

OM - ch. 38.2. Bias-Free Policing

Directive Amended: 2011-09-28

For information regarding this policy, contact National Crime Prevention Services, Contract and Aboriginal Policing Services Dir. at GroupWise address [OPS_POLICY_HQ](#).

- 1. [General](#)
 - 2. [Definitions](#)
 - 3. [Employee](#)
 - 4. [Detachment Commander/Supervisor](#)
 - 5. [Commanding Officer/Cr. Ops. Officer](#)
-

1. General

1. 1. Pursuant to the [Canadian Charter of Rights and Freedoms](#), the [Canadian Human Rights Act, sec. 37, RCMP Act](#) and [sec. 48, RCMP Regulations](#), RCMP members will provide equitable policing services to all people, while respecting diversity, as outlined in the bias-free policing definition in [sec. 2.1.](#)

1. 2. Bias-free policing supports the [RCMP's mission, vision, values and commitments](#), which includes the RCMP's principles of community policing.

1. 3. Racial profiling includes any action or increased scrutiny against an individual based on his/her race, colour, ethnic or national origin.

1. 4. All operational and administrative directives must comply with the bias-free policing directives.

1. 5. Bias-free policing does not preclude the RCMP from conducting when necessary, specialized activities including the legitimate use of relevant information, indicators or the examination of behaviour to support police actions against criminal or potential criminal activity. These activities may include threat assessments, sex-offender profiling, intelligence/criminal analysis, geographical profiling or scientifically based information gathering, e.g. fingerprints and future biometric technology, permitted by law. Personal characteristics, listed in [sec. 2.1.](#), are never indicators of criminal activity.

1. 6. To identify a suspect, employees may continue to use observable physical descriptors, e.g. height, weight, hair and eye colour, an individual's race, skin colour or ethnicity, if such factors are relevant to describing a suspect.

1. 7. The principles of bias-free policing must be reflected in all employee relationships and in recruitment, cadet field training and in-service training.

2. Definitions

2. 1. **Bias-free policing** means equitable treatment of all persons by all RCMP employees in the performance of their duties, in accordance with the law and without abusing their authority regardless of an individual's race, national or ethnic origin, colour, religion, gender, sexual orientation, marital status, age, mental or physical disability, citizenship, family status, socio-economic status, or a conviction for which a pardon has been granted.

2. 2. **Racial or colour profiling** means attributing certain criminal activity to an identified group in society on the basis of race or skin colour resulting in the targeting of individual members of that group. Racial profiling may be consciously or unconsciously held.

2. 3. **Employee** includes all ranks, levels, and categories of persons employed by the RCMP.

3. Employee

3. 1. Do not engage in racial profiling.

3. 2. Provide all police services in accordance with the definition of bias-free policing. See [sec. 2.1.](#)

3. 3. You will be held accountable for, and must be able to articulate, the reasons for your actions.

3. 4. Immediately report to your supervisor/detachment commander, all allegations and observed incidents by employees in contravention of the bias-free policing policy.

4. Detachment Commander/Supervisor

4. 1. Ensure that employees under your command act in accordance with the bias-free policing policy and that your direction complies with these directives.

4. 2. Biased behaviour, intentional or unintentional, requires immediate intervention or investigation.

4. 3. For early prevention or intervention, consult with community leaders on issues of mutual concern and continue to establish community partnerships, e.g. with community leaders, community consultative groups, outreach programs.

4. 4. Immediately report all incidents/allegations in contravention of bias-free policing to your Commanding Officer/Cr. Ops. Officer. Include the following headings in your report: issue, background, current status, recommendation/strategic advice.

5. Commanding Officer/Cr. Ops. Officer

5. 1. Report all incidents/allegations in contravention of bias-free policing to the OIC National Crime Prevention Services.

References

- *Policing a Country Within a City*, Toronto Police Service Study
- [United Nations Code of Conduct For Law Enforcement Officials - Article 1 and 2](#)
- Brown v. Durham Regional Police Force (1998), 43 O.R. (3d) 223
- Hum v. RCMP (1986), 8 CHRR D/223 (F.C.A.)
- R. v. Villatoro (2002) B.C.J. No. 2293 (Prov. Ct.)
- R. v. Campbell (2005) Q.J. No. 394 (C. of Qbc)
- R. v. Byfield (2005) O.J. No. 228 (O.C.A.)
- [RCMP Contract and Aboriginal Policing](#)
- [Human Rights Code](#)

MO - chap. 38.2. Services de police sans préjugés

Directive modifiée le 2011-09-28

Pour obtenir des renseignements sur la présente politique, communiquer avec les Services nationaux de prévention criminelle, Services de police contractuels et autochtones par courriel à l'adresse [OPS_POLICY_HQ](#).

- 1. [Généralités](#)
- 2. [Définitions](#)
- 3. [Employé](#)
- 4. [Chef de détachement ou superviseur](#)
- 5. [Commandant divisionnaire ou officier responsable des enquêtes criminelles](#)

1. Généralités

1. 1. Conformément à la [Charte canadienne des droits et libertés](#), à la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), à [l'art. 37 de la Loi sur la GRC](#) et à [l'art. 48 du Règlement de la GRC](#), les membres de la GRC doivent assurer des services de police équitables à toutes les personnes tout en respectant la diversité, selon la définition de services de police sans préjugés à [l'art. 2.1](#).

1. 2. Les services de police sans préjugés appuient la [mission, la vision et les valeurs](#) de la GRC, qui incluent les principes des services de police communautaires de la GRC.

1. 3. La sélection raciale désigne également toute mesure ou surveillance accrue contre une personne en fonction de sa race, de sa couleur ou de son origine ethnique ou nationale.

1. 4. Toutes les directives opérationnelles et administratives doivent être conformes aux directives sur les services de police sans préjugés.

1. 5. Les services de police sans préjugés n'empêchent pas la GRC d'exercer au besoin des activités spécialisées, notamment l'utilisation légitime d'indices ou de renseignements pertinents ou l'examen de comportements afin de justifier les mesures policières prises contre une activité criminelle réelle ou éventuelle. Ces activités peuvent comprendre l'évaluation de menaces, l'établissement de profils de délinquants sexuels, l'analyse criminelle ou de renseignements, l'établissement de profils géographiques ou la collecte de renseignements reposant sur des données scientifiques éprouvées (p. ex. les empreintes digitales et la technologie biométrique future) permis par la loi. Les caractéristiques personnelles visées à [l'art. 2.1.](#) ne sont jamais des indices d'activité criminelle.

1. 6. Afin d'identifier un suspect, les employés peuvent continuer d'utiliser des descripteurs physiques observables comme la taille, le poids, les cheveux et la couleur des yeux, la race, la couleur de la peau ou l'origine ethnique, lorsque de tels facteurs sont pertinents pour décrire le suspect.

1. 7. Les principes des services de police sans préjugés doivent transparaître dans tous les rapports des employés et dans le recrutement, la formation pratique des cadets et la formation en cours d'emploi.

2. Généralités

2. 1. « **services de police sans préjugés** » Traitement équitable de toutes les personnes par tous les employés de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions, conformément à la loi et sans abus de pouvoir, indépendamment de la race, de l'origine ethnique ou nationale, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge, des déficiences mentales ou physiques, de la citoyenneté, de la situation de famille ou de la situation socio-économique de la personne, ou d'une condamnation pour laquelle une réhabilitation a été accordée.

2. 2. « **sélection raciale** » Attribution d'une certaine activité criminelle à un groupe particulier dans la société en fonction de sa race ou de sa couleur, ce qui entraîne le ciblage de certains membres individuels de ce groupe. La sélection raciale peut se faire consciemment ou inconsciemment.

2. 3. « **employé** » Personne de tout grade, niveau ou catégorie employée dans la GRC.

3. Employé

3. 1. Ne pas se livrer à la sélection raciale.

3. 2. Assurer tous les services de police conformément à la définition de services de police sans préjugés. Voir [l'art. 2.1.](#)

3. 3. L'employé est tenu responsable de ses actes et doit être en mesure de les motiver.

3. 4. Signaler immédiatement au superviseur ou au chef de détachement toute allégation ou tout incident observé par l'employé en violation de la politique concernant les services de police sans préjugés.

4. Chef de détachement ou superviseur

4. 1. S'assurer que les employés sous sa gouverne agissent conformément à la politique concernant les services de police sans préjugés et que ses directives sont conformes à cette politique.

4. 2. Tout comportement entaché de préjugés, qu'il soit intentionnel ou non, doit immédiatement faire l'objet d'une intervention ou d'une enquête.

4. 3. Afin d'assurer une prévention ou une intervention précoce, consulter les dirigeants communautaires sur les questions d'intérêt commun et continuer d'établir des partenariats communautaires, p. ex. avec des dirigeants communautaires, des groupes consultatifs communautaires, des programmes d'action communautaire.

4. 4. Signaler immédiatement tout incident ou toute allégation en rapport avec les services de police sans préjugés au commandant divisionnaire ou à l'officier responsable des enquêtes criminelles. Inclure les rubriques suivantes dans son rapport : question, contexte, situation actuelle, recommandation ou conseil stratégique.

5. Commandant divisionnaire ou officier responsable des enquêtes criminelles

5. 1. Signaler tout incident ou toute allégation en rapport avec les services de police sans préjugés à l'off. resp. des Services nationaux de prévention criminelle.

Références

- *Policing a Country Within a City*, étude du Service de police de Toronto
- [Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois - Articles 1 et 2](#)
- Brown c. Durham Regional Police Force (1998), 43 O.R. (3d) 223
- Hum c. GRC (1986), 8 CHRR D/223 (CAF)
- R. c. Villatoro (2002), B.C.J. N° 2293 (Cour prov.)
- R. c. Campbell (2005), Q.J. N° 394 (CQ)
- R. c. Byfield (2005), O.J. N° 228 (CAO)
- [Services de police contractuels et autochtones de la GRC](#)
- [Code des droits de la personne](#)