la chose la plus stupide que je n'ai jamais entendue et qui va à l'encontre de notre nature, de nos croyances et de notre système. […] Maintenant aucun détenu ne peut recevoir de la visite. Le lien de proximité avec ta famille est coupé au moment où tu rentres dans la station de police. Si tu es suicidaire et si tu ne peux pas parler avec la police parce qu'il est anglophone ou francophone, tu ne pourras pas exprimer ce qu'il t'arrive. Ils devraient recommencer à faire rentrer la famille, le chum, la blonde, les enfants. C'est contre la culture inuit de couper le lien avec quelqu'un, juste parce qu'il a commis un crime. (Annie Baron)

Ainsi, non seulement cette mesure est injuste puisqu'elle punit les familles et les détenus pour un acte qui s'est produit dans un autre contexte, mais en plus, cette interdiction accentue la détresse du détenu et de la famille au lieu d'aider.

Citons, comme autre exemple, les nombreuses arrestations pour bris de conditions qui constituent souvent, pour les Inuit, une forme d'acharnement sur des individus déjà judiciarisés. Bien que les policiers aient le devoir de veiller au respect des conditions de remise en liberté, le contexte social et le manque de compréhension du système légal chez les Inuit jouent fortement en leur défaveur. Chaque bris de conditions risque alors de les faire replonger dans un long processus judiciaire qui ne les aide en rien : « *Je pense que les bris de conditions, c'est un très bon exemple de quelque chose qui devient trop gros pour rien.* » (IQ7). Ainsi, une application trop stricte de la loi peut être interprétée par les Inuit comme un manque de sensibilité des policiers face à leur réalité des Inuit.

Le manque de compassion et d'humanité chez les policiers est un reproche récurrent formulé par les Inuit. Ils ont l'impression que les policiers oublient parfois qu'ils servent des êtres humains avec des sentiments[45]. L'un des exemples les plus flagrants est lorsque les policiers interdisent les proches d'une personne décédée de toucher le corps du défunt, car celui-ci constitue une pièce à conviction pour l'enquête policière. Selon eux,

[45] Ce même reproche a été rapporté dans le rapport de Saturviit portant sur l'expérience de familles inuit en lien avec la mort violente ou la disparition d'un proche (Laneuville 2017).

cette interdiction rend leur deuil encore plus difficile. Ceci constitue un manque de respect pour les familles. Un participant raconte son expérience :

> Je n'ai pas eu le droit de voir le corps de mon fils. À ce moment-là, au CLSC, ma femme et moi ne pouvions pas toucher la main de notre fils. Sentir sa peau chaude devenir froide. C'était une partie de mon deuil que j'anticipais si un de mes enfants venait à mourir avant moi, et cela me fut enlevé. Je n'ai pas pu toucher ses cheveux, pour les rendre beaux. Je n'ai pas pu embrasser son front pour lui dire adieu. « Votre fils est maintenant une preuve, vous n'avez pas le droit de voir votre fils ». (Bernie Adams – traduction libre)

Selon les participants, le fait que les policiers ne prennent pas le temps de communiquer avec eux est un autre signe de leur manque d'humanité, comme s'ils ne valaient pas la peine qu'on prenne le temps de leur parler.

Le problème de la communication : écouter et comprendre, expliquer et informer

Le manque de bonne communication entre la force policière et les membres des communautés inuit est enjeu de nature multiple. Il est question à la fois de langues, d'écoute, d'explication et d'information.

En premier lieu, la différence de la langue constitue un problème majeur. D'abord, la langue première des Inuit est l'inuktitut et ils sont moins à l'aise dès lors que les interactions se font dans une autre langue. Pourtant, 96 % des policiers ne sont pas Inuit et ne comprennent pas leur langue. Ceci affecte la qualité, l'efficacité et l'accessibilité des services. Particulièrement, ils sont moins accessibles aux aînés qui doivent faire appel à d'autres Inuit pour les aider à contacter la police (II2). Ensuite, bien que la langue seconde des Inuit soit l'anglais, la majorité des policiers sont francophones et, lorsqu'ils arrivent au Nunavik, ne sont pas en mesure de s'exprimer clairement en anglais ni même de comprendre suffisamment cette langue. Le français ne constitue que la troisième langue parlée chez les Nunavimmiut, et seulement pour une minorité de la population. Ils s'attendent ainsi à être servis dans une langue qu'ils comprennent, mais se sentent au contraire désavantagés et discriminés par le fait de ne pas comprendre le français. Ceci constitue un obstacle important à la compréhension mutuelle. Par exemple, certains ont parfois eu l'impression que leur demande n'était pas prise au sérieux par le policier en service, car elle n'était pas formulée en français. Aussi, le fait que des intervenants *qallunaat*, policiers ou autres, aient une tendance naturelle à communiquer entre eux en français lors d'interventions ne favorise pas la confiance des Inuit qui croient, parfois faussement, être l'objet de dérision ou de critiques. Les Inuit continuent d'exiger la présence de traducteurs inuit pour toute intervention policière, mais constatent l'incapacité du corps de police à répondre à cette requête.

En deuxième lieu, selon plusieurs participants inuit, les policiers interprètent souvent des situations en fonction de leurs préjugés, sans prendre le temps de poser des questions et d'écouter ce que les personnes concernées ont à dire. Ils sont alors amenés à poser des gestes qui paraissent arbitraires et inadéquats pour les Inuit, et même à arrêter les mauvaises personnes. Bernie Adams, résident de Kangiqsujuaq, a raconté qu'un jour, penfant une dispute avec sa conjointe qui était ivre et qui démontrait des comportements violents, a demandé à son fils d'appeler la police. Alors qu'il tenter de maîtriser sa femme, les policiers sont arrivés et ont tout de suite cru qu'il était en train de l'agresser. Ils l'ont alors emmené au poste. Ce dernier a regretté de ne pas avoir eu la chance d'expliquer la situation aux policiers, desquels il espérait obtenir de l'aide.

En troisième lieu, les Inuit estiment que les policiers devraient prendre davantage le temps d'expliquer les lois, leurs rôles et les procédures policières et légales lorsqu'ils interviennent dans une situation, et particulièrement lorsqu'ils arrêtent un individu. Beaucoup d'Inuit méconnaissent le fonctionnement du système de justice et les lois canadiennes, et cette méconnaissance est en soi une cause importante à la criminalité et au récidivisme (Laneuville 2015 : 36). Lizzie Aloupa, auparavant conseillère en prévention au CPRK, expliquait lors de l'atelier que les Inuit ne sont pas toujours conscients des règles qu'ils enfreignent au moment où ils se font arrêter. Certains Nunavimmiut auraient passé des séjours dans un centre de détention au Sud sans même savoir de quoi ils avaient été reconnus coupables (N2) : « *Je connais des gens qui sont allés en prison, et qui en sont sortis, et ils ne savent même pas de quoi ils étaient accusés parce qu'ils ne sont pas éduqués* » (II6). Une meilleure connaissance des lois et des procédures pourrait donc les aider à éviter de commettre des offenses, parfois à répétition, de façon non intentionnée.

En quatrième lieu, un défaut de communication semble prédominer quant aux informations transmises aux Inuit en lien avec les procédures d'enquête, les sentences, les résultats d'autopsie ou encore les assignations à comparaître. En ce sens, les Inuit se sentent souvent ignorés et délaissés par le système de justice (Laneuville 2017). Par exemple, certaines personnes peuvent omettre de se présenter à un procès auquel elles ont été conviées, soit parce que l'assignation à comparaître n'a pas été délivrée à la bonne adresse, soit parce que la nature et la gravité de la lettre n'ont pas été bien comprises, ou encore parce qu'un rappel aurait été nécessaire. Un simple suivi de la part des policiers aurait pu permettre d'éviter la situation. Pour ce qui est des autopsies, des participants ont déploré le fait que les proches d'une personne décédée n'aient jamais obtenu les résultats de l'examen. Le partage d'information et le suivi des dossiers entre les policiers qui quittent un village et ceux qui arrivent semblent aussi être problématiques. Trop souvent, les nouveaux policiers agiraient sans connaissance de l'historique des individus

en lien avec la police ou la justice. Ils ne sont pas assez informés, par exemple, des conditions de mise en liberté de certaines personnes de la communauté.

La place des Inuit au sein du corps de police

Les Inuit interrogés affirment qu'il est très difficile pour un Inuk d'occuper la position de policier pour le CPRK, et particulièrement dans leur propre communauté. D'abord, l'image des policiers est si négative qu'ils subissent facilement la critique et la pression, et parfois le rejet, de la part des leurs (P3). Ils sont stigmatisés et doivent aussi endosser des pratiques et un système de justice qui sont fortement contestés en raison de multiples incohérences. De plus, ils sont très mal à l'aise à devoir intervenir auprès de gens qu'ils connaissent depuis l'enfance, voire auprès des membres de leur famille, tout en conservant l'impartialité et le professionnalisme que l'on exige d'eux. En somme, les policiers ont du mal à trouver un équilibre entre leurs responsabilités face aux leurs, et leur devoir professionnel. Un ancien policier du CPRK explique : « *J'ai observé durant mon service pour le CPRK que les officiers inuit n'étaient pas bien traités par des membres de leurs communautés à cause du travail qu'ils avaient à accomplir, et se sentaient menacés ou rejetés* » (II4). Dans cette délicate position, ils peuvent facilement se sentir doublement isolés : isolés de leur communauté en raison de leur position, et isolés de leur équipe de travail majoritairement non inuit.

Certains participants inuit ont relaté des relations de travail pénibles au sein du corps police, en raison des inégalités et des préjugées qui les briment. Certains ont d'ailleurs parlé de racisme : « *Le racisme est encore un enjeu. Cela devrait être adressé correctement. Mais je pense que c'est pour cela qu'il y a moins de policiers inuit maintenant* » (P9). Les Inuit sentent qu'ils doivent constamment faire la preuve de leur capacité et justifier leurs actions, et peuvent difficilement acquérir la reconnaissance et les responsabilités professionnelles qu'ils méritent. Certains ont critiqué le fait que les rares policiers inuit sont très sollicités pour faire de la traduction et se retrouvent dans des positions de « figuration » plutôt que dans l'action :

> Mon impression personnelle est que quand tu veux devenir un policier, tu veux accomplir une mission, mais souvent les Inuit sont plutôt placés sur des dossiers comme la prévention. Ils veulent devenir policiers, mais on ne leur donne que des projets spéciaux au lieu de devenir policiers. Ils deviennent des personnes emblématiques. Mais je connais aussi quelques personnes qui ont été policiers et qui ont été très affectés, car il y a beaucoup de compétition. (II9)

D'anciens policiers inuit ont également admis qu'on exigeait beaucoup d'eux et qu'ils se sentaient surchargés et stressés par leur travail (P3 ; P9). Puisque le poste de policier est très exigeant, il est important d'offrir un certain soutien psychologique et un appui

professionnel. Or, les participants constatent que les policiers inuit ne jouissent pas des mêmes ressources que les autres policiers puisqu'aucun service de soutien ne leur est offert dans leur langue. Si les policiers non inuit semblent se tourner régulièrement vers leurs pairs pour s'entraider, les policiers inuit, étant la plupart du temps seuls, n'ont pas cette possibilité. Selon les participants, cette situation met les policiers inuit dans une position de grande vulnérabilité et constitue une cause importante à leur démission.

Pour conclure, nous avons exposé ici des attitudes et des pratiques policières qui, aux yeux des Inuit, mettent en péril la qualité des services et des relations. D'abord, l'approche agressive et irrespectueuse, et le manque d'intérêt réel pour les Inuit. Puis, l'application trop rigide et inhumaine des lois, et le manque d'efforts pour bien communiquer et informer les Nunavimmiut. Toutes ces critiques représentent pour eux un frein à la collaboration. Pourtant, ils reconnaissent l'importance de la collaboration entre tous les Nunavimmiut et tous les intervenants – policiers, travailleurs sociaux, agent d'aide aux victimes, infirmières, etc. – pour assurer la sécurité et le bien-être des communautés. À la lumière des perspectives à la fois policières et inuit, nous analyserons plus spécifiquement dans la section suivante les obstacles à la coopération.

Les obstacles à la coopération

> *Il n'y a aucune connexion. Il y a de la mauvaise communication. Il n'y a aucune relation. Il n'y a rien. C'est triste, c'est très vulnérable. Il n'y a toujours que des impressions négatives.* (II9)

La plus grande difficulté dans les relations entre les policiers et les Nunavimmiut, c'est qu'il ne semble en fait n'y avoir aucune relation positive, comme le souligne la citation d'ouverture. Les rapports et les interactions sont tendus et très peu de liens positifs sont effectivement développés. Chacune des parties restant trop fermées, ne tentant que trop rarement de communiquer, de connaître ou de comprendre l'autre. Sans lien social, l'entraide et la coopération demeurent impossibles. D'ailleurs, pour les Inuit, le lien social se construit à travers une relation d'aide et de coopération (Hervé 2015 : 155-160). En nous référant aux expériences et aux perspectives respectives des Nunavimmiut et des agents de police sur la relation qu'ils entretiennent, telles que vues dans les sections précédentes, nous identifierons maintenant plusieurs obstacles à l'établissement de relations dites harmonieuses permettant la collaboration. Nous détaillerons également des exemples de malentendus qui mettent à mal la relation. Enfin, nous reviendrons à la signification culturelle de la notion d'aide.

Méconnaissance et préjugés de part et d'autre

Précédemment, nous avons évoqué les préjugés que les Inuit entretiennent à l'égard des policiers, tout comme ceux que les policiers entretiennent à l'égard des Inuit. D'une part, les Nunavimmiut se sont construits une image des policiers caractérisée par l'immaturité, l'arrogance, l'agressivité, le racisme, et le manque de dévouement, d'ouverture et d'humanité. D'autre part, les policiers entretiennent de forts préjugés vis-à-vis des Inuit, le plus souvent liés à la surconsommation d'alcool, à la négligence, à la violence et au manque de volonté d'échapper à la souffrance. Il est important de souligner le fait que les préjugés se situent des deux côtés et donc que les efforts pour les dépasser doivent être initiés de part et d'autre. La présence de ces préjugés s'explique en grande partie par les expériences négatives vécues dans le passé, les idées préconçues véhiculées par les uns et les autres, à travers divers médias[46], et par le manque de connaissances réelles de l'autre. L'entretien et la perpétuation des préjugés, quant à eux, viennent d'un manque

[46] Nous pensons ici aux événements qui font généralement les nouvelles dans les médias. Ce sont en grande majorité des événements tragiques tels que les suicides et les homicides, perpétuant l'idée que les sociétés inuit ne vivent que dans l'alcoolisme, la détresse et la violence. Les médias sociaux, tel que Facebook, sont évidemment une source additionnelle de nouvelles dramatiques et d'opinions teintées par les préjugés.

de moyens et de volonté – aux niveaux individuel et institutionnel –, mais aussi politique, à les dépasser. L'évitement mutuel devient donc la norme. Se former, s'éduquer et mettre en place les moyens et les pratiques servant à mieux se connaître et à mieux communiquer, se présentent comme les principales solutions, comme nous le verrons plus en détail plus loin.

Du côté des policiers, le fait de choisir d'aller travailler dans une communauté autochtone, même avec de bonnes intentions, ne suffit évidemment pas à évacuer tous les préjugés, souvent en partie inconscients. La sensibilité culturelle est une qualité qui se développe à travers l'expérience et les efforts pour développer des relations sociales positives. Aussi, certains préjugés sont souvent renforcés chez les travailleurs dès leur arrivée au Nunavik, à travers les histoires et les commentaires que d'autres travailleurs non-inuit leur partagent. Ce qu'ils entendent peut alimenter la méfiance et la crainte envers les Inuit, et les incitera à garder une certaine distance avec eux. À ce sujet, selon certains Nunavimmiut, la peur de l'autre pourrait expliquer certains comportements agressifs de la part des jeunes recrues. Après leur arrivée, très peu de policiers semblent, par manque de temps ou d'intérêt, prendre le temps de connaître la communauté qu'ils servent, en développant des relations en dehors du travail, en prenant part aux activités communautaires, en s'informant et en discutant avec les membres, par exemple. L'intégration est peut-être perçue par les policiers comme n'étant pas de l'ordre du nécessaire, ou comme étant plutôt difficile et pénible.

Les Nunavimmiut, de leur côté, ont vécu bien des traumatismes en lien avec les services de police et le système de justice. Malgré la méfiance qu'ils entretiennent, ils ont tout de même, majoritairement recours à l'aide des policiers. Ils restent néanmoins des individus chez qui la méfiance ou la colère est si grande qu'elle met un frein à l'établissement de tout lien positif. Ils tendent alors à faire preuve de racisme envers les travailleurs blancs. Chez les Inuit, au-delà des traumatismes et des préjugés, le manque de compréhension des lois, des procédures policières et du système de justice en général compromet à lui seul la qualité des relations. Effectivement, les Inuit ont facilement tendance à penser que les policiers ont de mauvaises intentions à leur égard, alors que ces derniers suivent simplement les protocoles et les procédures qui leur sont imposés (Laneuville 2017 : 20). Le fait de mieux connaître le fonctionnement de la justice aiderait ainsi les Inuit à mieux collaborer avec les services policiers. Plusieurs rapports ont déjà confirmé la nécessité de mieux éduquer les Inuit au sujet des lois et du fonctionnement de la justice (Laneuville 2015 ; 2017). Cette responsabilité doit être partagée et ne doit pas reposer uniquement sur les policiers, qui ne sont finalement, pour les Inuit, que les acteurs les plus visibles du système de justice.

De nombreux malentendus

Les préjugés et la méconnaissance de l'autre ont plusieurs effets négatifs. Ils poussent à des interprétations erronées des intentions de l'autre, créent de nombreux malentendus et provoquent parfois même des conflits violents. Ils alimentent la méfiance et le mépris et limitent la capacité à communiquer adéquatement. Dans le cadre des services policiers, ils peuvent compromettre l'accessibilité et l'efficacité des services, voire mettre en péril la sécurité des individus. Évidemment, la barrière de la langue s'ajoute ici comme une difficulté supplémentaire considérable et nous en discuterons un peu plus loin.

Pour donner un exemple de malentendu fréquent, les Nunavimmiut ne se sentent pas convenablement informés par les policiers des procédures judiciaires qui les concernent. Selon eux, les policiers devraient venir les voir régulièrement pour leur expliquer les étapes et les décisions relatives à leur dossier au lieu de les laisser dans l'incertitude et l'angoisse. Or, lorsque nous demandons aux policiers s'ils prennent le temps d'informer les Inuit à ce sujet, ils répondent souvent que les informations nécessaires ont effectivement été fournies et qu'aucune question ne leur a ensuite été posée. En somme, les Inuit se sentent injustement laissés pour compte et les policiers ont l'impression que les Inuit ne sont tout simplement pas intéressés parce qu'ils ne viennent pas leur poser de questions. Une meilleure connaissance de la relation de nature coloniale entre les Inuit et les *Qallunaat* d'une part, et de la culture inuit de l'autre, permettrait aux policiers d'éviter de prendre un silence pour un signe de consentement ou d'indifférence.

D'abord, l'histoire des relations coloniales a profondément marqué les Inuit qui ont fini par adopter une attitude relevant de l'obéissance vis-à-vis des *Qallunaat*. Ceux-ci leur ont notamment inculqué l'idée qu'ils étaient inférieurs et incapables de se gérer par eux-mêmes :

> Il y a longtemps, les Inuit pensaient toujours que les Blancs savaient tout. Si la personne blanche disait quelque chose, nous devions suivre. C'est ce que les Inuit avaient l'habitude de faire. Même si les Blancs leur donnaient des directives à propos de mauvaises situations, parce qu'il n'était pas Inuk, nous devions suivre (N1 – traduction libre).

Même en cas de désaccord, les Inuit s'imposent très rarement aux policiers puisqu'ils les craignent et les respectent, comme le suggère le concept d'*ilira-*, tel que nous l'avons expliqué dans la section historique de ce rapport. Par ailleurs, le fait de poser des questions est souvent reconnu comme un trait typiquement « blanc » par les Inuit, alors qu'eux même n'ont généralement pas tendance à poser des questions, notamment par souci de respect de l'autre. Voici comment une participante exprime ce fait : *« Nous ne sommes pas des personnes qui posent des questions. Nous nous attendons simplement à ce que tout soit fait comme il se doit. Nous n'avons pas le réflexe naturel de demander*

« pourquoi », ou « comment », ou « qu'est-ce que cela signifie » (II9). Selon elle, cette situation est particulièrement problématique lorsque des personnes condamnées pour un crime sont enfermées puis libérées, sans jamais savoir pour quelle raison elles ont été condamnées.

Ensuite, beaucoup de Nunavimmiut se plaignent que les policiers posent trop de questions lorsqu'ils répondent aux appels d'urgence. Ils insistent sur le fait que les policiers devraient intervenir plus vite. Or, les Nunavimmiut ne comprennent pas toujours que les policiers qui disposent de peu de ressources et de moyens sont souvent déjà occupés ailleurs et qu'ils doivent de plus récolter un maximum d'informations avant de se déplacer pour évaluer les risques de l'intervention.

De leur côté également, les policiers interprètent parfois mal les intentions des Nunavimmiut. Ils expriment par exemple fréquemment l'idée que les Inuit ne collaborent pas bien avec eux pour combattre la criminalité car ils ne viennent pas systématiquement rapporter les crimes dont ils sont témoins. Cela crée un sentiment d'impuissance et une certaine frustration chez eux, surtout lorsque les victimes refusent elles-mêmes de porter plainte contre leur agresseur. Pourtant, l'absence de poursuite criminelle à l'encontre de leur agresseur ne relève pas tant d'une fermeture des Inuit vis-à-vis des policiers que du respect d'une norme sociale. Pour les Inuit, le fait de parler des autres et de rapporter leurs actions est mal perçu, car ceci constitue une menace pour l'harmonie sociale (Lizzie Aloupa). Ils privilégient en effet une forme de non-ingérence dans les relations sociales dans le but de les apaiser plutôt que de les envenimer. La prévalence du pardon chez les Inuit, souvent mal comprise par les *Qallunaat*, vise ainsi précisément à rétablir rapidement l'harmonie communautaire, en redonnant au fautif sa place dans le groupe.

Enfin, il faut ajouter que les codes de communication non verbaux propres à chaque culture, sont souvent méconnus, et cela peut également causer des malentendus importants.

La barrière linguistique et le manque de traducteurs

La barrière de la langue est un autre obstacle important au développement de relations d'entraide. D'une part, chacun doit se débrouiller en anglais, une langue seconde que tous ne maîtrisent pas bien. Tant les Québécois francophones que les Inuit peuvent alors sentir une certaine frustration due à cette obligation de parler une autre langue que la leur. Pourtant chacun se considère chez soi : les Inuit sont sur leur territoire, et les Québécois sont au Québec, une province francophone.

D'autre part, l'usage du français entre les travailleurs blancs attise la méfiance et la colère des membres des communautés vis-à-vis d'eux, interprétant ce geste comme un manque de respect à leur égard. Le fait que le CPRK embauche majoritairement des Québécois dont la langue maternelle est le français et que plusieurs d'entre eux n'ont qu'une connaissance rudimentaire de l'anglais, paraît inacceptable aux yeux de beaucoup d'Inuit. Aussi, les Inuit critiquent le manque d'effort des policiers pour engager des traducteurs inuit afin de les assister dans leur travail. Pourtant, si le CPRK réitère ses bonnes intentions en la matière, il fait aussi part d'une grande difficulté à trouver des volontaires. En effet, non seulement le bassin de personnes qualifiées est très restreint dans les petits villages du Nunavik, mais les gens sont généralement très réticents à travailler pour la police en raison de son image négative et des fortes critiques dont elle fait l'objet. Par conséquent, certains participants inuit à cette recherche estiment que les policiers devraient prendre le temps nécessaire de trouver des traducteurs pour intervenir au mieux. Le CPRK, quant à lui, souhaite pouvoir compter davantage sur l'appui des municipalités pour aider le recrutement.

Un recrutement difficile et des ressources limitées

Pour les services policiers, les difficultés relatives au recrutement et à la rétention d'une force de travail qualifiée et en effectif suffisant représentent un autre obstacle important pour le développement de la collaboration avec les communautés. Les Inuit ont plus de réticences à tisser des liens de confiance avec de jeunes policiers ayant peu de connaissances sur la réalité du Nunavik, manquant d'expérience de travail et ne restant en poste que pour de très courtes périodes. De plus, le taux de roulement élevé des employés ne favorise pas l'intégration et le développement de relations : d'un côté les policiers n'ont pas le temps d'apprendre à connaître leur milieu de travail et de l'autre, les Inuit sont moins motivés à faire des efforts pour intégrer les nouveaux venus (II9). Voici ce qu'explique un ancien policier non inuit :

> Je crois que la relation générale entre les policiers et les Inuit n'est pas là où nous voudrions qu'elle soit. Et je crois que cela repose sur plusieurs aspects, mais le plus important est la stabilité des agents. Lorsque le public en général observe les agents qui viennent et qui partent constamment, ils ne sont pas capables de créer une relation entre eux et donc il n'y a aucun lien de confiance des deux côtés. (Paul Palubeskie – traduction libre)

Ajoutons que ce roulement élevé limite la capacité du corps de police à former adéquatement ses agents. Un personnel jeune, inexpérimenté, non préparé et mal encadré risque grandement de commettre des impairs qui affecteront l'ensemble des

relations avec la communauté, inciteront à l'isolement les uns des autres et pousseront éventuellement à la démission.

En ce qui a trait au nombre d'agents de police en fonction, il a été maintes fois énoncé qu'il est clairement insuffisant. En premier lieu, des effectifs réduits signifient nécessairement un service réduit et des interventions moins rapides. Parce qu'ils sont souvent trop peu pour répondre à la demande, les policiers doivent prioriser les requêtes et interviennent alors moins rapidement dans certaines situations, ce qu'ils se font fortement reprocher, comme nous l'avons vu. En deuxième lieu, le fait d'être très occupés, voire surchargés et épuisés, laisse moins de temps pour la participation et l'intégration communautaire. Une priorisation adéquate des besoins et des tâches devient ici cruciale, et elle devrait tenir compte des attentes et des réalités des communautés.

En dehors des ressources et du mandat propre au corps de police, il faut souligner que le manque de certains services publics et d'infrastructures a pour effet d'accroître la charge qui repose sur les policiers. Par exemple, les personnes aux prises avec des problèmes de consommation ou de violence devraient pouvoir compter sur des ressources d'aide et des refuges adéquats au lieu de se retrouver enfermées dans une cellule du poste de police suite à une situation de crise.

Un cadre juridique et légal inadéquat

Les policiers doivent endosser et appliquer des lois et des protocoles qui ne sont pas adaptés au contexte du Nunavik et qui sont méconnus des Inuit. Ils n'ont aucun contrôle sur ces lois et, du fait de leur courte expérience, ne les connaissent pas toujours parfaitement eux-mêmes. Soulignons ici que notre système de lois est de nature très complexe et en changement constant. Les policiers ne sont par ailleurs pas responsables de la majorité des décisions qui sont prises sur les plans légal et criminel et, pourtant, ils sont en première ligne de ce système et essuient la majorité des critiques (Laneuville 2017 : 20). L'inadéquation et l'inefficacité du système de justice au Nunavik, ajoutées au manque général de ressources servant à appliquer les lois et les protocoles, mettent donc les policiers dans une position délicate face aux communautés.

Cette situation est particulièrement notable dans le cas de la contrebande d'alcool. Lorsque des Nunavimmiut appellent les policiers pour leur fournir des informations relatives à un contrebandier, ils ne comprennent pas pourquoi les policiers ne les arrêtent pas aussitôt. Les Inuit souhaiteraient pourtant que l'on arrête les trafiquants sur-le-champ et critiquent alors les policiers d'un manque de volonté, voire de se désintéresser du sort

des résidents. Pourtant, cette situation est bien souvent hors du contrôle du policier, puisqu'il doit obtenir un mandat de perquisition de la part du juge pour obtenir le pouvoir légal d'agir.

Le plus grand enjeu relatif à la justice au Nunavik est la lenteur des procédures judiciaires.[47] Associée au manque de compréhension vis-à-vis du système de justice, cette lenteur cause une profonde angoisse chez les Nunavimmiut en attente d'un verdict et peut même affecter leur santé (Lizzie Aloupa) :

> Certaines personnes ont été accusées pour des crimes mineurs et elles attendent des années avec l'idée qu'elles devront aller en cour. Vivant au jour le jour en étant persuadées que ça pourrait arriver d'un moment à l'autre, en se demandant si le jour arrive. C'est très stressant pour une personne. C'est très lourd et c'est injuste. (II9 – traduction libre)

En plus des enjeux relatifs au fonctionnement du système de justice, les perspectives des Inuit et des *Qallunaat* au sujet même du concept de Loi est source de malentendus. Si les policiers ont tendance à s'en tenir à la Loi peu importent les circonstances, c'est qu'ils ont été éduqués et formés à agir ainsi. Dans le système de droit occidental, la Loi possède une valeur universelle, s'appliquant à tous et en tout temps, garantissant ainsi un certain ordre social. Chez les Inuit, les règles sont souvent informelles et flexibles. La prise en compte du contexte spécifique à chaque situation et des retombées directes sur le bien-être de la collectivité sont les principaux facteurs qui guident les décisions lorsqu'il est temps de sanctionner une action (Koperqualuk 2015; Saturviit 2018). Le rapport qu'ont les *Qallunaat* avec la Loi apparaît alors, aux yeux des Inuit, comme une forme de rigidité et un manque de considération pour les personnes qui sont concernées ; autrement dit, un manque de compassion.

Les Inuit ne sont pas contre la Loi, bien au contraire, mais il croient en l'importance de rechercher un équilibre entre ce système et leur culture (Hervé et *al.* 2019 ; N1), en faisant une plus grande place à leurs perspectives singulières et en améliorant la collaboration entre tous les acteurs.

Une conception différente de l'aide

Nous entendons souvent les Inuit répéter que les policiers, tout comme d'autres intervenants non inuit des services publics, n'aident pas bien leur communauté. Il semble y avoir un fossé entre l'aide que les services sont en mesure d'offrir et l'aide à laquelle les

[47] Pour en connaître davantage sur le fonctionnement du système de justice et les causes des délais occasionnés, voir notamment Jaccoud 1995 ; Laneuville 2015 ; 2017 ; Saturviit 2018.

Inuit s'attendent à recevoir. Il est donc légitime de se questionner sur le sens de cette notion pour les travailleurs *qallunaat* comme pour les Inuit (Hervé 2015 : 66 ; Laneuville 2017 : 33).

Il a été montré que chez les Inuit, les relations de pouvoir ne peuvent pas être comprises sans prendre en compte les relations d'entraide (Hervé 2015). En effet, le fait d'être en mesure d'aider les autres confère un statut d'autorité et à l'inverse, le fait de recevoir de l'aide renvoie à une position de dépendance. Ceux qui détiennent d'importantes ressources sont ainsi constamment sollicités (Hervé 2015 : 155-160 ; Laneuville 2017 : 33). L'importance du réseau d'entraide chez les Nunavimmiut est telle que toute personne qui n'en fait pas partie est en quelque sorte privée d'une existence sociale. Aider et être aidé permet d'être socialement intégré. Ainsi, affirmer que les policiers n'aident pas bien les communautés, c'est aussi rappeler qu'ils ne sont pas bien intégrés.

Pour être aidés, les Nunavimmiut s'attendent à ce que les policiers partagent leurs ressources, telles que de l'équipement et du matériel, et utilisent leur pouvoir au profit de la communauté. À l'inverse, ils ne s'attendent pas à ce que les policiers imposent leur autorité et leurs façons de faire, car ils ne les jugent pas suffisamment outillés et expérimentés pour guider leurs communautés. Le travail d'intervenant au Nunavik exige donc une dose équilibrée d'engagement. En se mettant au service des communautés, il faut éviter de prendre trop de place et promouvoir nos propres solutions, il faut simplement mettre nos ressources à leur disposition, dans la mesure de nos capacités et de notre fonction (II9). Ceci nous renvoie à l'importance du respect de l'autonomie individuelle chez les Inuit, dont il est primordial de tenir compte dans toute relation d'aide (Briggs 2001 ; Hervé 2015 ; Laneuville 2017 : 37).

Bâtir une relation de confiance et de respect

> *Il faut une compréhension mutuelle entre les individus et les policiers. C'est quelque chose que nous devons travailler en communauté. Ce n'est pas seulement le problème de la municipalité, mais de nous tous. (N10 – traduction libre)*

Malgré les tensions, nous constatons que les policiers tout comme les Nunavimmiut reconnaissent l'importance d'un respect mutuel et d'une bonne collaboration afin d'améliorer le bien-être des communautés. Nous avons également constaté que la différence culturelle ne semble pas être un obstacle en soi, dès lors que chacun démontre une ouverture d'esprit, une capacité à dépasser ses préjugés et du respect face à la culture de l'autre. Les solutions afin de développer une relation de confiance reposent sur quatre piliers : 1) repenser le rôle et la place du policier au Nunavik, 2) instruire, sensibiliser, et former 3) s'intégrer et mieux se connaître, et 4) la collaboration entre les différents services. Ces quatre points impliquent des efforts du Corps de police régional Kativik et des Nunavimmiut, mais aussi une volonté politique régionale et gouvernementale. Enfin, et de façon plus générale, les savoirs et les méthodes inuit doivent être reconnus, transmis et utilisés par les *Qallunaat* et les administrations. Nous verrons ensuite, en dernière partie, une liste plus exhaustive de pistes d'action.

Repenser le rôle et la place du policier

Pour rebâtir une relation de confiance et de respect entre les policiers et les Nunavimmiut, il semble primordial de repenser le rôle et la place du policier au Nunavik. Cet exercice doit se faire en tenant compte, avant tout, de la réalité culturelle, sociale, géographique et politique dans laquelle il exerce. Plutôt que de le considérer du point de vue de son rôle traditionnel consistant à faire appliquer la Loi, il faut repenser sa fonction au Nunavik du point de vue de la place et du rôle qu'il joue au sein de la société inuit. Ainsi, il paraît essentiel de développer un travail de consultation et de recherche pour comprendre les perspectives inuit sur ce que devrait être un policier et ainsi envisager comment le policier pourrait mieux s'intégrer aux communautés et faire usage d'outils culturellement adaptés.

Dans les petits villages isolés du Nunavik, les nouveaux arrivants comme les policiers occupent, souvent sans le savoir, une place particulière au sein du groupe : ils sont étrangers et pourtant, ils se retrouvent au cœur de la vie des résidents et sont en charge de leur sécurité. Cultiver une distance avec la communauté pour être en mesure de mieux

appliquer la Loi et la faire respecter n'est pas bien perçu au Nunavik. Pourtant acquise lors de la formation de policier, cette posture va même à l'encontre du mode relationnel valorisé par les Inuit. Il est, de ce fait, primordial de former en tout premier lieu les policiers à une approche sociale et communautaire et les inciter à créer du lien avec la population.

> Nous avons besoin d'eux. Nous devons soutenir les policiers. Nous devons comprendre nous aussi qu'ils sont des humains comme nous. Ils pleurent, ils se fâchent, ils rient, ils ont le cœur brisé, mais certains ne les voient pas comme ça. Cet été, les gens étaient invités [par la police] à venir manger des hamburgers, des hotdogs et d'autres choses. C'est bien, c'est une façon de construire une relation avec les gens, les policiers et la communauté. J'aime cela, j'aime beaucoup cela. (N10 – traduction libre)

Pour que leur rôle soit respecté et qu'ils puissent aider adéquatement les Inuit, les policiers doivent développer des stratégies pour s'insérer dans la communauté et pour ce faire, l'organisation d'activités communautaires est une solution toujours appréciée.

Plusieurs Nunavimmiut ont insisté sur l'importance d'associer la figure du policier à celle du gardien de la paix. Alors que le policier, du fait de son action coercitive et punitive, peut-être perçu négativement, le gardien de la paix est considéré de façon beaucoup plus positive, son rôle étant davantage axé sur la protection et la sécurité des citoyens. À travers ce travail de maintien de la paix, les Nunavimmiut s'attendent à ce qu'un policier intervienne rapidement, en faisant preuve de maîtrise de soi, et qu'il sache rétablir le calme et l'ordre. Même s'il doit faire respecter la Loi, il doit éviter, de par des comportements impulsifs ou agressifs, d'aggraver une situation. Pour être en mesure de bien aider, le policier doit aussi écouter attentivement et agir avec discernement. Il a été rapporté par plusieurs intervenants Nunavimmiut et même d'anciens policiers qu'il est primordial d'augmenter les efforts en matière d'information à la population. Le policier doit expliquer son rôle, les lois qu'il applique au moment où il les applique, mais aussi expliquer ses actions lors des interventions ou des arrestations.

Enfin, les Inuit jugent les comportements des policiers en fonction de leurs propres référents et codes culturels. Ils s'attendent à ce que les nouveaux venus se comportent selon certaines valeurs et principes qui semblent naturels aux Inuit, comme par exemple, le fait de saluer tout le monde. Les Nunavimmiut apprécient que les policiers patrouillent régulièrement dans la communauté et qu'ils se montrent accessibles, disponibles et serviables.

Instruire, sensibiliser et former

Pour améliorer les relations entre les Nunavimmiut et la police, la sensibilisation et la formation doivent être améliorées de part et d'autre. Une plus grande connaissance de l'autre, ses spécificités culturelles et sa réalité sociale est la meilleure façon d'éviter les malentendus, mais aussi de développer de l'empathie et du respect au-delà des différences.

Premièrement, les Nunavimmiut doivent mieux comprendre le travail des policiers, leurs responsabilités, leurs contraintes professionnelles et les défis qu'ils rencontrent. Même s'ils reçoivent déjà de l'information sur le fonctionnement du système de justice et les lois en vigueur, des efforts devraient y être consentis de façon continue. En ce sens, des ressources devraient être mises à la disposition des municipalités. En effet, la municipalité, avec la collaboration des intervenants inuit du milieu parajudiciaire et les policiers, devrait jouer un rôle central en diffusant régulièrement, via les radios locales et régionale, des informations au sujet du CPRK, du rôle des policiers, mais aussi plus largement sur les lois ou le système de justice. Ces informations devraient être non seulement diffusées dans des termes simples pour être accessibles à un plus grand nombre, mais également traduites en inuktitut. Les Inuit travaillant dans les services de justice sont des intermédiaires intéressants dont le rôle pourrait être valorisé, en bénéficiant de plus de ressources financières et en leur donnant plus de visibilités et de responsabilités (Hervé et *al.* 2019).

Lors de leurs interventions, les policiers doivent redoubler d'efforts pour expliquer leur travail, les lois qu'ils appliquent et les procédures qu'ils suivent, et vérifier en tout temps que les Nunavimmiut comprennent bien les différentes actions et décisions prises. Il est nécessaire de combattre sans relâche les fausses idées qui courent au sujet du travail des policiers et les mauvaises interprétations de la Loi. Ces malentendus renforcent la mauvaise relation entre les Inuit et les policiers.

Malgré tous les efforts d'information entrepris à destination des Inuit, nous observons qu'il subsiste toujours une grande incompréhension de leur part. Un travail de recherche et de réflexion devrait être initié sur les concepts inuit de maintien de l'ordre et sur les perspectives inuit au sujet de la justice. De ce fait, il sera possible de mieux traduire les concepts entourant la justice et de faire en sorte que cette traduction fasse le plus de sens possible pour les Nunavimmiut. À ce titre, les Inuit travaillant dans le secteur de la justice sont les plus à même de traduire ces informations et représentent de bons relais entre la population et les institutions juridiques. En effet, les intervenants tels que les agents d'aide aux victimes, les agents de réinsertion communautaire, les assistants

parajudiciaires ou encore les membres des comités de justice possèdent une expertise importante qui mérite d'être mobilisée davantage.

Deuxièmement, il est primordial que les policiers *qallunaat* soient formés à l'histoire, la culture et la réalité sociale et politique des Nunavimmiut, comme l'explique une coordinatrice des comités de justice :

> Quand tu viens travailler ici, c'est toujours mieux de comprendre avec qui tu travailles, d'où ils viennent, et comprendre son histoire. […] Si les *Qallunaat* viennent dans notre communauté pour y travailler, ce serait plus facile de communiquer et de les respecter s'ils connaissent qui nous sommes. (Phoebe Atagotaaluk – traduction libre)

Les policiers doivent être conscients qu'ils portent, à travers leur fonction et malgré eux, tout un héritage colonial. Ils doivent connaître l'histoire des Nunavimmiut marquée par l'imposition d'institutions et de politiques coloniales. Ils doivent comprendre que le policer a souvent été le relais de ces politiques et doivent connaître les différents événements qui ont marqué, de façon négative, les relations des Nunavimmiut avec les policiers. En ce sens, les policiers doivent être sensibilisés à travailler avec des personnes souffrant de traumatismes intergénérationnels. Lors de leur formation, les policiers devraient également acquérir des connaissances au sujet du concept de sécurisation culturelle. En effet, la sécurité va au-delà de la dimension physique puisqu'elle peut aussi relever d'une dimension culturelle, d'autant plus pour une société encore victime de discrimination et qui lutte toujours pour affirmer son identité et devenir plus autonome politiquement. Formés à tous ces aspects, les policiers pourront alors œuvrer avec bienveillance, respect et empathie, comme le souligne Lizzie Aloupa, agente de défense des des droits inuit pour la Société Makivik :

> Certains policiers ne sont pas ici avec leur cœur. Ils sont ici pour acquérir de l'expérience, alors que nous avons besoin de gens qui viennent ici travailler avec amour. À cause de toutes ces tragédies et de tout ce par quoi nous sommes passés, et ce que nous traversons encore, beaucoup de familles ont perdu leurs enfants pour des familles d'accueil. Elles ont besoin de compassion autant que quiconque. Alors, ayez du cœur pour les gens avec qui vous allez travailler. (Lizzie Aloupa – traduction libre)

En plus de ces éléments de nature historique, les policiers devraient être sensibilisés aux éléments fondamentaux de la culture inuit, afin de mieux interagir et avoir des relations culturellement respectueuses. Par exemple, sur le plan de la communication, ils doivent apprendre les codes non verbaux et le langage corporel des Inuit, de même que la meilleure façon de formuler des questions claires et compréhensibles pour eux.[48]

[48] La problématique concernant la façon dont les policiers, les juges et les avocats formulent, souvent à la forme négative, leurs questions aux Inuit a été maintes fois soulevée (voir notamment Laneuville 2017 : 34).

En dernier lieu, les personnes interrogées dans le cadre de cette recherche ont insisté sur l'importance de former les policiers à la gestion de crise impliquant des personnes intoxiquées notamment par l'alcool, et à l'intervention auprès de personnes suicidaires, atteintes de troubles de stress post-traumatique ou encore souffrant de maladie mentale. Comme l'explique Annie Baron, traductrice pour la RRSSSN et anciennement traductrice pour la Cour itinérante :

> Les policiers devraient apprendre à calmer les personnes, parce que je vois trop de gens qui sont arrêtés et qui résistent et ils reçoivent alors encore plus d'accusations criminelles parce qu'ils attaquent les policiers. […] Comment calmer les personnes pour que la situation ne se détériore pas. (Annie Baron)

En ce sens, le projet Saqijuq, et ses équipes d'intervention mobiles composées de policiers et de travailleurs sociaux, est une initiative qui doit être fortement appuyée et financée. En plus d'être un projet initié par la région, il permet un partage des savoirs et une complémentarité des techniques en termes d'intervention.

Le développement de formations en ligne et en présentiel à l'intention des policiers paraît une solution incontournable. Cependant, afin de limiter les coûts de formation et étant donné le fort roulement de personnel parmi les policiers, le partage d'informations et de connaissances peut aussi être favorisé par le parrainage et le travail d'équipe. Jumeler des travailleurs expérimentés avec des travailleurs moins expérimentés, et des Inuit avec des *Qallunaat*, permettrait l'échange de savoirs et la création de liens. Les policiers devraient en effet pouvoir bénéficier de plus d'encadrement et de conseils réguliers venant de leurs supérieurs ou de personnes plus expérimentées, surtout durant les premières semaines de travail.

S'intégrer pour mieux se connaître et pour travailler ensemble

Bien que le fort roulement de travailleurs *qallunaat* et leurs courts séjours ne favorisent pas le développement d'une relation de confiance avec les Nunavimmiut, certaines mesures peuvent être mises en place afin de permettre une meilleure intégration des policiers dans les communautés. Encore une fois, celles-ci impliquent à la fois le CPRK, mais aussi les résidents, les leaders municipaux et les organisations locales.

L'arrivée des policiers dans les communautés est un moment clé dans leur intégration. Comme le suggère Phoebe Atagotaaluk, coordonnatrice de comités locaux de justice, un meilleur accueil de la part de la communauté et une meilleure présentation du policier pourrait engager des relations de collaboration plus étroites :

> J'aimerais rencontrer les agents de police qui viennent au Nord pour la première fois, les inviter à venir avec nous sur le territoire. […] Ce serait bien de faire cela avec les policiers, ainsi nous pourrions travailler ensemble davantage et s'ils ont des questions, ils pourraient nous les poser. […] S'ils se sentent perdus ou deviennent confus, ils peuvent venir nous voir. […] Si on ne s'entraide pas pour régler les situations difficiles que nous vivons dans nos communautés, ça devient pénible. […] Ça ferait une grande différence si nous travaillions ensemble et nous entraidions pour comprendre ce qui se passe. Et nous ne faisons pas cela présentement avec les policiers. Lorsque nous voyons une personne nouvelle, ce serait bien qu'elle soit présentée et de savoir d'où elle vient. Ce serait bien de l'aider d'une façon ou d'une autre. (Phoebe Atagotaaluk – traduction libre)

Pour cela, chaque communauté, en collaboration avec le CPRK, devrait mettre en place localement des mesures concrètes et systématiques permettant d'accueillir les nouveaux policiers à leur arrivée. Cela devrait notamment inclure la rencontre avec les élus municipaux, avec les intervenants inuit et non inuit des autres services et avec des comités locaux et des aînés.[49]

Un message pourrait également être diffusé via la radio locale, visant à présenter le policier et son intérêt à venir travailler au Nunavik. Pour faciliter la rencontre et répondre aux attentes des communautés, les nouveaux venus devraient en retour faire preuve de courtoisie et d'ouverture : sourire, serrer les mains, se montrer curieux, intéressé et respectueux, par exemple.

Par la suite, plutôt que de s'isoler au poste de police ou dans leur logement, les policiers doivent participer aux activités communautaires en dehors et sur leur temps de travail, en plus de rendre des visites régulières aux organisations locales comme le CLSC, l'école ou encore la municipalité. Se sentant respectés, les Nunavimmiut se montreront d'autant plus accueillants et contribueront à l'intégration du policier, ce qui favorisera la collaboration.

> Lorsqu'un policier demeure dans une communauté pour une période de temps considérable, il devient impliqué dans les sports, dans les présentations scolaires. Il converse avec les gens au magasin, il passe du temps sur le territoire. C'est à ce moment que des relations plus fortes se forgent et que les policiers et la population peuvent aller de l'avant. Ces relations sont ensuite utilisées dans les événements quotidiens de la communauté, en-dehors des requêtes faites à la police. En plus, quand un officier répond à un appel et qu'il est bien connu, ça améliore le résultat. Lorsqu'il y a une meilleure communication et confiance pendant l'appel à la police, moins d'accusations criminelles sont portées, la situation se dégrade moins souvent et moins de gens sont envoyés en

[49] Le CPRK développe présentement des mesures permettant un meilleur accueil des policiers et notamment, par un séjour de 4 jours à Kujjuuaq, avant d'être envoyés dans une autre communauté. Le CPRK développe aussi ses collaborations avec chacune des municipalités afin de mettre entre place un meilleur accompagnement des policiers, mais aussi, afin de désigner une personne-ressource locale dans chaque village.

> détention. […] De plus, une fois qu'un agent est établi dans la région ou dans une communauté, il y a moins de malentendus culturels. (Paul Palubeskie – traduction libre)

Les policiers doivent se faire connaître en tant qu'individus. Cette étape est cruciale puisqu'elle jette les bases d'une relation de confiance et facilite grandement le travail des policiers, qui seront mieux respectés malgré leur fonction. Leur travail sera aussi perçu de façon plus légitime :

> Si les constables viennent dans la communauté mais ne s'intègrent pas, les gens commenceront à dire des choses, à les regarder comme des gens différents. Ils ne pourront pas s'ouvrir à eux, ils ne pourront pas travailler avec eux. Parce qu'ils seront au-dessus d'eux. Si le policier vient vers eux, s'implique avec eux, les gens vont dire : « il est l'un des nôtres, alors nous pouvons travailler ensemble ». Alors, ils le traiteront comme un ami. Cela fait une grande différence. Être avec la communauté est la meilleure façon. (N1 – traduction libre)

Créer du lien social et des relations personnelles change considérablement le travail du policier dans une communauté, par laquelle il se sentira soutenu et appuyé. Le policier pourra alors compter sur l'aide et la collaboration des Nunavimmiut à différents niveaux. Il pourra bénéficier du réseau d'information lors de ces enquêtes, mais aussi d'une plus grande compréhension de la population et d'un appui moral. Il pourra aussi se sentir apprécié et reconnu, sentiments particulièrement importants lorsque l'on est seul dans une communauté très isolée.

Développer la collaboration entre les services locaux

Pour améliorer la relation entre les Nunavimmiut et les policiers, il est important de développer une meilleure collaboration entre les différents services locaux. Cette collaboration se joue aux niveaux collectif et individuel. Elle doit se faire entre les organisations locales elles-mêmes, par le biais d'ententes et de protocoles. Mais elle doit surtout se faire au niveau individuel en favorisant les contacts entre les policiers et tous les acteurs locaux qui travaillent dans le secteur de la justice et dans les services sociaux. Une fois le premier contact établi, les policiers doivent maintenir une collaboration étroite avec eux. Notamment, ils doivent se rapprocher des intervenants inuit de ces différents services, car ceux-ci possèdent beaucoup d'informations sur les membres de la communauté et pourront fournir de précieux conseils. Nous savons toutefois que dans l'état actuel, les services sont souvent débordés et il est difficile de trouver le temps pour des rencontres additionnelles. Les occasions de rencontre et de discussion doivent pourtant être priorisées, dans l'intérêt de tous.

En vue de favoriser une meilleure collaboration entre les services, les municipalités doivent jouer un rôle central. Beaucoup d'intervenants et de Nunavimmiut rencontrés

lors de cette enquête souhaitent donner un rôle plus important à la municipalité en termes de gestion des conflits. Les Nunavimmiut attendent de la municipalité qu'elle réfléchisse à développer différentes mesures pour accueillir les nouveaux policiers, qu'elle initie plus régulièrement des rencontres avec eux et qu'elle aide à améliorer l'image des policiers. Elle pourrait être l'instigatrice, par exemple, d'une consultation régionale sur la place et le rôle du policier au Nunavik. De son côté, le CRPK souhaiterait également recevoir plus d'appui de la part de la municipalité pour valoriser l'image du policier, mais également pour engager plus de policiers inuit et d'interprètes. Les personnes interrogées dans le cadre de cette recherche mentionnent de plus que les leaders régionaux devraient eux aussi travailler en ce sens et collaborer davantage avec le CPRK.

Ainsi la collaboration entre les services et entre les individus est primordiale. Un aîné explique que : « *La culture inuit est toujours basée sur la survie. Le seul moyen de survivre, même dans les situations difficiles, c'est de travailler ensemble comme un groupe. Si tu apprends quelque chose, une nouvelle façon de faire les choses, tu partages avec les autres »* (N1 – traduction libre). L'importance que les Nunavimmiut accordent à la collaboration s'explique par le fait que le partage et l'entraide demeurent des valeurs fondamentales pour les Inuit. Ces principes ont assuré depuis toujours la survie des Inuit et sont considérés encore aujourd'hui comme un gage de réussite.

Reconnaître et valoriser les savoirs inuit

Depuis plusieurs décennies, les leaders régionaux et municipaux réclament une plus grande reconnaissance des valeurs et des pratiques inuit. Dans une société toujours en processus de décolonisation, la valorisation de la culture inuit s'avère incontournable. En plus d'être à la base de l'identité inuit, ces valeurs et pratiques sont aussi considérées comme des clés pour résoudre de nombreux problèmes sociaux. De nombreux projets souvent menés par des associations ou par des comités de partenaires à un niveau local ou régional, ont montré, dans différents domaines, leur efficacité. Les comités de justice s'inscrivent directement dans la recherche d'une justice alternative davantage guidée par une conception inuite de la justice. Ces initiatives doivent être fortement appuyées et financées. Le rétablissement d'un lien de confiance et d'une relation harmonieuse entre les Nunavimmiut et les policiers passe par la reconnaissance et la valorisation des savoirs inuit et leur intégration au sein des pratiques policières.

En premier lieu, il paraît essentiel de valoriser les savoirs inuit en lien avec la gestion des conflits et le maintien de l'ordre social pour qu'ils soient reconnus comme légitimes et puissent être utilisés par les policiers. Comme l'explique un aîné, les Inuit possédaient

leurs propres méthodes qui pourraient être mises à profit dans le règlement de conflits mineurs :

> Dans le cas d'une situation mineure, les Inuit étaient capables de communiquer et de se conseiller entre eux. Pour des questions plus profondes, ils allaient voir les policiers. C'était ainsi. Aujourd'hui, même pour de petites choses, les policiers ont l'habitude de prendre cela en charge et les Inuit n'ont pas le temps de se conseiller. Donc, ils ne sont plus reconnus comme des conseillers. (N1 – traduction libre)

Des recherches plus approfondies sur la nature et la transformation des pratiques inuit dans le domaine de la gestion des conflits permettraient de sélectionner celles qui sont encore pertinentes dans le contexte actuel. Parmi les méthodes utilisées traditionnellement par les Inuit, la médiation reste un outil fondamental. Les Inuit favorisent en effet la discussion, la réparation, le pardon ou encore « la seconde chance » :

> J'ai entendu des aînés qu'ils avaient l'habitude de conseiller les gens qui avaient commis quelque chose. Ils les rencontraient. Si cela ne fonctionnait pas avec un aîné, alors ils le rencontraient à plusieurs pour lui parler et lui faire comprendre. Pour en faire une meilleure personne. C'est ce que j'ai entendu. (N14)

L'idée est d'aider celui qui a commis une faute à se repentir, à prendre conscience de ses actes, à réparer sa faute et ainsi devenir meilleur. Par la responsabilisation individuelle et la prise en charge collective, l'individu peut alors réintégrer le groupe sans honte ni culpabilité. Bien que cette approche soit reconnue et en partie appliquée dans les cas de crimes mineurs, la recherche d'alternatives plus adéquates que la justice pénale pourrait s'appliquer à d'autres domaines tels que la violence domestique. Comme l'explique Paul Palubeskie, agent de justice à Makivik :

> Je pense que la violence domestique pourrait être traitée différemment et plus efficacement par l'utilisation de programmes culturellement adaptés sur les relations saines, en plus de séparer les deux personnes impliquées en utilisant une forme d'engagement [personnel]. Peut-être l'agresseur, ou même les deux personnes, pourrait suivre et compléter ce programme et, s'il obtenait de bons résultats, alors celui-ci pourrait rapporter cela à l'avocat de la défense et peut-être trouver une sentence appropriée par la suite. (Paul Palubeskie – traduction libre)

On privilégie ici l'engagement individuel et la pleine participation de la personne dans le processus de restauration. Ainsi, plutôt que de donner des sentences punitives qui ne parviennent pas à prévenir les récidives, les solutions alternatives basées sur le soin, la réparation et la prise en charge collective devraient être favorisées.

Des outils et du soutien financier doivent aussi être offerts aux organisations locales afin qu'elles puissent davantage prendre en charge, et de façon collective, certaines

interventions. Cette optique ne réduit pas le travail des policiers, au contraire, ces alternatives doivent être mises en place en collaboration avec le CPRK. Les policiers verraient alors réduire leur nombre de dossiers et de tâches administratives pour se concentrer sur la protection, la sécurité, le soutien et l'aide aux Nunavimmiut. Le projet Saqijuq, le Centre de guérison Isuarsivik, la Maison Qarmaapik, et les comités de justice, par exemple, sont des initiatives remarquables en ce sens qui doivent être mieux financées[50] et soutenues par les acteurs locaux, régionaux et gouvernementaux. D'autres initiatives existent sous forme de programmes d'aide et de conseils pour développer de saines relations conjugales ou encore pour apprendre à gérer le stress et la colère.[51]

[50] Les comités de justices manquent de ressources humaines et de financement, et sont soumis à des obligations « plus élevées que celles auxquelles le système de justice est lui-même assujetti » (Sylvestre et Perreault 2019 : 4).

[51] À cet égard, il serait très pertinent de dresser une liste exhaustive des différents programmes et structures initiés au Nunavik, et d'en dresser le portrait. Constituées en modèles, certaines initiatives pourraient ensuite être diffusées auprès des autres communautés en fonction de leurs besoins.

Conclusion

Tout le monde s'entend sur l'importance de la présence des services policiers dans les communautés du Nunavik, mais aussi et surtout sur l'importance d'une bonne relation, qui ne semble pas satisfaisante aujourd'hui. Les Nunavimmiut expriment en effet une grande frustration quant au travail des policiers dont il faut tenir compte pour rebâtir la relation. Face au taux de criminalité et aux problèmes sociaux, les policiers occupent une position clé dans la communauté puisqu'ils ont le devoir d'assurer la sécurité et la protection des Nunavimmiut. Ils devraient participer activement à la stabilité et au bien-être des communautés. Toutefois ces derniers ne semblent pas toujours conscients de leur place au sein du groupe, ni des attentes de la population vis-à-vis d'eux. Une meilleure connaissance de l'autre est nécessaire afin de déconstruire toute forme de préjugés négatifs voire de racisme.

Au niveau local, les collaborations qui favorisent le travail commun montrent des résultats extrêmement positifs et celle-ci doivent être mises de l'avant, en incluant les organismes régionaux et surtout les décideurs Inuit locaux. Pour les Inuit, travailler ensemble implique d'établir des relations personnelles et individuelles, base d'une confiance réciproque. La majorité des Inuit qui travaillent comme policiers, dans les services sociaux et communautaires ou encore dans le milieu parajudiciaire, diront qu'ils le font pour aider leur communauté. Dans la société inuit, chacun des membres fait partie d'un ensemble plus large qu'est la communauté et son bien-être repose sur l'investissement individuel de chacun. Les *Qallunaat* qui viennent travailler au Nunavik, ne doivent donc pas simplement occuper un poste, mais ils doivent s'insérer dans les réseaux d'entraide existants, et s'impliquer davantage pour véritablement aider. Sans cet engagement, l'aide ne sera pas efficace ni la confiance possible.

L'amélioration de la relation doit passer par une meilleure communication, une plus grande compréhension mais aussi et surtout un plus grand respect de la culture et des pratiques inuit. Les jeunes officiers doivent être préparés à la réalité historique, culturelle et sociale du Nunavik. Les méthodes policières doivent être repensées et adaptées à ce contexte spécifique. Un financement adéquat doit permettre à tous les acteurs de mener ce travail de réflexion et de doter les principaux concernés des outils nécessaires pour assurer le bien-être et la sécurité des Nunavimmiut dans le respect des différences culturelles.

Ce rapport est le reflet d'une pensée compréhensive et constructive. Il visait avant tout à comprendre les attentes et les réalités des policiers et des Nunavimmiut les uns vis-à-vis des autres et à analyser la nature de leurs relations aujourd'hui. La tension si forte qui

caractérise ces relations est à l'image d'un système de domination qui tente encore de s'imposer. Si le temps est à la réconciliation, il parait urgent de penser et de travailler autrement. Plutôt que de se dresser les uns contre les autres, les policiers et les Nunavimmiut doivent bâtir ensemble une nouvelle relation. Ce travail constitue une responsabilité partagée entre tous dans l'optique de favoriser la construction commune d'un meilleur avenir.

Pistes d'action visant à promouvoir l'amélioration des relations entre les services policiers et les Inuit au Nunavik

1. **Créer un guide de bonnes pratiques pour les policiers du Nunavik**

Un guide de bonnes pratiques à l'intention des policiers œuvrant au Nunavik, que ce soit ceux du CPRK ou de la SQ, devrait être créé pour leur offrir les connaissances et les outils nécessaires au développement de pratiques positives. Ce guide devrait promouvoir le rôle du policier en tant que gardien de la paix, définir les comportements jugés respectueux et adéquats en contexte inuit et mettre de l'avant des pratiques d'interventions qui participent à une approche communautaire. Ce guide devrait également inviter les membres des corps de police à assurer un traitement égalitaire des employés inuit, une reconnaissance de leurs compétences particulières et un respect des fonctions pour lesquelles ils ont été embauchés.

2. **Donner à tous les nouveaux policiers œuvrant au Nunavik une formation en compétences culturelles**

Dès l'embauche, tout nouvel agent de police se préparant à travailler au Nunavik devrait recevoir une formation substantielle sur l'histoire, la société et la culture des Nunavimmiut. Cette formation devrait aussi servir à préparer les policiers à une approche communautaire, à les sensibiliser à la notion de sécurisation culturelle et à les initier à des techniques d'intervention adaptées aux problématiques sociales du Nord.

3. **Expliquer le rôle des policiers dans les communautés**

Il est nécessaire de développer et de diffuser auprès des Nunavimmiut des outils de communication, telles que des affiches et des capsules radio, visant à expliquer la profession de policier, à valoriser l'image du policier comme gardien de la paix et à favoriser l'embauche de policiers inuit. L'implication des policiers auprès des jeunes est jugée ici particulièrement importante. Ceci doit se faire dans le but que les Nunavimmiut comprennent que le policier n'est qu'un travailleur de première ligne du système de justice.

4. **Développer des mesures d'accueil pour les nouveaux policiers**

Dans chaque communauté, des mesures devraient être développées afin de faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux policiers. Ces mesures devraient entre autres inclure des rencontres avec des aînés, avec les élus locaux et avec les intervenants de tous les secteurs publics, et une visite guidée de la communauté. Une annonce à la

radio locale afin de présenter l'agent pourrait aussi faire partie de ces mesures. Une fois en poste, il devrait être exigé de tout agent qu'il rencontre de façon régulière les élus et les comités locaux.

5. Accroître l'embauche de policiers expérimentés qui maîtrisent l'anglais

Davantage de policiers expérimentés et des policiers qui sont en mesure de comprendre et de s'exprimer adéquatement en anglais, à défaut de ne pas parler inuktitut, devraient être embauchés par les corps de police œuvrant au Nunavik.

6. Établir une approche respectueuse des victimes de violence et d'abus

Une approche et des méthodes de travail plus respectueuses des victimes de violence et d'abus devraient être établies. Par exemple, les façons d'encourager le dépôt de plaintes formelles, de recueillir les témoignages, et d'assurer un suivi après une plainte, pourraient être revues. Plus spécifiquement, une augmentation du nombre de policiers de sexe féminin pourrait favoriser une meilleure relation avec les victimes du même sexe.

7. Assurer une communication adéquate des informations légales et judiciaires

De meilleurs moyens et des outils plus adéquats de communication devraient être développés afin de transmettre aux membres des communautés les informations relatives aux dossiers judiciaires, aux résultats d'enquêtes et d'autopsies, et aux décisions de la Cour. Particulièrement, les policiers devraient s'assurer que les individus et les familles concernés, du côté des victimes ou des accusés, soient toujours tenus informés des développements des procédures légales.

8. Mieux informer et sensibiliser les communautés du Nunavik en matière de justice, de droits et de lois

Des efforts devraient être faits pour accroître la compréhension et la connaissance des Inuit en matière de justice, de droits et de lois.

9. Accroitre la présence d'Inuit au sein des corps de police œuvrant au Nunavik

La présence d'Inuit devrait être accrue au sein des corps de police œuvrant au Nunavik. Pour cela, il est important de poursuivre les efforts en vue de les recruter, de les former et de leur assurer des conditions de travail adéquates. Un service de soutien psychosocial adapté à leur culture et en langue inuit devrait aussi leur être offert. Il serait également pertinent d'élargir et de diversifier la nature de la contribution possible des Inuit au sein des services policiers, sans se limiter aux positions de policiers et de traducteurs. Notamment, des Inuit pourraient être

embauchés ou sollicités en tant que médiateurs, conseillers ou négociateurs. Ceci nécessite une meilleure reconnaissance de leurs savoirs distincts et de leurs compétences.

10. Organiser des tables de concertation locales sur les enjeux de sécurité et de criminalité

Les intervenants, les élus, les membres de comités locaux et les policiers, entre autres, devraient mettre en place de façon plus formelle et systématique des moments et des espaces de discussion afin d'aborder les questions relatives à la sécurité et à la criminalité, de même que toutes problématiques locales jugées importantes. Cet échange favoriserait la connaissance des uns et des autres, la communication, la définition d'objectifs communs et la collaboration.

11. Ouvrir des centres dégrisement et des refuges dans toutes les communautés

Il est primordial de rendre accessibles dans chaque village un lieu de dégrisement, hors du poste de police, pour accueillir les personnes qui ne montrent pas de signe de violence, ainsi qu'un lieu sécuritaire pour accueillir de façon temporaire les personnes et les familles victimes de violence et d'abus.

12. Offrir un meilleur soutien financier au CPRK

Pour que le CPRK puisse offrir des services plus adéquats et de plus grande qualité, il est primordial de bonifier et de sécuriser son financement. Son niveau de service devrait aussi être réévalué à la hausse afin que soit reconnu le travail réel réalisé sur le terrain, qui dépasse ses obligations et ses compétences formelles. Les conditions de travail des employés, l'embauche et la rétention en seront de même améliorées, et par conséquent la relation avec les Nunavimmiut.

13. Offrir un meilleur soutien financier aux initiatives de justice alternative

Les initiatives locales ou régionales de justice alternative devraient recevoir un meilleur soutien financier pour poursuivre leur travail de façon à ce que chaque communauté puisse bénéficier de leurs services et ce, de façon continue. Parmi ces initiatiques se trouvent notamment les comités de justice locaux et le projet Saqijuq. Ce dernier travaille notamment à la mise en place d'équipes d'intervention mobile et mixte dans les communautés et permet la collaboration entre les services policiers et les services sociaux. En étant mieux financés, ces initiatives pourraient relayer plus facilement le travail des policiers dans les cas jugés pertinents et ainsi offrir un soutien plus adapté culturellement.

14. **Développer des projets de recherche-action pour nourrir les initiatives de justice alternative**

Des projets de recherche devraient être financés et menés concernant l'histoire des relations entre les Nunavimmiut et les services policiers pour combler les lacunes actuelles. Connaître notamment l'histoire de la police autochtone au Nunavik permettrait de proposer des solutions concrètes pour améliorer le recrutement de policiers inuit. Des projets de recherche devraient également être financés pour permettre d'analyser les perspectives, les savoirs et les pratiques inuit en matière de justice. De telles recherches permettraient de mieux reconnaître ces connaissances, de proposer des outils pour qu'elles soient utilisées dans le cadre d'initiatives locales et régionales en matière de justice alternative.

15. **Mettre en place les appels à l'action n°29 à 39 formulées dans le rapport final de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec.**

La liste de ces appels à l'action se situe à l'Annexe 5 du présent rapport.

Toutes les pistes d'action suggérées ici devraient être envisagées comme relevant de la responsabilité partagée des différentes institutions œuvrant dans le milieu de la justice au Nunavik, ou en collaboration avec ce milieu, que ces institutions relèvent du niveau local (tels que les municipalités et les comités de justice), du niveau régional (tels que le CPRK, l'Administration régionale Kativik et la Société Makivik) ou du niveau national (tels que la Cour, et les ministères de la Sécurité publique ou de la Justice). Ces pistes d'actions nécessitent que des financements additionnels soient octroyés à ceux qui prennent la responsabilité de les mettre en œuvre pour qu'elles ne deviennent pas une charge additionnelle de travail venant encore alourdir le quotidien des communautés, des agents de police ou encore des fonctionnaires de l'État.

Références

AUBERT L. et M. JACCOUD, 2009, « Genèse et développement des polices autochtones au Québec : sur la voie de l'autodétermination », *Criminologie*, 42, 2 : 101–119.

BASILE, S., N. GROS-LOUIS MCHUGH, P. MONTAMBAULT et E. E. PATTERSON, 2014, *Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador*. Wendake, Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador.

BINNEY G., 1931, *The Eskimo Book of Knowledge*. Hudson's Bay Company.

BONESTEEL S., 2006, *Les relations du Canada avec les Inuit : Histoire de l'élaboration des politiques et des programmes*. Ottawa, Affaires autochtones et du Nord Canada.

BARIL D., 2019, *Les relations entre les agents de la Gendarmerie royale du Canada et les Inuit de l'Arctique de l'Est lors des patrouilles de chiens de traineau de 1920 à 1940*. Mémoire de maîtrise, École d'études autochtones, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

BRIGGS J. L., 2001, « "Qallunaat Run on Rails; Inuit do What They Want to Do". 'Autonomies' in Camp and town », *Études/Inuit/Studies*, 25, 1-2 : 229-247.

BRUNELLE N., C. PLOURDE, M. LANDRY, A. GENDRON, L. GUYON, C. MERCIER, et S. EVENO, 2010, « Patterns of Psychoactive Substance Use Among Youths in Nunavik », *Inditerra*, 2 : 15-27.

CHOQUETTE J., 1972, *Administration du système judiciaire au-delà du 50e parallèle.* Québec, ministère de la Justice du Québec.

CLOUTIER E., 1957, *Report of the Royal Canadian Mounted Police for the Year Ended March 31, 1956*. Ottawa, Gendarmerie royale du Canada. C.M.G., 0.A., DSP, Queen's Printer and Controller of Stationery.

COMMISSION D'ENQUÊTE SUR LES RELATIONS ENTRE LES AUTOCHTONES ET CERTAINS SERVICES PUBLICS : ÉCOUTE, RÉCONCILIATION ET PROGRÈS, 2019, *Rapport final*. Val-d'Or, Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès.

CORPS DE POLICE RÉGIONAL KATIVIK (CPRK), 2017, *Information générale*. Consulté sur Internet (http://www.krpf.ca/fr/a-propos/information-generale), le 10 décembre 2019.

—, 2018, *P-871-52*. *Note déposée à la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics*, consulté sur Internet (https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Documents_deposes_a_la_Commission/P-871-52.pdf), le 15 novembre 2019.

—, *2019a, Police Officers by ethnicity and sex. Kativik Regional Police Force, Nunavik and Kuujjuak only, 2014-2018*. Consulté sur Internet (https://www.nunivaat.org/doc/document/2019-05-16-03.pdf), le 10 décembre 2019.

—, 2019b, *Police interventions by category, Nunavik and Villages, 2007 to 2018*. Consulté sur Internet (ttps://www.nunivaat.org/doc/document/2010-06-08-01.pdf), le 10 décembre 2019.

CROTEAU J.-J., 2010, *Rapport final de l'Honorable Jean-Jacques Croteau, juge retraité de la Cour supérieure relativement à son mandat d'examen des allégations d'abattage de chiens de traîneau inuits au Nunavik (1950-1970)*. Kuujjjuaq, Société Makivik.

DESRUISSEAUX C., 2018, *La Cour itinérante au nord du 49e parallèle : un espace de négociations politiques sur l'autodétermination judiciaire autochtone entre le Québec et les communautés cries et inuit (1970-1989)*. Mémoire de maîtrise, Département d'histoire, Université de Sherbrooke.

DORAIS L.-J., 1996, *La parole Inuit. Langue, culture et société dans l'Arctique nord-américain*. Paris, Presses Peeters.

DUHAMEL R., 1962, « Report of the Royal Canadian Mounted Police for the Year Ended March 31, 1961 ». Ottawa, Gendarmerie royale du Canada, F.R.S.C. Queen's Printer and Controller of Stationery.

—, 1963, « Report of the Royal Canadian Mounted Police for the Year Ended March 31, 1962 ». Ottawa, Gendarmerie royale du Canada, F.R.S.C. Queen's Printer and Controller of Stationery.

DUSSAULT D. et M. DESPATIS, 2016, *Rapport spécial du Protecteur du citoyen. Les conditions de détention, l'administration de la justice et la prévention de la criminalité au Nunavik*. Québec, Le Protecteur du Citoyen.

ÉTHIER B., 2016, « Pluralisme juridique et contemporanéité des droits et des responsabilités territoriales chez les Atikamekw Nehirowisiwok », *Anthropologie et Sociétés*, 40, 2 : 177-193.

GAGNON M. et DES AÎNÉS D'IQALUIT, 2002, *Inuit Recollections on the Military Presence in Iqaluit*. Iqaluit, Nunavut Arctic College.

GRANT S. D., 2002, *Arctic Justice. On Trial for Murder, Pond Inlet, 1923*. Montréal, McGill-Queen's University Press.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA JUSTICE AU NUNAVIK, 2010, *Rapport des travaux d'avril 2009 à septembre 2010*. Consulté sur Internet (https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Documents_deposes_a_la_Commission/P-606.pdf), le 10 décembre 2019.

HERVÉ C., 2015, *Le pouvoir vient d'ailleurs. Leadership et coopération chez les Inuits du Nunavik*. Québec, Les Presses de l'Université Laval.

HERVÉ C. et P. LANEUVILLE., 2017, « La quête d'autonomie résidentielle des femmes inuites du Nunavik. Une perspective relationnelle », *Recherches amérindiennes au Québec*, 47, 1 : 49-58.

HERVÉ C., P. LANEUVILLE, L. MARC et M. LAPOINTE, *Les femmes inuit œuvrant au sein des services de justice au Nunavik*. Québec, Chaire de recherche Sentinelle Nord sur les relations avec les sociétés inuit. Université Laval.

HOEBEL E., 1941, « Law-ways of the primitive Eskimos », *Journal of Criminal Law and Criminology*, 31, 6 : 663-683.

—, 1954, *The Law of Primitive Man. A Study in Comparative Legal Dynamics*. Cambridge, Harvard University Press.

ILUSILIRINIQMI PIGUTJIUTINI QIMIRRUNIQ, 2019, *Dépendances au Nunavik*. Consulté sur Internet (https://ipqnunavik.com/dependances/les-dependances-au-nunavik/), 10 décembre 2019.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2017a, *Bulletin statistique régional*, Nord du Québec. Consult sur Internet (https://www.nunivaat.org/doc/publication/bulletin-statistique-du-nord-du-qu-bec-2017.pdf), 10 décembre 2019.

—, 2017b, *Population par Municipalités*, décret 2018. Consulté sur Internet (https://www.nunivaat.org/doc/document/2018-01-18-01.pdf), 10 décembre 2019.

INUIT TAPIRIIT KANATAMI, 2018, *Stratégie nationale inuite sur la recherche.* Ottawa, Inuit Tapiriit Kanatami.

JACCOUD M., 1992a, « Processus pénal et identitaire : le cas des Inuit au Nouveau Québec », *Sociologie et sociétés*, 24, 2 : 25-43.

—, 1992b, « Les femmes autochtones et la justice pénale », *Criminologie*, 25, 1 : 65-85.

—, 1995, *Justice blanche au Nunavik*. Montréal, Éditions du Méridien.

—, 2002, « La justice pénale et les Autochtones : d'une justice imposée au transfert de pouvoirs », *Revue canadienne Droit et société*, 17, 2 : 107-121.

—, 2014, « Peuples autochtones et pratiques d'accommodements en matière de justice pénale au Canada et au Québec », *Archives de politique criminelle*, 1, 36 : 227-239.

JACCOUD M., et M. FELICES, 1999, « Ethnicization of Canadian policing », *Revue canadienne Droit et Société*, 14, 1 : 83-100.

JACCOUD M., M-C. BARBEAU-LEDUC et M. SPIELVOGEL, 2019, *La police au Nunavik*. Val-d'Or, Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, consulté sur Internet (https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Police_au_Nunavik.pdf), 10 décembre 2019.

JACCOUD M., I. GERVAIS et M. SPIELVOGEL, 2019, *Le financement des services de police autochtones*. Val-d'Or, Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, consulté sur Internet (https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Financement_des_services_de_police_autochtones.pdf), 10 décembre 2019.

JACCOUD M. et M. SPIELVOGEL, 2018, L*es services policiers en contexte autochtone : Une recension des écrits*. Val-d'Or, Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec, consulté sur Internet (https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Documents_deposes_a_la_Commission/PD-6.pdf), 10 décembre 2019.

KATIVIK ILISARNILIRINIQ, 2019, « Le Corps de police régional Kativik (CPRK) et Kativik Ilisarniliriniq signent une entente de coopération ». Communiqué de presse du 26 avril 2019. Consulté sur Internet (https://www.kativik.qc.ca/fr/press-release/news-release-the-kativik-regional-police-force-krpf-and-kativik-ilisarniliriniq-sign-a-cooperation-agreement/, 10 janvier 2020.

KÖNIG H., 1923, « Das Rechtsbruch und sein Ausgleish bei den Eskimo ». *Anthropos*, 18 : 484-515.

—, 1924, « Das Rechtsbruch und sein Ausgleish bei den Eskimo ». *Anthropos*, 19: 771-792.

—, 1925, « Das Rechtsbruch und sein Ausgleish bei den Eskimo ». *Anthropos*, 20 : 276-315.

—, 1927, « Das Recht der Polarvölker ». *Anthropos*, 22 : 689-746.

KOPERQUALUK L. Q., 2015, *ᐱᖃᓗᒃᑲᖅᓯᒪᔪᒃ ᐱᖁᔨᓴᖃᓗᐊᓂᒃ ᓄᓇᕗᑦ/Les traditions liées au droit coutumier au Nunavik/ Traditions Relating to Customary Law in Nunavik*. Westmount, Publications Nunavik.

KUPTANA R., 1993, « Ilira or Why it was Unthinkable for Inuit to Challenge Qallunaat Authority », *Inuit Art* Quarterly, 8, 3 : 5-7.

LAING A., 1967, *Indians and the Law*. Ottawa, Imprimeur de la Reine.

LANEUVILLE P., 2015, *Bring hope and restore peace. A study report on the life and concerns of Inuit women of Nunavik*. Inukjuak, Saturviit Inuit Women's Association of Nunavik.

—, 2017, *Working Together for a Common Purpose. Report of the Inquiry into Missing or Murdered Nunavimmiut*. Puvirnituq, Saturviit Inuit Women's Association of Nunavik.

—, 2018, *Justice in Nunavik Communities.* Puvirnituq, Saturviit Inuit Women's Association of Nunavik.

LEBEUF M-E., 2011, *The role of the Royal Canadian Mounted Police during the Indian residential school system*. Ottawa, Royal Canadian Mounted Police.

LÉGIS QUÉBEC, 2019, *P-38.001 - Loi sur la protection des personnes dont l'état mental présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui*. Québec. Publication Québec. Consulté sur internet (http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-38.001), le 10 décembre 2019.

LESSARD L., O. BERGERON, L. FOURNIER, et S. BRUNEAU, 2018, *Étude contextuelle sur les services de santé mentale au Nunavik*. Québec, Institut national de santé publique du Québec.

LÉVESQUE C., I. RADU et N.TRAN, 2019, *Revue de littérature. SERVICES SOCIAUX. Thème : les dépendances chez les Premières Nations et les Inuit*. Institut national de la recherche scientifique, Centre Urbanisation Culture Société, Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec, consulté sur Internet (https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Documents_deposes_a_la_Commission/PD-23.pdf), le 10 janvier 2020.

LÉVESQUE F., 2010, « Le contrôle des chiens dans trois communautés du Nunavik au milieu du 20e siècle ». *Études/Inuit/Studies*, 34, 2 : 149-166.

LÉVESQUE P., E. PELLETIER et P.A. PERRON, 2019, *Le suicide au Québec. 1981 à 2016. Mise à jour 2019*. Québec, Bureau d'information et d'études en santé des populations, Institut national de santé publique du Québec.

MUCKLE G., O. BOUCHER, D. LAFLAMME, S. CHEVALIER et L. ROCHETTE, 2007, *Nunavik Inuit Health Survey 2004. Qanuippitaa? How are we? Alcohol, Drug Use and Gambling Among the Inuit of Nunavik: Epidemiological Profile*. Québec et Kuujjuaq, Nunavik Regional Board of Health and Social Services, Institut national de santé publique du Québec.

NUNAVUT RESEARCH INSTITUTE, 2012, *Research Ethics and Consent : A Training Guide for Communities*. Iqaluit, Nunavut Research Institute.

NUNGAK Z., 2019, *Contre le colonialisme dopé aux stéroïdes : le combat des Inuit du Québec pour leurs terres ancestrales*. Montréal, Boréal.

PATENAUDE J. O., 1935, « Report of the Royal Canadian Mounted Police for the Year Ended March 31, 1935 ». Gendarmerie royale du Canada, Ottawa, I.S.O. Printer to the King's Most Excellent Majesty.

PAUKTUUTIT, 2006 [1989], *L'art de vivre Inuit- guide sur la culture Inuit*. Ottawa. Pauktuutit Inuit Women of Canada.

POSCA J., 2018, « Portrait des inégalité socioéconomiques touchant les Autochtones au Québec », *Note socioéconomique*, Montréal, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques,

POSPISIL L., 1964, « Law and societal structure among the Nunamiut Eskimo »: 395-431, in W. H. Goodenough (dir.), *Explorations in Cultural Anthropology*. New-York, Mc Graw-Hill Book Company.

QIKIQTANI TRUTH COMISSION, 2010, QTC. *Interview and testimony summaries*. Iqaluit, Qikiqtani Inuit Association, consulté sur Internet (http://thefanhitch.org/officialreports/Testimony%20summaries%20demo%20EN.pdf)), le 10 janvier 2020.

—, 2013, *QTC. Final Report: Achieving Saimaqatigiingniq*. Iqaluit, Qikiqtani Inuit Association.

RÉGIE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU NUNAVIK, 2019, *Équipe mobile d'intervention Saqijuq*. Communiqué de presse du 20 Septembre 2019, consulté sur Internet (https://nrbhss.ca/sites/default/files/Saqijuq_Mobile_Intervention_Team_FR.pdf), le 10 janvier 2020.

ROULAND N., 1978, « L'ethnologie juridique des Inuit. Approche bibliographique critique », *Études/Inuit/Studies*, 2, 1 : 120-131.

—, 1979, « Les modes juridiques de solution des conflits chez les Inuit ». *Études/Inuit/Studies,* 3, hors-série.

SÉCURITÉ PUBLIQUE QUÉBEC, 2014a, *La police au Québec- Sûreté du Québec*. Consulté sur Internet (https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/quebec/services-de-police/sq.html), le 3 janvier 2020.

—, 2014b, *La police au Québec. Corps de police municipaux*. Consulté sur Internet (https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/quebec/services-de-police/police-municipale.html), le 3 janvier 2020.

—, 2014c, La police au Québec - Corps de police autochtones. Consulté sur Internet (https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/quebec/services-de-police/police-autochtone.html), le 3 janvier 2020.

—_, 2014d, La police au Québec - Les six niveaux de services policiers en fonction du nombre d'habitant. Consulté sur Internet (https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/quebec/services-de-police/desserte-policiere/six-niveaux-service.html), le 3 janvier 2020.

SOLICITEUR GÉNÉRAL DU CANADA, 1986, *Les services de police aux Autochtones du Canada : examen de la question*. Ottawa, Solliciteur général du Canada.

SYLVESTRE M-E. et J. PERREAULT, 2019, *La non-judiciarisation, la déjudiciarisation et les programmes de mesures de rechange pour adultes en milieu autochtone au Québec*. Val-d'Or, Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, consulté sur Internet 9https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Fiches_synthese/Programmes_de_mesures_de_rechange.pdf), le 3 janvier 2020.

TRAN N. et C. LÉVESQUE, 2019a, *Les dépendances chez les Inuit du Nunavik*. Val-d'Or, Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, consulté sur Internet (https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Fiches_synthese/Dependances_chez_les_Inuit_du_Nunavik.pdf), le 3 janvier 2020.

—, 2019b, *Le suicide chez les Inuit du Nunavik*. Val-d'Or, Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics. Gouvernement du Québec, consulté sur Internet (https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Fiches_synthese/Suicide_chez_les_Inuit_du_Nunavik.pdf), le 3 janvier 2020.

STEENHOVEN G. V., 1959, *Legal Concept Among the Netsilik of Pelly Bay, NWT*. Ottawa, Northern Coordination and Research Center.

—, 1962, *Leadership and Law Among the Eskimos of the Keewatin District, Northwest Territories*. Rijswijk, Uitgeverij Excelsior.

Reportages et articles de journaux

ANSELMIE E., 2019, « New year will see new recruits and tech for Nunavik police », *Nunatsiaq News*, 28 novembre 2019, consulté sur internet (https://nunatsiaq.com/stories/article/new-year-will-see-new-recruits-and-tech-for-nunavik-police/), le 3 janvier 2020.

Atuaqnik, 1979, « Inuit train for police positions », *Atuaqnik - the newspaper of Northern Quebec*, novembre 1979, consulté sur Internet (http://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2165353), le 3 janvier 2020.

DUPUIS J. (reporteur), 2015, *Abus de la SQ: les femmes brisent le silence* [Reportage]. Montréal, Société Radio-Canada, consulté sur Internet (https://ici.radio-canada.ca/tele/enquete/2015-2016/episodes/360817/femmes-autochtones-surete-du-quebec-sq), le 3 janvier 2020.

DUPUIS J. (reporteur), 2018, *Les femmes Inuit victimes d'agressions dans le grand-Nord* [Reportage]. Montréal, Société Radio-Canada, consulté sur Internet (https://ici.radio-

canada.ca/tele/enquete/site/episodes/403096/enquete-inuit-femme-agression-grand-nord?source=post_page-----c124c4b9c6cc----------), le 3 janvier 2020.

GEORGE J., 1999, « Nunavik regional police officers to be armed with revolvers », *Nunatsiaq News*, 11 juin 1999, consuté sur Internet (https://nunatsiaq.com/stories/article/nunavik_regional_police_officers_to_be_armed_with_revolvers/), le 3 janvier 2020.

—, 2001, « Nunavimmiut want improvements to KPRF », *Nunatsiaq News*, 28 septembre 200, consulté sur Internet (https://nunatsiaq.com/stories/article/nunavimmiut_want_improvements_to_krpf/), le 3 janvier 2020.

—, 2007 « If we want to recruit Inuit they have to be paid a bit better than janitors », *Nunatsiaq News*, 26 avril 2007, consulté sur Internet (https://nunatsiaq.com/stories/article/If_we_want_to_recruit_Inuit_they_have_to_be_paid_a_bit_better_than_janitors/), le 3 janvier 2020.

GRAVEL A., 2018, *Vague de suicides au Nunavik : racisme systémique et violence en cause* [Entrevue], Montréal, ICI Radio-Canada Première, consulté sur Internet (https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/gravel-le-matin/segments/entrevue/90996/autochtones-nord-nunavik-communautes-michelle-audette), le 3 janvier 2020.

FENNARIO T., 2018, *Necessary Force: For the last two years Nunavik's police force has been killing people at the highest rate in Quebec* [Reportage], APTN, 26 octobre 2018, consulté sur Internet (https://aptnnews.ca/2018/10/26/necessary-force-for-the-last-two-years-nunaviks-police-force-has-been-killing-people-at-the-highest-rate-in-quebec/), le 3 janvier 2020.

JOSSELIN M-L., 2019, *Une voiture de police "aurait roulé" sur un homme au Nunavik, selon le BEI*, Montréal, Radio Canada, 6 juillet 2019, consulté sur Internet (https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1213581/bei-enquete-auto-police-mal-stationnee-tue-homme-nunavik), le 3 janvier 2020.

TEISCEIRA-LESSARD P., 2018, « Grand Nord : La police menace de se retirer de la région », La Presse, 24 novembre 2018, consulté sur Internet (https://www.lapresse.ca/actualites/regional/201811/23/01-5205444-grand-nord-la-police-menace-de-se-retirer-de-la-region.php), le 3 janvier 2020.

Films et documentaires

SANDIFORD M., 2006, *Qallunaat! Why white people are funny* [documentaire]. Montréal, Office national du film du Canada. 52 min. https://www.onf.ca/film/qallunaat_pourquoi_les_blancs_sont_droles/

TASSINARI P., 1995, *Broken Promises - The High Arctic Relocation*. [documentaire]. Montréal, Office national du film du Canada, 52 min. https://www.onf.ca/film/broken_promises_-_the_high_arctic_relocation/

KUNUK Z., 2009, *Exile* [documentaire]. Montréal, Igloolik Isuma Productions, 48 min. http://www.isuma.tv/isuma-productions/exile-0

Annexe 1 : Codes des entretiens

Participants	Organismes	Villes ou villages	Codes
Catégorie 1 : Membres ou anciens membres d'un corps de police (non-Inuit et Inuit)			
Jean-Pierre Larose	Chef du Corps de police régional Kativik (CPRK)	Kuujjuaq	P1
Anonyme	CPRK	—	P2
Anonyme	Sûreté du Québec (SQ)	—	P3
Anonyme	CPRK	—	P4
Anonyme	CPRK	—	P5
Anonyme	CPRK	—	P6
Anonyme	CPRK	—	P7
Anonyme	CPRK	—	P8
Anonyme	Gendarmerie royale du Canada (GRC), SQ, CPRK	—	P9
Catégorie 2 : Nunavimmiut (population inuit en général)			
Benjamin Arreak	Conseiller sur les enjeux des aînés et des femmes - Administration régionale Kativik (ARK)	Kuujjuaq	N1
Eva Putuguq	Société Makivik	Montréal	N2
Bernie Adams	Municipalité de Kangiqsujuaq	Kangiqsujuaq	N3
Annie Baron	Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik (RRSSSN)	Québec	N4
Anonyme	—	Kangiqsujuaq	N5
Anonyme	—	Kangiqsujuaq	N6
Anonyme	—	Kangiqsujuaq	N7
Anonyme	—	Kangiqsujuaq	N8
Anonyme	—	Kangiqsujuaq	N9
Anonyme	—	Kangiqsujuaq	N10
Anonyme	—	Kangiqsujuaq	N11
Anonyme	—	Kangiqsujuaq	N12
Anonyme	—	Akulivik	N13
Anonyme	—	Akulivik	N14
Anonyme	—	Akulivik	N15
Catégorie 3 : Employés des services publics autres que policiers (Inuit et non-Inuit)			
Lizzie Aloupa	Agente de défense des droits inuit - Société Makivik	Kuujjuaq	II1
Phoebe Atagotaaluk	Comité de justice - Société Makivik	Inukjuak	II2
Aileen MacKinnon	Coordonnatrice du projet Saqijuq - RRSSSN	Kuujjuaq	IQ3
Paul Palubeskie	Comité de justice - Société Makivik	Montréal	II4
Anonyme	ARK	Kuujjuaq	II5
Anonyme	ARK	Inukjuak	II6
Anonyme	RRSSSN	—	IQ7
Anonyme	RRSSSN	Kuujjuaq	IQ8
Anonyme	—	Kuujjuaq	II9

Annexe 2 : Grille d'entretien

Questions pour les policiers (anciennement ou présentement à l'emploi)

Carrière professionnelle :

1- Depuis combien de temps travaillez-vous en tant que policier au Nunavik?
2- Avez-vous travaillé dans d'autres communautés inuit? Dans votre propre communauté?
3- Quelles étaient les motivations qui vous ont poussé à appliquer/conserver ce poste?
4- Avant cet emploi, aviez-vous des expériences au Nunavik ou dans des communautés autochtones?

Perceptions du Nord (pour les non-Inuit) :

5- Avant de venir au Nunavik, vous êtes-vous préparé ou informé sur les réalités du Nunavik, l'histoire ou la culture.
6- Aviez-vous des idées préconçues ou des attentes sur la réalité du Nunavik?
7- Aviez-vous entendu parler d'évènements particuliers en lien avec le Nunavik?
8- À première vue, qu'avez-vous trouvé différent de votre propre culture? Avez-vous eu un choc culturel? Qu'avez-vous fait pour vous adapter à cette nouvelle réalité?
9- Avez-vous le sentiment que votre perception du Nord a changé depuis votre arrivée?

Le travail au sein de la communauté :

10- Votre expérience de travail ici est-elle différente de vos expériences précédentes, ou de ce que vous avez appris à l'école de police?
11- Comment définiriez-vous votre rôle actuel et votre travail dans la communauté? Selon vous, quelles sont les fonctions de votre travail qui sont les plus importantes?
12- Quels sont les principaux enjeux auxquels vous faîtes face au quotidien dans votre travail?
13- Quel est le principal défi en tant que policier au Nunavik? Au niveau professionnel ou personnel?
14- Quelles parties de votre emploi ou quelles tâches, trouvez-vous les plus délicates?
15- Avez-vous le sentiment que les Inuit comprennent votre travail, vos actions et vos explications lors de vos interactions?
16- Avez-vous le sentiment que les procédures légales ou les pratiques policières sont inappropriées ou pas assez efficaces au Nunavik? Quelles alternatives auraient plus de succès?
17- Avez-vous le sentiment que les Inuit comprennent le système de justice?
18- Prenez-vous le temps d'expliquer votre travail, vos actions et les procédures légales aux Inuit? Comment vous assurez-vous qu'ils comprennent?
19- Avez-vous déjà essayé d'adapter certains aspects de votre travail pour que cela soit plus adapté à la société Inuit ou à la culture locale?
20- Est-ce que certaines pratiques ou structures devraient être modifiées pour améliorer votre travail auprès des Inuit?
21- Quels éléments de votre travail trouvez-vous les plus gratifiants?

22- Qu'est-ce que vous permettrait de vous sentir plus efficace et plus utile dans votre poste actuel?

Les relations avec la communauté :

23- Selon vous, comment la communauté perçoit les policiers? Quelles sont leurs attentes?
24- Selon vous, quels pans de votre travail sont les plus apprécié par la communauté?
25- *(Pour les non-Inuit)* De façon générale, comment décririez-vous la relation entre les policiers et la communauté? Les aspects positifs et négatifs? La relation a-t-elle évolué? Avez-vous des relations amicales avec des Inuit? Sentez-vous un manque de respect ou du racisme à votre égard?
26- *(Pour les Inuit)* En tant que policier, comment définiriez-vous la relation entre les policiers et les Nunavimmiut? Votre relation avec la communauté a-t-elle changé depuis que vous êtes policier? Quels sont vos principaux défis relationnels avec la communauté? Quelles sont les principales sources de conflits ou d'incompréhension? Comment le respect, la confiance et la communication pourraient être améliorés?
27- Quels sont selon vous les meilleurs pratiques pour être apprécié et accepté par la communauté?
28- Prenez-vous part à des activités communautaires, des activités de sensibilisation ou de prévention?
29- Avez-vous l'impression qu'il y a des malentendus entre les Inuit et les policiers non-inuit, à cause de la langue ou de la culture?

Collaboration avec les services de police :

30- Avez-vous le sentiment que les Inuit sont à l'aise à demander de l'aide aux policiers lorsqu'ils en ont besoin? Selon vous, pourquoi certaines personnes ne sont pas à l'aise à demander l'aide de la police?
31- Pensez-vous que les femmes appellent moins souvent pour demander de l'aide?
32- Pour quelles raisons les Inuit appellent généralement au poste? Y'a-t-il une différence entre les hommes et les femmes, les ainés, les adultes ou les jeunes?
33- Pensez-vous que les Inuit sont suffisamment informés et des lois et des procédures légales?
34- Comment définiriez-vous vos relations de travail avec les services communautaires, les services de santé et les services sociaux? Quelle est pour vous l'importance de cette relation?
35- Comment définiriez-vous votre relation avec le maire ou avec la municipalité en général? Quelle est pour vous l'importance de cette relation?
36- Avez-vous à travailler avec d'autres services tels que les comités de justices, les refuges pour femmes, les coordonnateurs de bien-être communautaire ou l'école, par exemple?

La position des femmes victimes

37- Pouvez-vous nous expliquer le rôle des policiers dans le cas des femmes victimes d'abus?
38- Avez-vous souvent des appels concernant des cas d'agression sur les femmes?
39- Pensez-vous que les services policiers répondent bien à la situation de la violence subie par les femmes?
40- Qu'est-ce qui pourrait être changées au niveau des services policiers ou des autres services pour améliorer le soutien et la protection des femmes victimes de violence?

41- Selon vous, pourquoi les femmes sont réticentes à porter plainte contre leur agresseur?
42- Connaissez-vous des cas de femmes disparues ou assassinées?
43- Avez-vous à gérer des cas d'exploitation sexuelle au Nunavik?

Le recrutement et la rétention des employés

44- Que recommanderiez-vous à un policier qui vient tout juste d'arriver au Nunavik?
45- Que recommanderiez-vous à un Inuit qui souhaite devenir policier?
46- Que pourrait-on faire pour augmenter le nombre d'employés Inuit?
47- Pensez-vous que les policiers devraient avoir accès à plus de formation ou une formation plus appropriée pour travailler au Nunavik?
48- Quelles seraient les initiatives pour augmenter le recrutement et diminuer le roulement de personnel?

Conclusion

49- Pensez-vous que l'on pourrait davantage s'inspirer du savoir et des pratiques inuit pour améliorer les services de police et le système de justice au Nunavik?

Questions pour les Nunavimmiut et les intervenants du secteur public.

Carrière professionnelle :

1- Quelles sont vos expériences de travail précédentes ?

Perceptions et relations avec les policiers :

2- Quel est, selon vous, le rôle des policiers dans les communautés? Quels sont les aspects positifs ou négatifs de leur travail? Est-ce que les policiers aident bien la communauté?
3- Avez-vous déjà contacté la police? La contactez-vous régulièrement? Êtes-vous satisfait de l'aide qu'elle apporte?
4- Selon vous, quelle perception la communauté a-t-elle des policiers? Pensez-vous que les Inuit sont réticents à contacter la police pour demander de l'aide?
5- Comment décririez-vous la relation générale entre les policiers et la communauté? Êtes-vous souvent témoin de malentendus ou de conflits entre des Inuit et des policiers?
6- Pensez-vous que les policiers font suffisamment d'efforts pour expliquer les lois et les procédures juridiques aux Inuit? Font-ils assez d'efforts pour écouter et comprendre le point de vue des Inuit?
7- Pensez-vous que les membres des communautés font assez d'efforts pour communiquer avec la police?
8- Quels types de malentendus la différence linguistique et culturelles peut-elle causer?
9- Avez-vous déjà vécu ou été témoin d'un conflit sérieux entre un policier et un Inuit, d'un mauvais traitement de la part de policiers ou de propos racistes de la part d'un Inuit?
10- Selon vous, pourquoi y a-t-il si peu de policiers inuit? Pensez-vous qu'ils pourraient mieux aider leur communauté?

11- Par le passé, alors qu'il n'y avait pas de policiers, savez-vous comment les Inuit réglaient des conflits? Pensez-vous que les savoirs ou pratiques traditionnels pourraient être utilisés aujourd'hui?

Les relations professionnelles avec les policiers :

12- De par votre emploi ou votre statut dans la communauté (actuel ou passé) êtes-vous amené à travailler avec les services de police ou à communiquer avec eux?
13- Comment définiriez-vous la coopération et la communication entre les policiers et vos services?
14- Avez-vous des ententes ou des protocoles de travail qui impliquent dans certaines situations la collaboration de la police?
15- Y a-t-il des pratiques spécifiques dont l'impact est particulièrement bénéfique?

Les femmes victimes de violence :

16- Pourriez-vous nous parler spécifiquement du rôle des policiers dans des situations d'abus ou de violence à l'encontre des femmes? Les femmes sont-elles à l'aise de contacter la police pour obtenir de l'aide? Les pratiques policières sont-elles adéquates pour ce genre d'intervention?
17- Comment la confiance peut-elle être améliorée entre les policiers et les victimes?
18- Quelles ressources sont disponibles pour les femmes victimes de violence?
19- Quelles pratiques ou structures devraient être mises en place pour mieux répondre à ces victimes et les aider à sortir du cercle de la violence?

Le système de justice:

20- Quelle est votre opinion au sujet du système de justice au Nunavik?
21- Avez-vous le sentiment que certaines procédures légales ou pratiques policières sont inadéquates ou inappropriées au contexte du Nunavik?
22- Avez-vous le sentiment que certains Inuit ne comprennent pas bien les mesures judiciaires et le système de justice?
23- Selon vous, y a-t-il des éléments du système de justice qui pourraient être améliorés de façon à mieux répondre aux victimes et aux familles des victimes?
24- Connaissez-vous les services de soutien existants pour les victimes ou les anciens détenus?
25- Afin d'améliorer le bien-être des communautés et la sécurité, y'a-t-il des éléments inspirés de la culture inuit qui pourraient être davantage utilisées?

Annexe 3 : Agenda de l'atelier

Améliorer les relations entre les services de police et les Nunavimmiut

Du 29 au 31 octobre 2019 à KUUJJUAQ (Salle de conférence de la Société Makivik les 29 et 30, et salle de conférence de l'ARK le 31 octobre)

JOUR 1 – Le rôle du policier

9h00 à 10h30 – Introduction
Mot de bienvenue
Les objectifs de la recherche et de l'atelier
Tour de table des participants
Activité brise-glace

10h15 à 10h30 – Pause-café

10h30 à 12h00 – Thématique # 1: Le rôle du policier dans les communautés du Nunavik

Qu'est-ce que les Inuit attendent des policiers ?
Quelles sont les principales raisons d'intervention par les policiers ?
Dans quelles circonstances le travail des policiers peut-il nuire ou porter atteinte au bien-être des membres de la communauté ?

12h00 à 13h30 – Dîner

13h30 à 15h00 – Suite de la thématique # 1

De quelle façon les policiers aident-ils la communauté et que font-ils de mieux ?
De quelle façon les policiers peuvent-ils apporter plus d'aide?
De quelles de ressources les policiers ont-ils besoin pour être plus efficaces et utiles ?

15h00 à 15h15 – Pause-café

15h15 à 16h30 – Retours sur les discussions de la journée

Qu'attendons-nous du rôle du policier et de quoi a-t-il besoin pour bien remplir sa mission ?
Qu'avez-vous appris aujourd'hui et quelles sont vos impressions ?

JOUR 2 – Les relations entre les policiers et les Nunavimmiut

9h00 à 10h15 – Les malentendus culturels
Partage d'anecdotes personnelles

10h15 à 10h30 – Pause-café

10h30 à 12h00 – Thématique # 2: Les relations entre les services de police et les Nunavimmiut

Quelles genres de difficultés sont causés par la différence culturelle ou linguistique ?
Quelles pratiques ou quels comportements contribuent à de bonnes relations/nuisent aux relations ?
Comment pouvons-nous améliorer la communication et la compréhension mutuelle ?

12h00 à 1h30 – Dîner

13h30 à 15h00 – Suite de la thématique # 2

Comment améliorer le recrutement, la formation et la rétention des policiers inuit et non inuit ?
Comment améliorer l'intégration et la participation des policiers à la vie communautaire ?
Comment rendre les services de police et la justice plus accessibles et adéquats pour les femmes victimes de violence et d'abus ?

15h00 à 15h15 – Pause-café

15h15 à 16h30 – Retours sur les discussions de la journée

Comment améliorer les relations avec les policiers ?
Qu'avez-vous appris aujourd'hui et quelles sont vos impressions ?

*Jeudi soir: Souper chez Nuna Golf (offert aux participants).

JOUR 3 – La collaboration entre les différents services et le système de justice

9h00 à 10h30 – Thématique # 3: La collaboration entre les différents services et le système de justice

Quelles pratiques facilitent ou nuisent à la collaboration de la police avec les autres services ?
Quelles politiques ou règles devraient être changées afin de favoriser un travail commun entre les différents services ?
Comment améliorer la compréhension des Inuit au sujet du système de justice et du travail des policiers ?

10h30 à 10h45 – Pause-café

10h45 à 12h00 – Suite de la thématique # 3

De façon à favoriser l'harmonie sociale, comment pouvons-nous intégrer les savoirs et les pratiques inuit aux politiques et pratiques de sécurité publique ?

12h00 à 13h30 – Dîner

13h30 à 15h00 – Rédiger ensemble un plan stratégique

Fin de l'atelier

Annexe 4 : Résumé de l'atelier

Étude de la relation entre les services de police et les Inuit – Analyse des pratiques et politiques au Nunavik

Résumé de l'atelier qui s'est tenu à Kuujjuaq du 29 au 31 octobre

Rédigé à l'intention de Sécurité publique Canada

Un atelier de discussion s'est tenu à Kuujjuaq du 29 au 31 octobre 2019 dans le but de récolter différents points de vue à propos de la relation qu'entretiennent les Nunavimmiut avec les services de police du Nunavik, et de proposer des solutions pour améliorer les pratiques des services de police. Les treize participants étaient issus des services suivants : services de police, services sociaux, protection de la jeunesse, le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels Sapummiiiit et le programme de réinsertion communautaire. Ils se sont rassemblés pour discuter des thématiques suivantes : l'image et le rôle des policiers, leur relation avec les Nunavimmiut et la collaboration entre les différents services publics.

JOUR 1

Les participants à l'atelier ont en premier lieu abordé la question du **rôle des policiers au Nunavik**. Un élément a souvent fait l'objet de discussions : à l'heure actuelle, la majorité des Inuit ont une image négative des policiers, qui semblent intervenir surtout par des méthodes punitives. Les participants ont suggéré que les policiers montrent davantage leur côté humain, qu'ils soient au travail ou pas. Leur rôle devrait être d'aider et de protéger les Nunavimmiut et d'assurer la paix dans les communautés.

Ils ont aussi discuté des **attentes qu'ont les Inuit envers les services de police au Nunavik**. Ils ont souligné que le rôle que jouent les policiers n'a jamais clairement été expliqué aux Nunavimmiut lorsque les services de police ont été mis en place au Nord. Ils souhaiteraient que les Inuit aient une meilleure connaissance du système de justice. De leur côté, les policiers devraient avoir une meilleure connaissance de la culture, des valeurs et de l'histoire des Inuit. En ayant une meilleure compréhension de l'un et de l'autre, les policiers pourraient ajuster leur travail à la réalité et aux attentes des Inuit et à la dynamique des communautés nordiques éloignées. Ils ont également mentionné que certains policiers vont trop loin dans leurs interventions et commettent, à certains égards, des abus en raison de frustrations accumulées et des conditions de travail difficiles. Ils ont

suggéré l'implantation d'un système de surveillance afin de prévenir de telles situations. Les Inuit victimes d'abus policiers portent rarement plainte lors d'un incident.

L'intervention et l'assistance policière au Nunavik est surtout sollicitée dans des cas de violences (violence conjugale) ou de détresse (cas de suicide), où la situation implique souvent quelqu'un d'intoxiqué. Une expérience négative passée avec un policier entraîne souvent une hostilité de la part des Inuit envers les services de police. En ce qui concerne la violence faite aux femmes, les participants ont souligné un manque de ressources et de compassion des policiers. Il en est de même pour ceux qui souffrent de troubles ou de problèmes mentaux et ceux qui ont des idées suicidaires. De plus, les participants souhaiteraient que des actions soient prises contre la contrebande d'alcool fort et de drogues provenant du Sud par avion.

Les participants ont également fait part des **aspects positifs de la présence des services de police** dans leurs communautés. Les policiers assurent la sécurité publique, accompagnent et offrent un support aux victimes, arrêtent et pénalisent les contrevenants, sont impliqués dans les activités de prévention, sont disponibles en tout temps et offrent une passerelle vers les autres services disponibles pour les communautés. Malgré tout, **les services de police sont souvent critiqués** pour ne pas assez prendre au sérieux certains cas, faire des menaces non-nécessaires, utiliser la violence envers les Inuit, être racistes, ne pas respecter la confidentialité et transmettre des mauvaises informations. Les participants ont affirmé que les policiers devraient utiliser des méthodes non-violentes pour désamorcer certaines situations. Il devrait y avoir plus d'échanges en Inuktitut afin d'éviter les malentendus, ce qui impliquerait d'embaucher plus de traducteurs ou de policiers Inuit. De plus, les jeunes policiers sans expérience ne devraient pas être laissés à eux-mêmes pour patrouiller, ils devraient avoir des connaissances de base sur le Nord avant d'être embauchés et devraient continuer leur formation culturelle à leur arrivée dans les communautés. Les policiers devraient s'impliquer davantage dans les villages, puisqu'ils en font partie.

JOUR 2

Après avoir cerné certains éléments qui entraînent des différends culturels, les participants ont convenu que pour **diminuer la fréquence de ces malentendus**, tout le monde devrait être traité et considéré de façon égale, sans égard à leur ethnicité, leur éducation, leur langue maternelle, la réputation de leur famille ou leur fonction. Ils ont suggéré la création d'un comité des droits humains afin de promouvoir l'équité entre les *Qallunaat* et les Inuit, de manière à encourager tout le monde à travailler pour un vivre ensemble dans la communauté. Afin **d'assurer de saines pratiques,** les policiers devraient tenir des rencontres entre les Inuit, les services de police et les autres services sur une

base régulière, en offrant un lieu où chacun peut faire valoir son point de vue, être sur la même longueur d'onde et se montrer soucieux des autres. De plus, les policiers devraient s'impliquer davantage avec les jeunes en faisant des visites dans les écoles et en participant aux activités culturelles. La connaissance de l'autre contribuerait à construire un lien communautaire fort et aiderait les policiers à travailler avec et pour les Nunavimmiut. Tout le monde serait alors plus à l'aise à travailler ensemble et à discuter ouvertement.

Les participants ont proposé que les policiers soient plus souriants et qu'ils saluent les membres de la communauté pour démontrer leur engagement envers leur travail au Nunavik. Par le fait même, **cela contribuerait à ce que la communauté se fasse une image positive des policiers**. Une fois par mois, ou lorsque possible, ils devraient visiter les écoles et expliquer aux jeunes le rôle et le travail des policiers.

L'embauche et la rétention de policiers Inuit est la priorité actuelle du KRPF. L'embauche de plus d'Inuit contribuerait à améliorer l'image des policiers au sein des communautés et pallier au manque de services offerts en Inuktitut. La rétention des policiers Inuit doit être appuyée par un soutien aux policiers en Inuktitut, ne pas les surcharger de travail et respecter leur titre de policier, et non seulement de traducteurs.

Afin d'offrir d**es services de police mieux adaptés et accessibles aux femmes victimes et aux ainés**, les participants ont énoncé quelques idées quant à l'accompagnement des victimes à travers les processus juridiques, leur offrant du support, et que les policiers travaillent à aider leur cause. Les femmes doivent également mieux connaître la portée de leurs accusations lorsqu'elles se plaignent à la police, en leur rappelant qu'elles ne doivent pas se sentir mal à l'aise de le faire. Elles devraient également avoir recours à de l'aide non policière, c'est-à-dire aux ainés ou aux membres de leurs familles pour ne pas avoir à vivre dans la peur. En ce qui a trait aux ainés, il a été suggéré qu'ils aient des connaissances de base à propos du système de justice, puisque la plupart d'entre eux n'ont jamais eu d'éducation « occidentale ». Ils ont besoin de services offerts en Inuktitut, puisque plusieurs d'entre eux ne parlent pas assez bien l'anglais ou pas du tout. Ils ne peuvent donc pas demander de l'aide aux policiers qui ne parlent que français ou anglais.

JOUR 3

La troisième journée a débuté par une discussion autour de la **coopération et la communication entre les services de police et les autres services**. Certains participants ont noté que le projet *Saqijuq*, qui vise à jumeler un policier à un travailleur social pour les « cas sociaux », à Puvirnituq, est un succès. Ils croient que le projet devrait être implanté ailleurs aussi. Dans le même ordre d'idée, les participants souhaitent voir des

équipes de travail plus stables afin d'améliorer la connaissance des différents cas, autant par les policiers que par les autres services. De plus, les Inuit doivent faire partie de chaque équipe des services publics afin d'accroître l'implication de la communauté dans ce domaine. Les participants sont préoccupés par le manque de communication et d'information venant des enquêteurs concernant les autopsies. Un système devrait être développé afin d'assurer que les informations exactes soient transmises aux membres de la communauté, que les documents soient accessibles et qu'ils soient traduits du français à l'anglais ou l'Inuktitut. La mauvaise transmission d'informations et les erreurs surviennent souvent lorsqu'il s'agit d'avis de comparution. Les policiers doivent s'assurer que la bonne personne reçoive la bonne information et en comprenne la portée. Finalement, tous les policiers doivent parler couramment l'anglais. Sans cela, des vies pourraient être mises en danger si l'information n'est pas correctement transmise et si la communication est difficile dans une situation d'urgence.

Dans le but **d'améliorer la compréhension que les Inuit ont du rôle des policiers**, plusieurs recommandations ont été faites. D'abord, les Inuit doivent être instruits à propos de leurs droits et de l'importance de leurs actes. Une telle éducation aiderait à prévenir la récurrence de certaines condamnations de crimes où un individu n'est pas en mesure de comprendre le système de justice. Le CPRK devrait également avoir un commissaire aux plaintes : l'individu serait neutre et aiderait à la défense des droits des Inuit, en leur apportant un support s'ils sont victimes de traitements injustes de la part des services de police.

Annexe 5 : Les appels à l'action du *Rapport final* de la Commission Viens

Les appels à l'action présentés ci-dessous sont énumérés dans le *Rapport final* de la *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès* et plus particulièrement dans le chapitre 7 qui concerne les constats relatifs aux services de police (271-310).

- APPEL À L'ACTION n° 29 : Réviser le mode de financement de la formation des aspirants policiers embauchés par les corps policiers autochtones pour réduire l'écart de coût entre les différentes catégories de candidats.
- APPEL À l'ACTION n° 30 : Injecter les sommes nécessaires pour que l'offre de formation régulière et continue de l'École nationale de police du Québec soit entièrement accessible en anglais et en français.
- APPEL À L'ACTION n° 31 : Établir, en collaboration avec les autorités autochtones, un état de situation complet des salaires versés, des infrastructures et équipements à la disposition des corps policiers autochtones ainsi que des réalités géographiques (distance, accès routier, etc.) et sociales (criminalité, pauvreté, etc.) des communautés qu'ils desservent.
- APPEL À L'ACTION n° 32 : Entreprendre des négociations avec le gouvernement fédéral et les autorités autochtones pour convenir d'une enveloppe de mise à niveau des salaires, des infrastructures et des équipements des corps policiers autochtones.
- APPEL À L'ACTION n° 33 : Évaluer la possibilité de mettre en place des politiques d'achats groupés pour l'ensemble des corps policiers autochtones du Québec.
- APPEL À l'ACTION n° 34 : Modifier l'article 90 de la Loi sur la police pour reconnaître d'emblée aux corps policiers autochtones une existence et un statut similaires aux autres organisations policières du Québec.
- APPEL À L'ACTION n° 35 : Entreprendre des négociations avec le gouvernement fédéral et les autorités autochtones pour assurer un financement récurrent et pérenne de l'ensemble des corps policiers autochtones.
- APPEL À l'ACTION n° 36 : Modifier le processus d'attribution des ressources budgétaires aux corps policiers pour tenir compte des besoins identifiés par les autorités autochtones en termes d'infrastructures, de ressources humaines, financières ou logistiques et des réalités propres aux communautés ou territoires.
- APPEL À L'ACTION n° 37 : Évaluer la possibilité de mettre sur pied des patrouilles mixtes d'intervention (policiers et intervenant communautaire) auprès des

personnes vulnérables, et ce, tant en milieu urbain que dans les communautés des Premières Nations et les villages inuit.

- APPEL À L'ACTION n° 38 : Modifier la Loi sur la police pour faire passer le délai de prescription pour dépôt d'une plainte en déontologie policière à trois ans.
- APPEL À L'ACTION n° 39 : Réaliser des campagnes d'information auprès des populations autochtones sur les processus de plainte existants.