



Association Canadienne des Policiers Conférence Législative 2024

Feuillelet d'information législatif 2024

APERÇU

L'Association canadienne des policiers (ACP) est un organisme unifié représentant près de 60 000 membres professionnels de première ligne chargés de l'application de la loi au Canada, regroupant le personnel civil et assermenté de divers services de police à l'échelle nationale, y compris les services de police des Premières Nations et les services de police des chemins de fer. Nous collaborons de manière non partisane avec les représentants et les représentantes de toutes les affiliations politiques pour défendre et promouvoir des politiques visant à améliorer la sécurité publique et à privilégier le bien-être du personnel dévoué au service des communautés.

En tant qu'Association, nous nous présentons régulièrement devant les comités parlementaires pour offrir un témoignage d'expert et nous sommes toujours disponibles pour organiser des rencontres avec les députés et les députées dans leur circonscription respective afin d'offrir une perspective locale en matière policière sur des enjeux d'importance concernant la sécurité communautaire. Les récents événements mondiaux et nationaux ont mis en lumière la multitude de rôles que le personnel policier, civil et assermenté, assume régulièrement, attestant ainsi de la confiance que les Canadiens et les Canadiennes accordent à nos institutions chargées de l'application de la loi. Tout en reconnaissant la nécessité de réformes fondées sur des preuves, à la fois en faveur de nos membres et de nos communautés, nous nous réjouissons également des réussites de notre secteur et demeurons réceptifs à l'idée d'améliorations constructives.

Que ce soit pour prendre part aux discussions au sujet du définancement de la police, pour aborder les problèmes uniques de santé mentale concernant les premiers intervenants et les premières intervenantes, ou pour faire face aux défis modernes tels que les difficultés de recrutement et de rétention du personnel auxquelles les services de police sont confrontés dans tout le pays, l'ACP s'engage à collaborer avec les représentants et les représentantes élus à tous les niveaux afin de faire respecter les normes progressistes et responsables du Canada en matière d'application de la loi.

Au Canada, les services de police sont soumis à une réglementation et à une surveillance rigoureuses, attestant ainsi de notre engagement en faveur de la transparence et de la confiance publique. Nos membres comprennent et s'attendent à ce que leurs décisions fassent l'objet d'un examen minutieux, ce qui leur permet de rendre des comptes à la fois à la population et à des organismes de surveillance indépendants.

Le coût des services de police demeure un sujet de débat, cependant il ne fait aucun doute que les contributions inestimables de nos membres vont bien au-delà de la valeur monétaire. Selon les données les plus récentes de Statistique Canada, les services de police doivent répondre à environ 11,6 millions d'appels de service par année, dont bon nombre se déroulent dans des circonstances délicates et dynamiques. Cela représente en moyenne 1 320 appels par heure,

et la grande majorité de ces appels de service sont résolus sans incident et sans que le public s'en aperçoive. En tant que premiers répondants et premières répondantes aux défis sociétaux, le personnel policier est formé et disponible 24 heures sur 24 pour répondre aux divers besoins des communautés. Tout en préconisant des solutions alternatives pour réduire la charge de travail des policiers et des policières, nous insistons sur l'importance de préserver le bien-être des communautés.

Alors que nous poursuivons notre travail avec l'ensemble des représentants et des représentantes élus de la 44^e législature, nous nous réjouissons à l'idée de conserver et de renforcer notre collaboration avec les députés, les députées, les sénateurs et les sénatrices dans le but de protéger nos communautés par le biais de stratégies fondées sur des données probantes et de services de police professionnels. Nous vous remercions du temps que vous nous accordez et nous vous invitons à maintenir le dialogue sur des préoccupations en matière de sécurité publique et des questions de politique, autant à Ottawa que dans vos circonscriptions.

NOS ENJEUX

CADRE NATIONAL POUR L'INTERVENTION DES SERVICES DE POLICE LORS DE PROTESTATIONS ET DE MANIFESTATIONS

Le droit de manifester est un élément crucial de la démocratie canadienne, garanti par notre Charte des droits et libertés de notre pays. Toutefois, au cours des dernières années, la fréquence et la nature perturbatrice des protestations se sont accrues parallèlement à la polarisation de la société. Cela représente un défi complexe pour les policiers et les policières de première ligne qui doivent trouver un équilibre entre les droits des manifestants et des manifestantes et les attentes de la communauté en matière de sécurité. Les manifestations de grande ampleur peuvent avoir de graves répercussions sur la liberté de mouvement des citoyens et des citoyennes en plus de perturber les économies locales.

En outre, la fréquence croissante et le ton conflictuel de ces manifestations ont mis le personnel de première ligne chargé de l'application de la loi à rude épreuve. Les policiers et les policières sont de plus en plus fatigués en raison des horaires prolongés et imprévisibles, et de plus en plus éprouvés par les confrontations verbales et physiques. Ceci survient à un moment où les études démontrent inmanquablement les problèmes de santé mentale auxquels les premiers intervenants et les premières intervenantes de notre pays sont confrontés.

La réponse du personnel chargé de l'application de la loi lors des manifestations a fait l'objet de diverses critiques, certains accusant les policiers et les policières d'être trop agressifs, d'autres estimant qu'une approche non interventionniste équivaut à une prise de parti. Pour résoudre ces préoccupations et maintenir la confiance publique, notre Association préconise que le gouvernement fédéral prenne l'initiative d'établir un cadre national pour la gestion des perturbations et des manifestations publiques. Ce cadre devrait impliquer les principales parties prenantes dans le but de garantir l'impartialité et de maintenir la confiance des Canadiens et des Canadiennes dans leurs services de police.

LA SOLUTION

L'ACP propose que le gouvernement fédéral organise un sommet national réunissant les principaux intervenants, notamment des représentants et des représentantes des directions des services de police, des représentants et des représentantes des services de police de première ligne, des fonctionnaires ainsi que des organismes communautaires ayant de l'expérience dans

For more information please contact:

CANADIAN POLICE ASSOCIATION - 141 Catherine Street, Suite 100, Ottawa, ON K2P 1C3
Tel: 613.231.4168 Fax: 613.231.3254 E-mail: cpa-acp@cpa-acp.ca Website: www.cpa-acp.ca

l'organisation d'événements publics. Ce sommet viserait à établir un cadre cohérent pour la gestion des manifestations, incluant le déploiement des ressources, les directives sur l'usage de la force, les protocoles en matière de santé et de sécurité et les mécanismes de financement pour le personnel supplémentaire. Il est essentiel que ce cadre soit accessible au grand public afin de favoriser la compréhension et la confiance entre les institutions chargées de l'application de la loi et du maintien de l'ordre et les communautés.

RECRUTEMENT ET RÉTENTION

Les services de police canadiens sont confrontés à d'importants défis en matière de recrutement et de rétention du personnel policier, une tendance s'étant particulièrement accentuée au cours des dernières années. Ces difficultés découlent de divers facteurs, notamment de l'évolution des attitudes sociales à l'égard de l'application de la loi et de l'évolution de la nature du travail policier. Selon les plus récentes données de Statistique Canada, le taux des effectifs policiers était de 178 policiers-policières pour 100 000 habitants, soit une baisse de près de 2 % par rapport à 2022, et le taux le plus bas depuis 1970. En réalité, le Canada a le ratio policier-policière/population le plus bas de tous les pays du G7 ou de pays comparables.

Actuellement, le fait qu'il manque du personnel policier constitue l'un des principaux facteurs responsables du coût des services de police. En effet, lorsque les services de police disposent de moins de policiers et de policières pour respecter les niveaux minimums d'effectifs, du personnel doit être appelé pendant leurs heures de repos, entraînant ainsi une augmentation des dépenses liées aux heures supplémentaires. De plus, il a été démontré que ce cycle engendre des conséquences négatives pour le personnel en place : plus d'heures travaillées entraînent davantage de problèmes de santé mentale et physique, d'épuisement professionnel et de détérioration de l'équilibre travail-vie personnelle, ce qui peut avoir un impact non seulement sur le personnel policier, mais aussi sur leurs familles.

L'un des principaux défis auxquels les services de police sont confrontés est l'évolution de la perception des carrières dans le domaine de l'application de la loi parmi les jeunes générations. Dans le passé, le métier de policier ou de policière était souvent considéré comme une profession prestigieuse et respectée, attirant un flux constant de candidats et de candidates. Aujourd'hui, les opinions ont sensiblement changé alors que les jeunes expriment des inquiétudes quant à la complexité et aux risques associés au travail policier. Les images négatives véhiculées par les médias et la surveillance accrue des pratiques liées à l'application de la loi ont contribué au déclin de l'intérêt pour les carrières au sein des services de police chez certains groupes démographiques.

En même temps, la nature même du travail des policiers et des policières a évolué, créant de nouveaux défis en matière de recrutement et de rétention du personnel. Le travail moderne relatif à l'application de la loi et au maintien de l'ordre exige un ensemble de compétences diverses, lesquelles vont au-delà des tâches traditionnelles de l'application de la loi. On attend désormais que les policiers et les policières soient compétents dans des domaines tels que l'engagement communautaire, l'intervention en cas de crise, les techniques de désescalade et la sensibilité culturelle. La nature exigeante de ces responsabilités, associée aux risques et au stress inhérents au travail, peut diminuer l'attrait et rendre la rétention de candidats et de candidates qualifiés plus difficile.

De plus, la dynamique du marché du travail joue un rôle dans les défis de recrutement et de rétention au sein des services de police. Nous assistons depuis les dernières années à une concurrence accrue d'autres secteurs offrant des salaires compétitifs, une meilleure conciliation

For more information please contact:

CANADIAN POLICE ASSOCIATION - 141 Catherine Street, Suite 100, Ottawa, ON K2P 1C3
Tel: 613.231.4168 Fax: 613.231.3254 E-mail: cpa-acp@cpa-acp.ca Website: www.cpa-acp.ca

travail-vie personnelle et un degré d'exposition aux risques physiques et émotionnels moindre. Il est dorénavant plus difficile d'attirer des candidats et des candidates possédant les qualifications souhaitées et de retenir les policiers et les policières expérimentés qui peuvent chercher d'autres parcours de carrière ou des options de retraite anticipée.

Le besoin de diversité et d'intégration au sein des services de police est un autre facteur critique ayant une incidence sur le recrutement et la rétention. On reconnaît de plus en plus l'importance que les effectifs des services de police reflètent les communautés qu'ils servent en termes de démographie, de compréhension culturelle et de maîtrise des langues. Toutefois, pour atteindre les objectifs de diversité, il faut des efforts de recrutement ciblés, des pratiques d'embauche inclusives, un soutien permanent et des possibilités d'avancement pour les groupes sous-représentés au sein des services de police.

En outre, la nature exigeante du travail policier peut avoir des répercussions sur le bien-être des policiers et des policières, entraînant un épuisement professionnel, des problèmes liés au stress ainsi que des problèmes de santé mentale. L'exposition à des incidents traumatisants, les longues heures de travail, le travail par quarts de travail ainsi que les situations très stressantes peuvent contribuer à l'insatisfaction professionnelle et avoir un impact sur les taux de rétention. Pour résoudre ces problèmes, il faut des systèmes de soutien complets, un accès aux ressources de santé mentale et des mesures proactives pour promouvoir le bien-être et la résilience des policiers et des policières.

En réponse à ces défis, les services de police mettent en œuvre diverses stratégies pour améliorer les résultats en matière de recrutement et de rétention du personnel. Il s'agit notamment de renforcer les efforts de recrutement par des programmes de sensibilisation ciblés, de tirer parti des médias sociaux et des plateformes numériques pour atteindre un public plus jeune, d'offrir des salaires et des avantages sociaux compétitifs, de proposer des possibilités de développement de carrière et d'avancement, de favoriser une culture de travail positive et inclusive, de prioriser le bien-être des policiers et des policières et un soutien en matière de santé mentale, en plus de s'engager auprès des communautés pour instaurer la confiance et la collaboration.

Malgré ces efforts, la situation en matière de recrutement et de rétention du personnel au sein des services de police demeure complexe et multiforme. Une collaboration continue entre les institutions chargées de l'application de la loi, les entités gouvernementales, les établissements d'enseignement, les parties prenantes de la communauté et les experts et les expertes de l'industrie est essentielle pour relever efficacement ces défis et assurer la durabilité des services de police à l'avenir.

LA SOLUTION

Bien que les services de police au Canada soient en grande partie un domaine de compétence provinciale, l'ACP estime que le gouvernement fédéral a un rôle à jouer pour aider à relever ces défis en matière de recrutement et de rétention du personnel. Nous croyons que le gouvernement fédéral devrait prioriser l'élaboration d'une stratégie globale visant à améliorer le recrutement de policiers et de policière à l'échelle nationale. Cette stratégie doit englober des initiatives à multiples facettes pour relever les défis auxquels sont actuellement confrontées les institutions chargées de l'application de la loi et pour contrer les images négatives véhiculées par les médias, lesquelles ont contribué aux difficultés de recrutement.

Tout d'abord, le gouvernement devrait allouer des ressources pour soutenir des campagnes de recrutement ciblées soulignant les aspects positifs d'une carrière au sein des institutions chargées de l'application de la loi. Ces campagnes peuvent être diffusées sur une variété de plateformes, y compris les médias sociaux, la publicité numérique et les programmes de

For more information please contact:

CANADIAN POLICE ASSOCIATION - 141 Catherine Street, Suite 100, Ottawa, ON K2P 1C3
Tel: 613.231.4168 Fax: 613.231.3254 E-mail: cpa-acp@cpa-acp.ca Website: www.cpa-acp.ca

sensibilisation communautaire, afin de rejoindre des candidats et des candidates potentiels et présenter les diverses opportunités disponibles dans le domaine de l'application de la loi. Mettre l'accent sur la nature gratifiante du service aux communautés, les possibilités d'avancement, les avantages sociaux compétitifs et l'importance de la diversité et de l'inclusion au sein des services de police peut contribuer à attirer un plus grand nombre de candidats et de candidates qualifiés.

De plus, le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les institutions chargées de l'application de la loi, les établissements d'enseignement et les experts et les expertes du domaine pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies de recrutement adaptées aux défis particuliers des services de police. Ces stratégies devraient inclure des initiatives visant à attirer des candidats et des candidates issus de communautés sous-représentées, telles que les peuples autochtones, les minorités visibles et les femmes, afin de promouvoir la diversité et l'inclusion au sein des services de police. Offrir un soutien ciblé, des programmes de mentorat et des bourses aux personnes intéressées par une carrière dans le domaine policier peut contribuer à éliminer les obstacles et à encourager une plus grande participation de personnes issues de milieux divers.

En outre, un effort concerté est nécessaire pour contrer les images négatives des services de police véhiculées par les médias, lesquelles ont contribué au scepticisme de la population et à la réticence des recrues potentielles. Le gouvernement devrait travailler en étroite collaboration avec les médias, les dirigeants et les dirigeantes des communautés et les groupes de défense des droits et intérêts pour promouvoir une image juste et précise des institutions chargées de l'application de la loi, en soulignant le rôle essentiel que jouent les policiers et les policières dans le maintien de la sécurité publique, le soutien aux communautés et le respect de l'État de droit. Encourager les récits positifs, mettre en valeur les interactions positives du personnel policier avec la communauté et aborder de manière transparente les questions préoccupantes peut contribuer à renforcer la confiance et à améliorer la perception du métier de policier ou de policière en tant que profession noble et respectée.

En investissant dans une stratégie globale visant à résoudre les problèmes de recrutement et à contrer les images négatives véhiculées par les médias, le gouvernement fédéral canadien peut jouer un rôle essentiel dans le renforcement des institutions chargées de l'application de la loi dans tout le pays, en attirant des candidats et des candidates diversifiés et qualifiés ainsi qu'en garantissant la durabilité et l'efficacité des services de police en matière de protection des communautés et de maintien de la sécurité publique.

For more information please contact:

CANADIAN POLICE ASSOCIATION - 141 Catherine Street, Suite 100, Ottawa, ON K2P 1C3
Tel: 613.231.4168 Fax: 613.231.3254 E-mail: cpa-acp@cpa-acp.ca Website: www.cpa-acp.ca