



ARCHIVED - Archiving Content

Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

ARCHIVÉE - Contenu archivé

Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.



Police Sociopréventive de la G.R.C.



Savez - vous en
quoi consiste exactement
la police sociopréventive?



Canada

Pourquoi la G.R.C. s'est-elle engagée à mettre en oeuvre la police sociopréventive?

La société subit actuellement des changements profonds qui amènent les organismes publics, notamment les corps policiers, à réévaluer leurs responsabilités et leurs rôles actuels. Nombre de services de police au Canada et dans d'autres pays occidentaux reconnaissent que la population n'accepte plus d'être perçue comme bénéficiaire passif de services policiers. En raison, entre autres, de la réduction des ressources et de la conscientisation, de l'engagement et de la diversité culturelle du public, les corps policiers doivent maintenant examiner les types de services qu'ils offrent et réorganiser la prestation de ces services. La G.R.C. n'est pas seule à avoir adopté la philosophie de la police sociopréventive. De nombreux autres corps policiers, au niveau municipal, régional et national au Canada et partout dans le monde, adoptent les principes de la police sociopréventive pour répondre à une société en évolution.

La police sociopréventive n'est pas un programme distinct ou un ensemble de programmes qui viennent s'ajouter à d'autres programmes existants, comme les enquêtes anti-drogues, l'application du code de la route ou la prévention du crime. **La police sociopréventive est un concept policier et une méthode de prestation de services.** C'est une «mentalité» qui constitue la base de la prestation de **tous** les services de police. La police sociopréventive dépasse les limites du rôle que l'on reconnaît généralement à la police : lutte contre la criminalité, application de la loi et maintien de l'ordre. En vertu de cette philosophie, ces fonctions font toujours partie des activités policières, mais les corps policiers se préoccupent aussi de satisfaire les besoins et de résoudre les problèmes uniques des gens qu'ils servent. Autrement dit, la police sociopréventive est un processus interactif entre la police et la collectivité en vue de relever et de régler ensemble des problèmes communautaires.

L'adoption de la philosophie de la police sociopréventive permet à la G.R.C. de mieux répondre aux besoins des collectivités qu'elle dessert. Le style de gestion ouvert propre à la police sociopréventive, en vertu duquel les membres et les agents des services généraux, quel que soit leur grade, sont habilités à prendre des décisions éclairées et pertinentes et à intervenir, donnera aux membres de la G.R.C. la latitude nécessaire pour fournir un service de police tout à fait pertinent, intégré et polyvalent.

Copyright of this document does not belong to the Crown.
Proper authorization must be obtained from the author for
any intended use.

Les droits d'auteur du présent document n'appartiennent
pas à l'État. Toute utilisation du contenu du présent
document doit être approuvée préalablement par l'auteur.

Savez-vous en quoi consiste exactement la police sociopréventive?

Parfois, la philosophie des services de police-sociopréventifs peut être très difficile à comprendre, parce ce terme s'applique à une zone géographique en particulier. Il n'y a pas deux collectivités ou zones exactement pareilles et par conséquent, on n'utilisera pas la même méthode pour la prestation de services de police sociopréventive dans chacune d'elles. Les enquêtes et l'application des lois sont essentiels à la police sociopréventive, mais la manière dont les services sont présentés à la communauté dépend de plusieurs facteurs, comme la nature des crimes et des problèmes sociaux, les ressources (humaines et financières) à sa disposition pour résoudre ces problèmes, les besoins exprimés par ses membres, sa diversité et son caractère culturels et sa taille.

Il n'est pas difficile d'identifier les services sociopréventifs. Certains éléments essentiels de la police sociopréventive peuvent servir de lignes de conduite aux responsables de sa mise en application dans une collectivité donnée. Si ces éléments sont présents, on peut parler de services de police sociopréventifs.

Prestation de services directs :

. **Identification de la collectivité ou des collectivités présentes dans une zone.** Une collectivité est un groupe de personnes qui ont des points en commun : emplacement géographique, origine culturelle ou raciale, situation socio-économique, intérêts ou buts communs ou préoccupations pour les mêmes crimes ou problèmes sociaux. Les gens peuvent appartenir à plus d'un groupe communautaire (par exemple une personne peut se considérer comme étant membre d'une communauté autochtone et d'une zone résidentielle en particulier) et plus d'une collectivité peuvent coexister dans un détachement ou dans les limites d'une ville. Chaque groupe doit être clairement identifié par la police, afin que celle-ci puisse répondre aux besoins de tous les membres de la collectivité.

. **Travail avec la collectivité.** La police doit établir un partenariat avec la collectivité, afin d'examiner ses problèmes et ses besoins en collaboration avec elle. Les groupes de consultation communautaires, composés de représentants de toutes les collectivités identifiées, constituent un moyen efficace d'amorcer et d'entretenir la communication et la collaboration entre la police et la collectivité qu'elle protège.

. **Détermination des problèmes communs.** La police offre un service au public et elle doit connaître ses préoccupations, ses besoins et ses attentes afin que ses efforts soient axés sur la collectivité et mus par elle. La collectivité, quant à elle, doit connaître les préoccupations, les capacités et les limites de la police, afin que ses demandes soient réalistes et que la police puisse les combler. Lorsque chaque groupe comprendra l'autre, il sera possible de faire des compromis et de conclure des ententes relativement aux problèmes jugés les plus importants.

. **Règlement des problèmes déterminés.** Un problème est défini comme un groupe d'incidents ayant un trait commun, **et qui préoccupent la communauté et la police.** Des incidents de problèmes peuvent être semblables dans un délit, la victime, l'heure du jour ou l'année. La responsabilité de régler les problèmes doit être partagée par la police et les citoyens et toutes les capacités et ressources de la collectivité doivent être orientées en vue de trouver et d'appliquer des solutions innovatrices et efficaces. Les solutions doivent combattre et éliminer la cause principale du problème. Le problème lui-même, et non seulement ces symptômes, doit disparaître.

. **Pouvoirs accordés aux policiers de prendre des décisions et des mesures.** La police sociopréventive exige souvent des solutions innovatrices aux problèmes qui n'étaient pas auparavant considérés comme relevant du «travail policier traditionnel». Le pouvoir accordé signifie la délégation d'un certain niveau d'autorité et de facteurs permettant d'exercer cette autorité (formation adéquate, conseils et informations). Les gestionnaires doivent faire confiance à leurs employés et prendre le risque de laisser des policiers affectés aux services généraux prendre des décisions nécessaires, appropriées et innovatrices, ainsi que des mesures pour donner suite aux préoccupations du public, dans le cadre de leurs rapports quotidiens personnels avec la population.

. **Appui du policier affecté aux services généraux.** L'agent aux services généraux a les rapports les plus directs avec la collectivité et il faut le considérer comme le membre le plus important du service de police. Les efforts de tous les autres membres spécialisés du service doivent être orientés en vue de l'appuyer.

. **Efficacité et direction des patrouilles, de l'exécution de la loi et des enquêtes.** Les patrouilles ne doivent pas être faites au hasard ni dans un but préventif. Lorsqu'un membre quitte le détachement, il doit le faire dans un but précis, soit de surveiller la circulation dans une zone difficile, de communiquer avec des fermiers locaux, des commerçants ou des gens dans la rue ou pour donner suite à une plainte. L'exécution de la loi et les enquêtes (sur lesquelles sont souvent axées la police contemporaine et réactive) sont encore une partie nécessaire du travail policier, mais elles en constituent seulement une partie. La police doit viser comme par le passé à réduire le nombre de crimes, non pas seulement à le contrôler. Par des consultations avec la collectivité, les services de police peuvent déterminer le temps à consacrer à ces efforts, et les problèmes qui intéressent la collectivité et la police sur lesquels ces efforts devraient porter.

Organisation administrative

. **Décentralisation.** La police ne peut pas répondre efficacement aux besoins d'une collectivité si ses actions et ses décisions lui sont dictées par la haute direction. Les membres qui travaillent dans une collectivité sont les mieux placés pour décider quelle est la meilleure façon de servir cette collectivité. L'autorité et la prise de décisions sur des questions comme les programmes, l'affectation des ressources et le budget doivent être déléguées au niveau des détachements.

. **Utilisation de notions modernes de gestion.** On peut avoir recours à des méthodes comme la résolution des problèmes, l'affectation innovatrice des ressources, la gestion du risque, la délégation de pouvoirs aux paliers inférieurs, la simplification de la hiérarchie organisationnelle, la gestion participative et la consultation avec les clients, afin que les services fournis à la collectivité cliente soient efficaces, efficaces et répondent à ses besoins. Chaque détachement devrait fournir un service personnalisé, axé sur les besoins, les préoccupations et les problèmes de la collectivité qu'il protège.

. **Amélioration du parcours de carrière du généraliste.** Dans la police sociopréventive, le policier aux services généraux, en contact quotidien direct avec la collectivité cliente, occupe le poste le plus important au sein du service de police. Le poste actuel du généraliste doit être reclassifié afin de permettre aux membres expérimentés qui comptent de nombreuses années d'ancienneté de rester à ce poste et de continuer de mettre leurs compétences au service de la collectivité, tout en étant récompensés pour leurs services et leur initiative.

. **Réduction de la paperasserie.** Une grande partie des heures de travail du policier sont consacrées à diverses tâches administratives de «paperasserie». Les demandes reliées aux statistiques et au travail de bureau, de la part de sources internes et externes, doivent être réduites pour permettre au policier de consacrer plus de temps à la prestation de services directs à la collectivité.

. **Évaluation de l'efficacité par des sondages sur la satisfaction des citoyens.** La satisfaction de la collectivité est le meilleur indicateur du succès de son service de police – si le client est satisfait, le travail est bien fait. Il faudra encore fournir certaines données statistiques comme le taux de crimes, mais la façon d'affecter les ressources de la police devrait être décidée en fonction des préoccupations de la collectivité.

Qui est chargé de mettre en oeuvre la police sociopréventive?

La mise en oeuvre de la police sociopréventive est la responsabilité de tous... La police sociopréventive n'est pas un programme supplémentaire, c'est une méthode globale de prestation de services de police. Tous ceux qui s'occupent de fournir ce service au public, du membre régulier de la G.R.C. jusqu'au membre civil, et du Commissaire jusqu'au gendarme, doivent faire leur part pour assurer le succès de l'entreprise. La meilleure preuve de ce que le principe de la police sociopréventive s'implante avec succès est l'absence de spécialistes dans le domaine. Le principe de la police sociopréventive n'est pas la responsabilité d'un seul membre affecté à la prévention de la criminalité ou aux relations avec la communauté, **mais bien celle de tous les membres**, de toutes les directions, sous-directions, divisions et détachements. Chacun devrait être un expert de la police sociopréventive.

Chef d'équipe : Le Commissaire, avec l'aide de la Direction des services de police sociopréventifs et autochtones

Membres de l'équipe : Police générale, École de la Gendarmerie, directions du Personnel et des Affectations, des Communications, des Relations avec les médias et de l'informatique, commandants divisionnaires, agents divisionnaires de planification, chefs de détachement, membres de détachements.

Partenaires :

- Collectivités
- Collège canadien de police
- Secrétariat du Solliciteur général
- Ministères provinciaux chargés de la police
- Administrations, commissions de police ou commissions municipales
- Représentants autochtones
- Représentants de minorités visibles
- Centre canadien de la statistique juridique
- Association canadienne des chefs de police
- Autres corps policiers
- Experts conseils

Énoncé de mission de la GRC

La police sociopréventive de la GRC c'est ...

la collaboration entre la police et la collectivité pour la prestation de services de police.

Avec la précieuse collaboration des collectivités, la GRC promet...

de respecter les principes de la Charte canadienne des droits et libertés;

d'assurer un service professionnel;

de veiller à ce que la prestation des services de police soit effectuée avec courtoisie et sans parti pris;

de travailler avec la collectivité et les autres organismes afin de prévenir ou de résoudre les problèmes qui touchent la sécurité et la qualité de vie de la collectivité;

de travailler de pair avec l'appareil judiciaire canadien afin de résoudre les problèmes de la collectivité;

de promouvoir un environnement créatif et responsable pour permettre à tous les membres de la GRC d'offrir des services de police sociopréventifs.

Les objectifs suivants sont tirés de la mise à jour du Plan d'action stratégiques 1992-1995 de la Direction des services de police sociopréventifs et autochtones. Les sections intitulées "À tenir compte" sont incluses pour vous guider dans la mise en oeuvre de la socioprévention.

OBJECTIF N° 1 :

Mettre sur pied une Direction des services de police sociopréventifs et autochtones pour orienter et diriger la mise en oeuvre de la police sociopréventive à la G.R.C.

À tenir compte :

- le commissaire adjoint F.R. Dickins a été nommé
- voir l'organigramme de la Direction en annexe
- au cours de la mise en oeuvre, les tâches du personnel sont susceptibles de changer
- la participation de toutes les directions et divisions sera nécessaire.

OBJECTIF N° 2 :

Créer un profil du programme de la politique communautaire et autochtone

À tenir compte :

- proposition présentée et élaborée avec l'approbation du Commissaire
- date d'achèvement prévue, mai 1993
- date d'achèvement prévue : février 1993, sous réserve de la fin de l'étude sur les responsabilités en matière de réorganisation de la D.G.P. et de la D.S.P.S.A.

OBJECTIF N° 3 :

Énoncé de principes applicables à la police sociopréventive

À tenir compte :

- énoncés de mission rendus publics par le Commissaire, le 15 mai 1992.
- affichés en ce moment dans tous les détachements et sous-divisions.
- traduction en cours dans les langues et dialectes autochtones régionaux.

OBJECTIF N° 4 :

Élaborer et mettre en oeuvre une stratégie d'éducation, de marketing et de communications

À tenir compte :

- dévoilement par le Commissaire le 15 mai 1992
- impression et distribution de plaques et d'affiches dans les détachements
- parution des énoncés dans la Gazette
- élaboration et distribution aux membres d'un bulletin de la Direction des services de police sociopréventifs et autochtones sur une base trimestrielle
- production et publication dans le bulletin et la Gazette d'articles sur la philosophie, les stratégies et les styles de gestion de la police sociopréventive
- enquêtes auprès des membres pour sonder les connaissances et les besoins en matière de police sociopréventive (voir l'annexe)
- évaluation de la mise en oeuvre des Groupes de consultation communautaire au sein de la G.R.C.
- établir des sous-comités pour résoudre des problèmes particuliers (formation vérifications, etc.)
Fournir une rétroaction sur les résultats de l'enquête et demander des mises à jour périodiques des activités de contrôle menées par les directions et les divisions
- demander et publier des suggestions à intervalles réguliers (bulletins et communiqués)
- réunion de planification des activités des Services de police sociopréventifs et autochtones tenue en juin 1992, rétroaction à venir au début de l'automne 1992
- réunion et conférences prévues pour le début de l'automne 1992
- organiser des ateliers régionaux avec la Fédération des municipalités canadiennes pour établir un réseau de collaboration, de partenariat et de soutien
- en consultation avec les provinces et les municipalités visées, définir plus clairement en quoi la philosophie de la police sociopréventive concerne les responsables municipaux
- visites et réunions dans les divisions et les détachements à partir de l'automne 1992:
 - réunion avec la Direction de la Vérification de la DG le 13 novembre 1992;
 - réunion avec les agents de planification divisionnaires le 14 décembre 1992;
 - séance de l'École de la GRC en novembre 1992;
 - réunion du Directeur le 18 décembre 1992;
 - ateliers d'apprentissage à distance les 19 et 20 janvier 1993;
 - ateliers divisionnaires : du 1^{er} au 4 mars 1993 pour la Division B et du 22 mars au 1^{er}

- ateliers divisionnaires : du 1^{er} au 4 mars 1993 pour la Division B et du 22 mars au 1^{er} avril 1993 pour la Division E.

- Encourager les directions, divisions et détachements à mettre au point leur propre stratégie de marketing pour la police sociopréventive, notamment les campagnes publicitaires, les réunions de citoyens et la collaboration avec certains clients clefs.

- Un ouvrage portant sur les ressources de la police sociopréventive est en préparation et on le distribuera à tous les détachements.

OBJECTIF N° 5 :

Élaborer et mettre en oeuvre des mécanismes de prestation de services de police compatibles avec la police sociopréventive

À tenir compte :

- utiliser les enquêtes exécutées auprès de la police des aéroports et des détachements à l'échelle de la G.R.C. pour sonder les connaissances et les besoins en matière de police sociopréventive

- favoriser un rapprochement avec le public en décentralisant les services dans les milieux urbains (c'est-à-dire : former des détachements resp. de zones plus petites, dotés de personnel permanent), des groupes de consultation communautaire, un déploiement original de ressources, des méthodes de formation et des protocoles novateurs, etc.

- promouvoir la police sélective comme étant le meilleur type de services de police permettant de définir, d'analyser et de résoudre les problèmes en collaboration plutôt que de répondre aux incidents et de les rapporter à titre de symptômes de problèmes plus importants

- élaborer des directives et des normes de service pour la construction de bureaux de police sociopréventive facilement accessibles au public

- avec l'aide des divisions, revoir toutes les politiques de la GRC afin de déterminer si certaines vont à l'encontre des initiatives de la police sociopréventive

- ajuster le processus de vérification en fonction de l'évaluation des risques et de la protection de la GRC

- s'assurer que tous les services satisfont aux exigences en matière de langues officielles de même qu'aux besoins linguistiques de la collectivité, s'il y a lieu

- mettre tout en oeuvre pour réduire la paperasserie imposée aux membres par des impératifs de l'intérieur et de l'extérieur, p. ex. la réduction du nombre de formules, la rédaction de formules améliorées

- vérifier les délais et la possibilité d'adopter des formules sur support électronique (le Système universel de rapports simplifiés (SURS))
- s'assurer que l'on effectue tous les changements en consultation et en collaboration avec la collectivité, afin d'assurer leur collaboration au partage des coûts et des efforts
- élaborer une stratégie avec nos partenaires fédéraux, provinciaux et municipaux dans le but d'inventorier et de mobiliser les autres organismes publics et «intervenants» dans le succès de la police sociopréventive (les bureaux régionaux du Solliciteur général, les procureurs généraux provinciaux, les maires et les conseils municipaux) afin d'améliorer le milieu urbain, d'accroître les services sociaux et d'améliorer le marché de l'emploi
- introduire le parrainage communautaire pour les projets de la police sociopréventive
- étudier l'effet du stress relié au travail sur les membres et sur la prestation des services de police envers la collectivité
- songer à modifier les quarts de travail afin de réduire le stress, d'accroître la sécurité et d'améliorer la qualité du service rendu à la collectivité
- apporter les modifications nécessaires aux systèmes de communication et d'établissement des rapports : le Système intégré de répartition de l'information (CIIDS), la fusion des stations de transmission opérationnelles, le satellite et le satellite mobile des détachements éloignés, l'enrichissement des systèmes SRRJ, RSO et CIPC (ordonnances de la cour, violence familiale, accès aux partenaires de justice, etc.) et les changements de politique afin de décentraliser l'autorité de l'informatique

OBJECTIF N° 6 :

Organiser des services spécialisés de police à la G.R.C. de façon que tous les membres appuient les activités de police sociopréventive exécutées par les agents des services généraux

À tenir compte :

- faire valoir le fait que l'agent des services généraux (qui est en contact quotidien avec les membres de la collectivité) joue le rôle le plus important de la police sociopréventive toutes les autres fonctions doivent chercher à l'appuyer dans son travail
- instaurer la formation par thèmes spéciaux afin d'améliorer le cheminement de carrière du généraliste (la surveillance policière des premières nations, l'instauration et la gestion du Groupe consultatif communautaire, la violence familiale)
- considérer l'adoption de niveaux de rémunération au sein du grade de gendarme pour récompenser l'expérience et l'expertise en tant que généraliste

- s'assurer que les groupes spécialisés de tous les niveaux sont organisés dans le but de maximiser les efforts des patrouilles et, au besoin, réaffecter et réorganiser les postes et les tâches

- offrir aux spécialistes la formation et l'expertise nécessaires pour appuyer le généraliste (former les coordonnateurs de la police sociopréventive et du service d'aide aux victimes en tant que spécialistes des systèmes informatisés du détachement afin de leur permettre de s'acquitter de l'analyse des habitudes criminelles et de développer, d'implanter et de contrôler les projets de la police sociopréventive)

- restructurer les services du personnel selon la planification du cheminement de carrière et non selon l'avancement professionnel

- le processus décisionnel provoque moins d'épuisements professionnels, ce qui signifie que la plupart des employés qui ont un rôle à jouer dans la prise de décisions ressentent moins de stress

OBJECTIF N° 7 :

Établir de nouveaux critères pour mesurer statistiquement l'efficacité des activités et des initiatives de la police sociopréventive

À tenir compte :

- trouver des façons de remplacer les mesures actuelles quantitatives (c'est-à-dire: nombre de cas et d'appels de services) comme seuls indicateurs de la charge de travail et de l'efficacité

- établir une mesure qui satisfait tant la G.R.C. que la collectivité pour obtenir une évaluation réelle et significative du service fourni par la police sociopréventive

- à élaborer en consultation avec la collectivité

- établir un logiciel pour l'analyse de la criminalité

- restructurer le processus divisionnaire de vérification et de révision et perfectionner la formation du personnel de vérification pour uniformiser l'application de la philosophie de la police sociopréventive dans le contexte de la vérification

- établir une méthode de vérification axée sur la vérification de programme et la rentabilité qui combine les révisions de la qualité et de la gestion en un système de contrôle de la gestion qui porte sur la définition et la solution de problèmes plutôt que sur les questions et les symptômes qui y sont reliés

- réunir les ressources de la vérification et de l'évaluation de programme afin de mieux satisfaire les besoins relatifs à l'efficacité et à la performance du programme

OBJECTIF N° 8 :

Apporter les changements nécessaires pour que la philosophie et la méthode de prestation de services de la police sociopréventive soient parties intégrantes de tous les programmes de formation

À tenir compte :

- envisager de fournir immédiatement une formation sur place aux membres et aux équipes de formation (dans les divisions et à l'École)
- intégrer la philosophie de la police sociopréventive dans tous les aspects du processus de formation des recrues et dans tous les cours de perfectionnement de la police
- miser sur l'acquisition des compétences suivantes : communications interpersonnelles, résolution de problèmes, jugement et discrétion, sensibilisation à la réalité multiculturelle de la société canadienne, interaction communautaire, planification communautaire
- insister sur l'importance de partager nos connaissances avec la collectivité; enseigner aux membres à partager efficacement l'information et à faire connaître les techniques de résolution de problèmes
- appuyer les stratégies des services de la formation et des groupes de police autochtone qui favorisent la compréhension des traditions et de la culture autochtones telles que les camps culturels et les guides de spiritualité afin d'améliorer la communication entre la police et les collectivités autochtones.

OBJECTIF N° 9 :

Apporter les changements nécessaires aux systèmes d'évaluation et de gestion du personnel

À tenir compte :

- évaluer les pouvoirs devant être délégués aux agents des services généraux et l'ampleur de la décentralisation administrative
- modifier comme il se doit les politiques relatives à tous les grades de la G.R.C. pour faire en sorte que tous les membres aient la même motivation à l'égard de la police sociopréventive, qu'ils y consacrent des efforts soutenus et qu'ils soient récompensés équitablement
- créer un certificat de reconnaissance que le Commissaire ou les c^{ds} div. remettront à des membres pour souligner leurs efforts en matière de police sociopréventive

- revoir les systèmes d'évaluation du rendement afin de les adapter à la police sociopréventive (souligner des mesures plus subjectives, mesurer les résultats et non les conséquences, utiliser l'évaluation par des pairs et par la collectivité, mesurer les aptitudes de communication et de résolution de problèmes

- faire en sorte que les critères d'évaluation mettent, le cas échéant, l'accent sur la qualité plutôt que la quantité

- mettre tout en oeuvre pour réduire les écritures administratives dans toute la G.R.C. imposées par des impératifs de l'intérieur et de l'extérieur

- faire en sorte que la politique ne mine pas les efforts de la police sociopréventive en prévoyant une réduction des effectifs quand les taux de criminalité diminuent

- examiner les réalisations accomplies au moyen du projet pilote de gestion futuriste entrepris à la Division K, printemps 1992 (à évaluer et à développer d'ici 1994)

OBJECTIF N° 10 :

Mettre en oeuvre la police sociopréventive dans les domaines relevant de la responsabilité policière de la G.R.C. en matière d'exécution des lois fédérales

À tenir compte :

- enquête menée au printemps de 1992 auprès des détachements des aéroports pour déterminer le niveau de connaissance et les préoccupations des membres des détachements fédéraux

- équipe de mise en oeuvre formée dans une division fédérale afin de coordonner et de contrôler l'adaptation au concept de police sociopréventive

- seront élaborées selon les besoins des clients

- faire en sorte que les propositions reflètent le mandat confié par le client

- considérer les innovations telles que les partenariats et les programmes d'échange de personnel entre le commerce, l'industrie, les clients du gouvernement et les membres de la GRC pour répondre à certaines questions et préoccupations précises

- s'assurer que l'on reconnaît la clientèle de la police fédérale dans les divisions et les détachements soit : les commerces et les industries, les ministères et les organismes du gouvernement, le public voyageur, etc.

OBJECTIF N° 11 :

Élaborer des procédures d'évaluation pour mesurer l'efficacité et les effets (voulus et imprévus) de la police sociopréventive sur les membres de la G.R.C. et les collectivités qu'ils desservent

À tenir compte :

- évaluation de base faite lors d'une enquête menée par un expert-conseil au printemps de 1992 auprès de la police des aéroports et de détachements dans toute la G.R.C. (évaluation des connaissances et des préoccupations des membres en ce qui a trait à la police sociopréventive)
- répéter l'enquête interne d'ici 2 à 5 ans (par rotation entre les divisions et les détachements)
- mesurer la satisfaction à l'égard du travail et l'acceptation de la philosophie de la police sociopréventive chez les membres
- mesurer la satisfaction de la clientèle, sa compréhension de la police sociopréventive et l'acceptation de la police par la collectivité de même que l'augmentation de la qualité de la vie par rapport à l'augmentation des fonctions d'enquête
- sera exécuté sur un échantillon aléatoire constitué de façon scientifique pour garantir l'exactitude et la représentativité des résultats
- surveiller les taux de criminalité, les plaintes de citoyens, les enquêtes auprès de citoyens, le moral des membres de la G.R.C., les statistiques de NORPOL, le temps consacré à des tâches administratives, le fardeau d'écriture.

SOL. GEN. CANADA LIB/BIBLIO



0000057852