



## 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.

# Le bulletin de l'**ACCP**

Association canadienne des chefs de police



été 2004

Ordre du mérite  
des services de  
police pour 2004

Le Cadre  
déontologique  
de l'ACCP

Surmonter les  
barrières de  
l'interopérabilité

Le Congrès  
annuel de  
l'ACCP tenu en  
2004 à Vancouver  
au Canada



« à l'avant-garde  
du progrès policier... »

**PRÉSIDENTS DE L'ASSOCIATION  
DES CHEFS**

# Établir des réseaux et définir un profil pour l'ACCP



Rencontre avec des responsables du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile : Anne McLellan, vice-première ministre et ministre, Margaret Bloodworth, sous-ministre, et Patricia Hassard, sous-ministre adjointe



Le chef MacLeod en compagnie du commissaire adjoint William Lenton, Ordre canadien du mérite, lors des cérémonies de remise de l'Ordre du mérite le 10 mai 2004.



Les chefs MacLeod, Frank Beazley, et Jim Cessford à la Conférence sur la transformation de la sécurité publique : Technologie et lutte contre le terrorisme, tenue du 26 au 28 avril 2004



Le chef MacLeod rencontre les chefs de police québécois Serge Meloche, Police du CN, Steven Chabot, de la Sûreté du Québec, Jean-Pierre Gariépy, Service de Protection des Citoyens de Laval, et Joël Chéruet, retraité de la police de Gatineau métropolitain le 20 avril 2004

Rencontre avec les chefs de police des Premières nations, entre autres les chefs Claire Lewis et Brian Rupert, en avril 2004

# TABLE DES MATIÈRES

# CCP

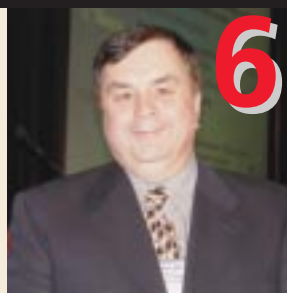
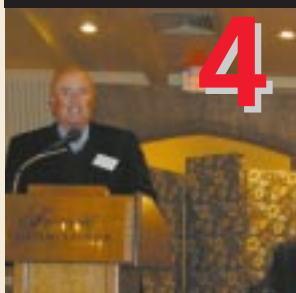
- 2 MESSAGE DU PRÉSIDENT
- 2 BIENVENUE AU SERGENT LUC DELORME
- 2 LISTE DES ÉVÉNEMENTS À VENIR
- 3 LE CADRE DÉONTOLOGIQUE DE L'ACCP : LE DÉFI DE L'AVENIR
- 4 ASSEMBLÉE CONJOINTE DE 2004
- 4 BIENVENUE AUX NOUVEAUX MEMBRES
- 5 SURMONTER LES BARRIÈRES DE L'INTEROPÉRABILITÉ
- 6 STRATÉGIES DES COMMANDITAIRES DE L'ACCP POUR LA TRANSFORMATION DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE : TECHNOLOGIE ET LUTTE CONTRE LE TERRORISME
- 6 LE CONGRÈS ANNUEL DE L'ACCP DE 2004 : PROMOTION DE L'EXCELLENCE - CONCEPTS STRATÉGIQUES POUR LES CADRES POLICIERS
- 7 LE CANADA REND HONNEUR AUX SERVICES EXCEPTIONNELS RENDUS PAR LES POLICIERS : ORDRE DU MÉRITE DE 2004

## SUR LA COUVERTURE

Le président de l'ACCP, Edgar MacLeod, accompagné de Wes Luloff, chef du service de police de la nation Nishnawbe-Aski, le président sortant de l'Association des chefs de police des Premières nations, Brian Rupert, chef du service de police de Treaty Three et nouveau chef de l'Association des chefs de police des Premières nations.

Association canadienne des chefs de police

été 2004



### Personnel du bulletin de nouvelles

Éditeure : Ruth Montgomery  
Coordonnatrice de la production : Liz Robertson  
Appuyé par le bureau national de l'ACCP  
Laurie Farrell • Laura Gomez  
Magda Mitilineos • Anika Evans

### Conseil d'administration de l'ACCP

Président : Edgar MacLeod, Chef, Service de police régional de Cap Breton  
Vice-présidents :  
Vince Bevan, Chef, Service de police d'Ottawa;  
Butch Cogswell, Chef, Service de police de Saint-John; Jack Ewatski, Chef, Service de police de Winnipeg  
Secrétaire-trésorier :  
Barry King, Chef, Service de police de Brockville  
Président sortant : Gwen Boniface, Commissaire, Police provinciale de l'Ontario  
Directeur exécutif : Peter Cuthbert

### Pour consulter la liste complète des membres du conseil d'administration de l'ACCP, veuillez visiter le [www.cacp.ca](http://www.cacp.ca).

Les opinions et les commentaires exprimés dans le bulletin de nouvelles de l'été 2004 de l'ACCP sont présentés sans préjudice. Ils ne correspondent pas nécessairement à la position officielle de l'Association canadienne des chefs de police ni à celle du conseil d'administration. La reproduction des articles et des illustrations est strictement interdite sans permission préalable de l'ACCP.

Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à :  
**Association canadienne des chefs de police**  
582, rue Somerset Ouest  
Ottawa (Ontario) K1R 5K2  
Téléphone : (613) 233-1106  
Télécopieur : (613) 233-6960  
Courriel : [cacp@cacp.ca](mailto:cacp@cacp.ca)

Soyez à l'affût d'information supplémentaire sur ce projet, à [www.cacp.ca](http://www.cacp.ca)



Enregistrement d'envoi de poste-publications : N° 40065059

Conçu et publié par:



Directeur artistique : Richard J. Robertson  
courriel : [richrob@attcanada.ca](mailto:richrob@attcanada.ca)

Adjointe au directeur artistique : Heather LaFleur

Conceptrice principale / Tirage photographique : Ina Silva

### NATIONAL OFFICE

420 rue O'Connor, Ottawa (Ontario) K2P 1W4  
Tél. : (613) 230-0721 • Téléc. : (613) 230-4964 • Sans frais : 1-800-267-1266  
Pour obtenir des renseignements sur les tarifs publicitaires, veuillez communiquer au 1-800-267-1266

**QUELQUES MOTS AU SUBJECT DE L'ÉDITEUR** : CBU Publications produit la bulletin de l'ACCP au nom de Association canadienne des chefs de police. Toute reproduction est strictement interdite sans le consentement par écrit de l'éditeur. L'éditeur n'assume aucune responsabilité pour les énoncés de fait ou d'opinion des auteurs des articles. CBU Publications Ltd. n'assume aucune responsabilité quant à l'exactitude des revendications des annonceurs.

# M MESSAGE DU PRÉSIDENT



Pour l'ACCP, la sécurité, la santé et le bien-être de la communauté sont des priorités. Le maintien du statu quo dans les pratiques policières représente un risque dans l'atteinte de ces priorités. Une étude récente intitulée *Impacts on Policing Resources in Canada* (« Impacts des ressources policières au Canada »), menée par MacInnis and Associates, fait ressortir le fait que ce changement est inévitable, et note que les directeurs des services de police canadiens font face à un choix : ils peuvent se contenter d'attendre et d'observer la survenue des changements, ou bien ils peuvent adopter une attitude proactive afin d'influer sur ces changements et les gérer. Nous nous devons d'agir. Il faut que tous les paliers de gouvernement examinent ensemble leurs responsabilités et rôles changeants dans les services policiers et la sécurité publique. À titre de directeurs de services policiers, nous devons travailler avec nos gouvernements afin d'élaborer un cadre d'action stratégique qui reflète la nature interdépendante des services policiers.

Un nouveau cadre d'action pour les services améliorera la coopération entre les agences et soutiendra les efforts de collaboration actuels. À cet égard, j'ai le plaisir de souligner les progrès réalisés par le réseau de la police canadienne pour les Autochtones et la diversité (« L'Application de la Loi, la Diversité et les Autochtones », ALDA). Il s'agit d'un partenariat entre le Programme de multiculturalisme du ministère du Patrimoine du Canada et l'ACCP. Au début, le partenariat a été facilité dans son développement par la GRC et il réunit des représentants de plus de trente services de police du Canada. L'objectif de ALDA est de promouvoir les valeurs de respect, d'inclusion et d'égalité dans les pratiques policières. À cet effet, ALDA se consacre à l'élaboration et à l'amélioration des politiques et pratiques en s'appuyant sur des recherches pertinentes. On a préparé un plan d'action et on l'a soumis au gouvernement. Nous sommes impatients de mettre à profit ce réseau afin de mettre en place des pratiques policières plus inclusives et plus proactives au Canada.

Enfin, je tiens à exprimer ma reconnaissance envers Jamie Graham et à son équipe d'organisation du Congrès de l'ACCP de 2004 pour tout le travail accompli en vue de faire de cette rencontre un événement mémorable. Je brûle d'impatience de vous rencontrer tous dans la belle ville de Vancouver !

*Chef Edgar MacLeod*  
Président

## BIENVENUE AU SERGENT LUC DELORME, AGENT DE SOUTIEN EXÉCUTIF AU BUREAU NATIONAL DE DIRECTION DE L'ACCP



*Sgt Luc Delorme*

En avril, le sergent Luc Delorme s'est intégré au Bureau national de l'ACCP à titre d'agent de soutien exécutif pour un mandat d'une durée de deux ans. L'agent de soutien exécutif prépare les propositions et les demandes de subventions provinciales, ébauche des lettres et des documents relatifs aux politiques, établit des liaisons avec les comités de l'ACCP et accorde son soutien général au directeur exécutif.

Luc est un membre bilingue de la GRC et a 24 années d'états de service. Il a servi au dépôt du Manitoba et de la Saskatchewan, au CIPC, au Collège canadien de police, au Directorat national des politiques en matière de dotation et comme directeur de formation à Ottawa.

Luc est né à Sherbrooke au Québec et est marié depuis 23 ans à Colette Gareau, une physiothérapeute originaire de la Saskatchewan. Ils sont parents de trois enfants, Jean-François, Nicolas et Marie-Claire, tous nés au Manitoba.

Bienvenue à Luc. Nous avons hâte de travailler avec toi.

## LISTE DES ÉVÉNEMENTS À VENIR

Congrès annuel de l'ACCP Vancouver  
(Colombie-Britannique)  
**22 au 25 août 2004**

Centre de direction de police du CCP  
(Collège canadien de police) Atelier  
sur la déontologie Ottawa (Ontario)  
**12 au 14 septembre 2004**

Ordre du mérite des services de  
police Date limite pour les  
nominations pour 2005  
**15 septembre 2004**

Commémoration des policiers et  
agents de la paix canadiens Colline  
du Parlement, Ottawa, Ontario  
**26 septembre 2004**

CCP (Collège canadien de police)  
Atelier sur gestion du risque  
**3 au 5 octobre 2004**

Comité national canadien pour la  
police et congrès de liaison sur la  
santé mentale Hamilton (Ontario)  
**17 et 18 octobre 2004**

Série de forums à l'intention des  
dirigeants de l'ACCP : Services de  
police et compétences culturelles  
Whistler (C.-B.)

**31 octobre au 3 novembre 2004**

Atelier sur les communications  
stratégiques du CCP (Collège  
canadien de police) (en français)  
**7 au 9 novembre 2004**

Conférence annuelle de l'Association  
internationale des chefs de police de  
2004 Los Angeles, Californie  
**13 au 17 novembre 2004**

Congrès sur les ressources humaines  
de l'ACCP Vancouver (C.-B.)  
**20 au 22 mars 2005**

# LE CADRE DÉONTOLOGIQUE DE L'ACCP : LE DÉFI DE L'AVENIR

Paul N. Tinsley, chef de police adjoint, Service de police d'Abbotsford (C.-B.), président sortant, Sous-comité de l'ACCP sur la déontologie



« L'éthique doit être une condition du monde, tout comme la logique. »  
(Ludwig Wittgenstein, (1889-1951))

En 1998, la direction de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) a demandé au Comité sur les ressources humaines de travailler à l'élaboration d'un code déontologique nouveau et mis à jour qui énoncerait un ensemble de valeurs déontologiques communément acceptées et essentielles pour la direction de la police au Canada. Cette démarche donnerait en outre à l'ACCP l'occasion d'asseoir sa réputation en tant que chef de file des organisations professionnelles de police. À la suite de cela, le Comité sur les ressources humaines a mis sur pied un Sous-comité sur la déontologie, présidé par la commandante Nancy Caney (retraîtée de la Police provinciale de l'Ontario), lequel a réuni des chefs de police de tout le pays. Ces chefs de police se sont intéressés tout particulièrement à la déontologie et se sont enthousiasmés pour ce projet ambitieux. Maintenant que presque trois années se sont écoulées depuis l'adoption du Cadre déontologique de l'ACCP [1], le temps est venu de réfléchir à ce qui a été accompli, de faire le point et d'envisager les défis qui nous attendent.

D'abord, le Sous-comité sur la déontologie a mené des recherches poussées, dont des consultations avec une équipe universitaire afin de passer en revue la littérature scientifique, l'étude des meilleures pratiques au sein de l'ACCP et d'autres organismes ainsi que la sollicitation de réactions et commentaires auprès des membres de l'ACCP. Une des recherches particulièrement intéressante et pertinente menées a été une enquête conçue spécialement et analysée par le docteur David Sunahara du Collège canadien de police à Ottawa. Cette enquête a été expédiée par télécopieur à tous les membres de l'ACCP, à qui l'on a demandé de nommer et de classer les situations les plus problématiques auxquelles ils étaient exposés en tant que chefs de police, entre autres les situations qui ont été les plus difficiles à gérer, de même que leurs priorités les plus urgentes.

Les résultats de l'enquête, présentés à l'occasion du congrès de l'an 2000 de l'ACCP, ont permis de déterminer quatre grands défis communs à tous les cadres des services policiers. Le premier défi consistait à maintenir le cap, et recoupait le deuxième, à savoir celui de la gestion des conflits d'intérêts et de priorités. Le troisième défi concernait la prestation d'une quantité accrue de services avec des moyens réduits, tandis que le quatrième défi consistait à maintenir son équilibre personnel. Les trois priorités les plus urgentes identifiées avaient trait à la prestation adéquate de services au public, au maintien du lien de confiance avec celui-ci et au fait de garantir le bien-être des employés des organisations. En s'appuyant sur la recherche et les données fournies par les répondants, le Sous-comité sur la déontologie a élaboré un Cadre déontologique qui a été présenté à l'occasion du forum sur le leadership policier tenu à Banff, en Alberta, en mai 2001. Les délégués présents à la rencontre y sont allés de leurs idées et suggestions et celles-ci ont été incorporées à l'ébauche finale, laquelle a été adoptée par la direction de l'ACCP lors du congrès annuel de 2001.

Fondamentalement, le Cadre déontologique détermine des responsabilités éthiques essentielles classées selon quatre grands groupes (connus sous le nom des « quatre P ») : le public, les partenaires professionnels, la police en tant que groupe et organisation d'employés et la personne (vue sous l'aspect de son équilibre). Non pas que l'éthique varie en fonction de l'appartenance à un groupe, mais les différences entre les groupes peuvent exiger une perspective qui corresponde au caractère unique d'un groupe donné. Les décisions prises en rapport avec ces responsabilités doivent être conformes aux valeurs éthiques énumérées dans le Cadre déontologique, lesquelles ont trait à la sollicitude, au courage, à l'équité, à l'intégrité, à l'ouverture, au respect, à la transparence et à

la crédibilité. À leur tour, ces valeurs s'appuient sur une base éthique définie par la justice, la règle de droit, l'impératif moral (faire ce qui est bon, bien et juste), la dignité humaine et les principes démocratiques. Considérés ensemble, les « quatre P », responsabilités essentielles, valeurs morales et fondements éthiques constituent un « cadre » visant à aider les chefs de police à prendre des décisions éthiques. Pour favoriser ce processus, le Cadre déontologique pose sept questions essentielles, qui visent à déterminer si la décision proposée est conforme aux principes juridiques et éthiques, si les personnes éventuellement concernées ont été identifiées, si les conséquences ont été prises en considération, s'il existe des risques de dommages, si l'on est en présence d'un conflit personnel d'intérêts et si la confiance du public est bien servie.

Il ne fait pas de doute que l'ACCP a atteint le but qu'elle s'était fixé, soit une révision du code de déontologie à l'intention des cadres des services policiers. Cependant, les objectifs poursuivis par un code de déontologie sont d'informer et de transformer les services policiers, de favoriser le professionnalisme au sein des forces policières [2] et de gagner la confiance du public. Mais une question se pose : « Ces objectifs sont-ils atteints ? » Est-ce que le Cadre déontologique de l'ACCP fait partie de la culture quotidienne du leadership policier, ou ne s'agit-il qu'une autre initiative de « relations publiques » destinée à bien nous faire paraître ? Est-ce que le Cadre déontologique sous-tend vraiment nos décisions opérationnelles (partant du principe que ce code est connu), ou bien entrave-t-il notre mode de fonctionnement ? Est-ce que le Cadre déontologique ne s'applique qu'aux questions épineuses qui obsèdent actuellement les cadres des services policiers, ou bien est-il considéré comme non pertinent dans un monde dominé par des programmes organisationnels et politiques ? Le dilemme inhérent à l'éthique réside dans le fait qu'elle ne fonctionne pas nécessairement dans les meilleurs intérêts des décideurs (aussi bien sur le plan individuel qu'organisationnel) ; elle fonctionne plutôt dans le meilleur intérêt d'autrui, ce qui constitue la raison d'être des services policiers.

Si l'on se penche sur les questions touchant de nos jours les services policiers, qui comportent maintenant des réalités complexes telles que l'impartition, les parts du marché, les dons et les commandites d'entreprises, le pragmatisme financier, les objecteurs de conscience et la désobéissance civile (à l'interne comme à l'extérieur), la loyauté et les conflits d'intérêts (sur les plans individuels et organisationnels), et la prestation de services policiers exempts de préjugés, le défi du leadership [3], pour l'ACCP, consiste à hausser d'un cran le Cadre déontologique. Le Sous-comité sur la déontologie a élaboré un plan stratégique (approuvé par l'ACCP) qui fait ressortir un certain nombre d'activités-clés. La première étape consiste à déterminer si l'engagement nécessaire (financier et autre) existe pour justifier avec ces activités-clés, ce qui comprend des initiatives de formation telles que la publication d'un document complémentaire qui viendrait étayer le Cadre déontologique. D'autres initiatives de formation comprendraient une trousse d'orientation éthique qu'on ferait parvenir à tous les nouveaux membres de l'ACCP, de nouveaux cours de formation en éthique axés sur les questions touchant le leadership policier et le processus de raisonnement éthique, ainsi qu'un centre de déontologie qui publierait un bulletin et fonctionnerait comme un phare pour les publications professionnelles sur l'éthique, les séminaires, les ateliers, etc. Les activités de marketing et de communication incluraient un site Web enrichi (comportant des liens avec les membres de l'ACCP, les ressources pertinentes et les établissements de formation), des économiseurs d'écran, des documents vidéo, et ainsi de suite.

Pour conclure, le Sous-comité sur la déontologie a accompli sa tâche — peut-être trop bien, parce qu'il est allé au-delà de l'élaboration d'un code de déontologie, il a identifié les questions de leadership que l'ACCP doit aborder pour que les professions policières soient en mesure de relever les défis de l'avenir.

[1] Congrès général annuel (2001), Saskatoon, Saskatchewan.

[2] Voir P. Tinsley, « Codes of Ethics and the Professions », automne 2002, *Canadian Police Chief Magazine*, pour une discussion sur la définition de services policiers en tant que profession et sur la signification d'un code de déontologie pour une profession.

[3] Voir C. MacMillan et P. Tinsley, « Challenges for Ethics in Policing: It's Time to Walk the Talk », 2002, 64(4), *Gazette de la Gendarmerie royale du Canada*, pour une discussion approfondie sur les défis auxquels sont confrontés les chefs de police.

# Assemblée conjointe de 2004 DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DES CHEFS DE POLICE (ACCP), DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DES COMMISSIONS DE POLICE ET DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA POLICE PROFESSIONNELLE (ACPP)

Tiré du sommaire d'une rencontre préparé par Dorothy Franklin

Le chef Edgar MacLeod, président de l'ACCP, ainsi que messieurs Ed Keyes, président de l'Association canadienne des commissions de police et Tony Cannavino, président de l'ACPP, ont souhaité la bienvenue aux participants à l'occasion de la troisième assemblée conjointe de leurs associations tenue le 17 avril 2004 à Ottawa. Chaque association a animé un groupe de discussion :

**Groupe 1** - Gouvernance de la police : Quel modèle est le meilleur ?

**Groupe 2** - La Prévention du crime par le développement social

**Groupe 3** - La Déclaration des droits des agents de police

## Conclusions :

1. Les trois associations ont exprimé leur désir de participer pleinement et activement à un processus, dirigé ou facilité par le gouvernement, visant à examiner la gouvernance de la police au niveau le plus élevé.
2. Les rôles, missions et responsabilités de chaque palier de gouvernement doivent être éclaircis et confirmés en vue d'élaborer un modèle de pratiques policières intégrées qui puisse répondre aux besoins du public en matière de sécurité.
3. On doit s'éloigner des programmes visant la prévention du crime pour s'orienter vers des stratégies de prévention du crime, afin d'intégrer les objectifs de prévention du crime dans les attentes des prestataires de services autres que la police, et de déterminer quels problèmes sociaux (p. ex. pauvreté, santé mentale) devraient être abordés de façon prioritaire à la lumière de leur rôle dans la genèse de la criminalité.
4. Les trois associations appuient la Coalition pour la prévention du crime par le développement social.
5. La mission de la police dans la prévention du crime doit être maintenue ; cependant, le public a également un rôle important à jouer dans ce domaine, et il est essentiel d'élaborer des stratégies visant à faire en sorte



Groupe 2 - Dorothy Franklin, Ben Andersen, Lynne Kennedy, Dale Kinnear



Groupe 3 - Trevor McCagherty, David Griffin, Tony Cannavino, Jack Ewatski, Herb Kreling

que les collectivités abandonnent la complaisance pour se tourner vers la participation active.

6. Les participants ont exprimé un fort désir de découvrir ce qui est efficace, et une certaine frustration découlant du fait qu'ils ne savaient pas comment et où puiser ces informations.
7. Chaque clause de la Déclaration des droits des agents de police proposée garantit une analyse et une explication sous forme de fiche de renseignements. Cette démarche servira à éclaircir le problème que chacune des clauses est censée aborder et fera ressortir la variabilité des traitements auxquels les agents de police sont exposés à travers le pays.
8. Tous les participants présents ont reconnu que la perception, c'est la réalité, et ont été troublés par le fait que la base des agents de police se percevait comme ayant moins de droits que les autres Canadiens.
9. Les trois organisations sont convenues de collaborer ensemble sur cette question et ont chargé leurs responsables de l'approfondir. Les participants ont également demandé à l'ACPP de déterminer les bonnes pratiques entourant les questions dans la Déclaration des droits des agents de police proposée.

L'ACCP, l'Association canadienne des commissions de police et l'Association canadienne de la police professionnelle (ACPP) continueront à collaborer sur toutes les questions identifiées et, surtout, souhaitent parler d'une seule voix en véhiculant leurs messages au public, à la police et à tous les paliers de gouvernement.

## BIENVENUE AUX NOUVEAUX MEMBRES

Nous avons le plaisir d'accueillir les nouveaux membres suivants au sein de l'ACCP :

### MEMBRES ACTIFS

Chef adjoint Danny Aikman – Service de police de la communauté de Cornwall

M. James Hudson, responsable principal de l'administration – Service de police de Vancouver

Chef adjoint Richard Laperriere – Service de police de Timmins

Surintendant William Moore – Police régionale de Halifax

Chef adjoint Robert Napier – Service de police de Kingston

Chef Daniel Parkinson – Service de police de la communauté de Cornwall

Surintendant Roger St.Martin – GRC

Surintendant principal Wayne Watson – GRC

### MEMBRES ASSOCIÉS

M. Richard Colpitts – Directeur de la sécurité et des enquêtes, Banque Scotia

M. Donald Head, sous-commissaire principal – Service correctionnel du Canada

M. Warren Loomis – Président, Versatarm

Mme Lucie McClung, Commissionnaire – Service correctionnel du Canada

M. Bill Pierce – Directeur des enquêtes et de la sécurité, Banque CIBC

M. Cliff Walker – Président-directeur général, Les Commissionnaires

### MEMBRES À VIE

Commissaire adjoint Dwight Bishop (retraité), GRC

Chef C.E. Cogswell (retraité) – Force de police de Saint John

Surintendant principal Carson Fougère (retraité), Police provinciale de l'Ontario

Chef adjoint Sam McReelis (retraité) – Service de police de Port Hope

M. Ron Meyer, président-directeur général (retraité), Versatarm

Directeur général adjoint Paul Quirion (retraité)- Sûreté du Québec

Commissaire adjoint Freeman Sheppard (retraité), GRC

Chef Bob Wasylshen (retraité) – Service de police d'Edmonton

# SURMONTER LES BARRIÈRES DE L'INTEROPÉRABILITÉ

Tiré d'une présentation faite par le chef Vince Bevan à la Conférence sur la transformation de la sécurité publique : Technologie et lutte contre le terrorisme tenue en avril 2004

Si vous n'avez pas encore entendu parler du concept d'interopérabilité dans vos discussions de travail sur les technologies, vous êtes peut-être passés à côté d'une bonne occasion d'améliorer l'accès de votre service aux renseignements opérationnels vitaux. L'interopérabilité est la nouvelle façon de traiter les dossiers dans de nombreux secteurs allant au-delà de l'application de la loi, par exemple les gouvernements, les banques et les entreprises. L'interopérabilité désigne des systèmes capables de fournir sur un réseau sécurisé des renseignements de façon sûre, rapide et exacte.

Le partage d'informations ne constitue qu'un des aspects de l'interopérabilité. Dans l'application de la loi, il est également essentiel d'établir une assise qui procure un climat et une infrastructure qui favorisent la coopération, la coordination et la communication.

Le public croit peut-être que les services de police partagent déjà des informations à ce niveau, mais notre expérience et les résultats que nous obtenons nous renvoient une autre image. D'ici à ce que l'interopérabilité soit devenue réalité, l'application de la loi continuera de mener une bataille difficile, opposant le crime organisé et des services policiers désorganisés.

En 1999, le Canada a mis sur pied le Secrétariat et le comité directeur de l'Initiative visant l'intégration de l'information de la justice (IJ), le Secrétariat de normalisation des données (SND) et, plus récemment, le Comité national d'index sur la justice criminelle. L'objectif commun poursuivi par ces organismes est d'améliorer la sécurité publique et d'augmenter la confiance dans le système de justice pénale. Le SND a publié en avril 2002 une version bêta du Dictionnaire de données du Réseau canadien d'information pour la sécurité publique (RCISP), qui sert de base à un réseau national puissant et intégré reliant différentes sources d'informations.

Lors de l'assemblée annuelle de l'ACCP tenue en 2002, les membres ont adopté deux résolutions importantes qui guident nos services policiers vers l'atteinte de l'interopérabilité. La première résolution a reconnu dans le RCISP comme étant la norme nationale et a préconisé la mise en place des normes relatives aux données du RCISP dans le système d'information de tous les partenaires dans l'application de la loi et dans les agences de justice pénale. La seconde résolution demandait aux membres de conclure des ententes interagences en vue du partage des renseignements opérationnels.

Des normes communes relatives aux données constituent une base nécessaire pour réaliser le partage d'informations. Les normes peuvent porter sur les données, la connectivité, le contrôle, la sécurité, les interfaces utilisateurs, l'architecture matériel-logiciels et la transmission de données. Le respect de normes relatives à la technologie réduit le besoin de remplacer les technologies existantes afin de conclure des partenariats d'interopérabilité. (Toute organisation présente sur le marché à la recherche d'un nouveau système devrait insister auprès du distributeur pour qu'il fournisse un produit compatible). Même si les normes relatives à la technologie réduisent les coûts et les difficultés associés à la mise en place des aspects de l'interopérabilité ayant trait à la technologie (par exemple les communications sans fil; le partage des informations), la mise en place du partage des informations peut quand même être coûteuse. Mais rester les bras croisés peut se révéler encore plus coûteux.

Et comment atteindre ce but ? Il y a un certain nombre d'étapes à suivre. Les services de polices doivent être prêts à :

- *définir le sens et les buts de l'interopérabilité ;*
- *étudier les lois pertinentes et à identifier les barrières perçues s'opposant à l'interopérabilité (p. ex. lois concernant l'accès aux renseignements et leur confidentialité) ;*

- *élaborer une structure de gouvernance et un cadre de politiques ;*
- *déterminer des façons de faire susceptibles de profiter de l'interopérabilité ;*
- *améliorer les protocoles afin de promouvoir une culture de collaboration ;*
- *élaborer des normes relatives à la technologie ;*
- *établir un financement.*

La mise en place de l'interopérabilité exige un effort de la part de tous les partenaires et de la coopération entre eux, de même que des ressources considérables et un changement de culture profond.

## Avantages

Le principal avantage se manifeste dans l'efficacité opérationnelle, notamment sur le plan des enquêtes, car les données sont désormais à portée de main de l'agent. Dans la plupart des cas, les organismes peuvent participer en tirant profit de la technologie déjà existante. Ces partenariats de partage des informations n'exigent en général pas, pour la connexion, la mise à niveau des systèmes existants de gestion des dossiers.

## Exemples de réussites

En 2001, dans un effort pour faire du partage des informations une réalité, le service de police de London a pris l'initiative de mettre en place le portail « Law Enforcement Information Portal », ou LEIP. Au départ, il s'agissait de faciliter le partage de dossiers entre trois services de police de l'Ontario (ceux de London, d'Ottawa et de Windsor) utilisant le système Versadex de Versatorm. Un protocole d'entente entre les partenaires régit le partage des informations recueillies dans des rapports de diffusion générale, ainsi que des données concernant les personnes, les contraventions et les contrôles de routine. Le Service de police de Toronto s'est depuis intégré au portail LEIP et d'autres agences, dont le Système OPTIC (Ontario Police Technology & Information Cooperative), et la GRC tentent d'établir une interface entre leurs systèmes. Le partage d'informations a commencé à se répandre et, bientôt, le système ontarien du portail LEIP profitera d'une interface avec un partenariat semblable à celui du « Lower Mainland » de la Colombie-Britannique.

Une autre réalisation digne de mention concerne le partenariat entre les services de police d'Ottawa et de Gatineau, qui permet un accès mutuel au système RMS. Dans bien des cas, des suspects vivent et opèrent des deux côtés de la rivière des Outaouais et tirent parti des faiblesses de compétences découlant de la frontière interprovinciale. Aujourd'hui, les deux services peuvent partager rapidement les informations sur l'emplacement de suspects, de véhicules, etc. Cette facilité de partage des informations s'est révélée particulièrement utile dans notre lutte contre les gangs et le crime organisé, tout cela pour la modique somme de 1 500 \$ par année.

Les changements dont a été témoin le monde au cours de la dernière décennie ont transformé la façon dont sont maintenant offerts les services policiers. Pour mieux comprendre notre travail et les défis auxquels nous faisons face, il est essentiel d'avoir accès à un vaste bassin d'informations. Un des plus graves problèmes auquel la police fait face de nos jours est le besoin de partage des informations. Nous devons mettre toutes les informations disponibles entre les mains des premiers répondants afin que, devant une situation donnée, ils puissent prendre des décisions éclairées. Le temps des discussions et des études est révolu. Il est temps de passer à l'action.



# STRATÉGIES DES COMMANDITAIRES DE L'ACCP

## POUR TRANSFORMER DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE :

### CONFÉRENCE SUR LA TECHNOLOGIE ET L'ANTITERRORISME

C'est avec plaisir que l'ACCP a été l'hôte conjoint, avec REBOOT Communications, de la troisième Conférence annuelle sur la transformation de la sécurité publique, du 26 au 28 avril, à Ottawa, Ontario. Cette conférence a surtout porté sur la technologie et l'antiterrorisme, constitué un forum international où nouer des relations et collaborer avec plus de 300 policiers, responsables des politiques de sécurité publique et intervenants en la matière ainsi que des spécialistes du secteur technologique du Canada, des É.-U., de l'Europe, de l'Asie et de l'Australie. Les points suivants ont, notamment, été abordés : maintien de l'ordre intégré; échange national et international d'information sur l'application de la loi; applications antiterroristes de la biométrie; sécurité informatique; répercussions de la technologie sur les activités futures du renseignement et des enquêtes médico-légales. Parmi plus de 30 exposés pendant ces deux jours, il y avait les discours des orateurs principaux Richard A. Clarke, ancien conseiller du président Bush en matière de sécurité, et Kevin Mitnick, ancien pirate informatique le plus célèbre du monde.



Peter Cuthbert, Directeur exécutif, ACCP Edgar MacLeod, Chef, Police régionale du cap Breton, Jim Cessford, Chef, Service de police de Delta.

## LE CONGRÈS ANNUEL DE L'ACCP DE 2004 :

### PROMOTION DE L'EXCELLENCE - CONCEPTS STRATÉGIQUES POUR LES CADRES POLICIERS



Le comité organisateur de 2004 de l'ACCP a hâte de vous accueillir cet été à Vancouver, ville qui, encore une fois, est élue comme l'une des meilleures du monde où vivre! Nous sommes fiers de notre ville et veillons à ce que vous et votre famille tiriez pleinement avantage de votre séjour. Nous avons des conférenciers formidables, l'hospitalité, des hôtels pour les invités et des activités sociales pour vous.

Cette conférence comporte des idées d'avant-garde et des exposés détaillés par des experts de l'industrie, lesquels traiteront de divers thèmes, depuis le bien-être au travail, le rendement personnel et professionnel, jusqu'aux communications des cadres et l'encadrement de ceux-ci. Voici de l'information sur des exposés :

- *Martin Collis PhD, « Bien-être des cadres »*
- *Tony Williams PhD, « Réflexion sur les systèmes »*
- *Paul Petterson, « Communications stratégiques »*
- *Terry Anderson PhD, « Encadrement des cadres »*
- *Peter Legge, « Cadres de la police sous pression »*
- *John Talbot, « Travail avec les commissions de police »*

#### EXPOSÉS DU BUREAU NATIONAL

- *Rapport du CNC sur la culture de la marijuana*

- *Nouveau réseau des connaissances de la police canadienne et de l'ACCP*
- *Vol d'identité*
- *Sécurité du transport maritime*
- *Accès autorisé*
- *Partage de l'information entre les organismes chargés de l'application de la loi*
- *Application de la loi, les Autochtones et la Diversité*
- *Aménagement des biens pour les jeunes*

Nous voulons que tous passent un bon moment ici – explorent notre ville, revoient des personnes connues et se fassent de nouveaux amis. Nous espérons que vous vous joindrez à nous. Si nous pouvons vous aider en quoi que ce soit pour vos arrangements, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Visitez notre site Web, à [www.cacpconference.ca](http://www.cacpconference.ca), afin de vous inscrire maintenant.

Pour plus d'information, veuillez communiquer avec la coordonnatrice de la Conférence 2004 : Sergente Joanne McCormick (courriel) : "mailto:cacp2004@vpd.ca" [cacp2004@vpd.ca](mailto:cacp2004@vpd.ca), ou par téléphone 604.717.3093.

## ORDRE DU MÉRITE 2004

Le 10 mai 2004, Son Excellence, la très honorable Adrienne Clarkson, C.C., C.M.M., C.D., Gouverneure générale et Commandante en chef du Canada, accueillait les récipiendaires, leur famille, leurs collègues et amis à la troisième cérémonie d'investiture de l'Ordre du mérite des services de police, à Rideau Hall.

Elle a souligné que des changements considérables en matière d'immigration, de mondialisation, et de technologie ainsi qu'une main-d'œuvre vieillissante pilotent la diversité du Canada, ajoutant que les agents de police sont et continueront d'être déterminants dans la capacité du Canada d'accepter les divers antécédents et cultures et d'en tirer un effet de levier. Elle a demandé aux agents de police de déployer des efforts pour occuper une bonne position dominante, misant sur la diversité afin de renforcer leurs organismes, leurs collectivités et leur pays, puis d'en faire des endroits plus compétitifs et attrayants où vivre. Elle a loué la police pour sa patience et son attitude positive face aux défis et à la diversité et l'a encouragée à atteindre les jeunes, surtout la jeunesse immigrante qui tente de trouver sa place dans un nouveau pays. Elle a mis l'accent sur un point, à savoir combien il est formidable que la première rencontre d'un jeune immigrant avec la police se fasse devant des frites dans une cafétéria d'école secondaire plutôt que dans une situation liée à l'application de la loi.

La Gouverneure générale a fait remarquer que, lors de ses voyages au Canada, elle est constamment impressionnée par la confiance qu'inspire la police à la population, par le rôle vital de la police dans le développement de la conscience communautaire, par la manière à laquelle recourt la police pour protéger et pour élargir les intérêts du public de façon dynamique. Elle a terminé en félicitant les récipiendaires de l'Ordre du mérite et en disant combien elle lui était agréable d'honorer les vies et les carrières distinguées des agents de police, lesquels ont saisi l'essence de la nouvelle réalité dans le maintien de l'ordre.

Le commissaire Zaccardelli de la GRC, Commandeur principal de l'Ordre, a exprimé sa reconnaissance aux nouveaux membres de l'Ordre et les a remerciés d'avoir dépassé les attentes au travail pendant les périodes de paix comme de crise. Il a aussi reconnu les mérites des familles et remercié celles-ci de leur contribution, faisant remarquer que le bon travail et les efforts qui ont été faits n'auraient pas donné les mêmes résultats sans un appui considérable de la famille. Il a aussi signalé le « dur labeur et le dévouement de l'ACCP dans le développement de l'Ordre, ainsi que les comités consultatifs régionaux et national, qui ont trouvé les

récipiendaires ». Il a terminé en disant : « Je suis fier que les mérites de ces membres exceptionnels de la famille assurant le maintien de la loi au Canada soient ainsi reconnus aujourd'hui. Je vous remercie de vos efforts et de vos sacrifices désintéressés. C'est pour moi un privilège de servir en votre compagnie et de vous offrir mes sincères félicitations à l'occasion de votre nomination à l'Ordre du mérite. »

Nous félicitons et signalons particulièrement les trois membres qui sont devenus Commandeurs de l'Ordre du mérite.



### Michael J. Boyd, C.O.M.

Chef adjoint, Service de police de Toronto (retr.)

**Citation : Michael J. Boyd incarne les plus hautes qualités de la citoyenneté et du service au Canada, par la direction de la collectivité policière dans l'élaboration de projets de maintien de l'ordre pilotés par le renseignement et dans la lutte contre le crime organisé.**

Le chef adjoint raconte comment ses 10 années passées à l'escouade des homicides de la police de Toronto, avec son mandat élargi d'enquêter dans des cas de coups de feu provenant d'agents ainsi que de décès reliés à la garde à vue, l'ont mené à voir le lien existant entre les relations raciales et l'importance de la compétence comme du professionnalisme dans le maintien de l'ordre. Pendant qu'il était à la FBI Academy, en 1989, il a étudié le maintien de l'ordre communautaire et l'éthique du maintien de l'ordre; il a exploré les avenues permettant d'améliorer le professionnalisme policier. Il fait remarquer que, à l'époque, des progrès considérables avaient été réalisés dans l'étude de l'utilisation policière de la force dans le monde; il ajoute que peu de choses ont toutefois été faites à ce sujet au Canada. Pendant qu'il poursuivait sa carrière, il a conçu de nouvelles

techniques d'enquête ainsi qu'un logiciel original de gestion de cas majeurs connu sous le nom de Casefile™. Il a aussi créé et donné le cours « Maintien de l'ordre et diversité », puis intégré de la formation comportementale, telle la déontologie, à d'autres programmes de formation reposant sur la compétence dans le maintien de l'ordre.

En 1995, sergent-chef, il était nommé chef adjoint et a exploité la possibilité d'une valeur inestimable de relier et de promouvoir le professionnalisme policier, la diversité et le maintien de l'ordre communautaire dans l'ensemble d'un organisme. Il a mis l'accent sur la mise sur pied de partenariats multisectoriels et utilisé des processus coopératifs pour résoudre les problèmes de qualité de la vie à Toronto. Il a contribué au virage d'un organisme policier, classique dans une large mesure, vers un service plus axé sur la collectivité et faisant preuve de plus d'initiative, où les partenariats et les efforts de collaboration menaient à de meilleures relations et à davantage de confiance entre la police et la collectivité.

En 1996, il a dirigé le développement du programme de maintien de l'ordre piloté par le renseignement, désigné par « Gestion stratégique du crime », et l'a mis en œuvre; dans ce cas-là, il s'agissait d'utiliser la collecte et l'analyse d'information opportune sur le crime et d'autres données pertinentes, et ce, comme base pour résoudre dans la collaboration des problèmes multisectoriels. Un des premiers exemples a été le projet de diminution des vols, destiné à diminuer le nombre des vols de banque à Toronto. La police s'est jointe à cinquante-quatre participants qui représentaient divers secteurs – politique, médias, organismes sociaux, gouvernements, collectivités – afin d'élaborer des stratégies servant à appréhender des voleurs de banque, à éliminer la possibilité de commettre un vol de banque et à dissuader les personnes songeant à faire un vol de banque. La stratégie a été déterminante dans la diminution des vols de banque, lesquels sont passés d'un maximum de 400, en 1996, à moins de 100, en 2003. Le chef adjoint Boyd souligne le fait que la variété des idées sorties du groupe diversifié a de beaucoup dépassé les résultats de la police travaillant seule.

En 1998, avec l'appui du maire et du chef David Boothby, le chef adjoint Boyd a introduit le maintien de l'ordre par l'action communautaire (MOAC), où les policiers travaillaient avec leur collectivité et les services municipaux à améliorer la qualité de la vie dans des quartiers ciblés, et ce, en diminuant le crime, la persécution et le désordre. Le chef adjoint Boyd avait l'habitude de dire ceci : « Il s'agit de mettre la bonne quantité de policiers au bon endroit, au bon moment, des policiers qui font les bonnes choses. » Ces efforts de collaboration

ont donné des résultats considérables dans les collectivités ciblées. Par exemple, dans une collectivité, les agressions sexuelles ont chuté de 60 p. 100, sans déplacement. Bien que cette stratégie ait été relativement nouvelle lors de sa mise en œuvre à Toronto, « Gestion du crime » est maintenant obligatoire pour tous les organismes policiers de l'Ontario, par l'entremise des normes adéquates du maintien de l'ordre de la province de l'Ontario.

Le chef adjoint Boyd s'est servi des mêmes philosophies et pratiques de collaboration pour résoudre les problèmes dans son travail à titre de président du Comité sur l'abus de drogue de l'ACCP. Il se félicite d'avoir suivi les traces du chef Barry King, lequel a créé le Comité et fait un travail préparatoire considérable axé sur une stratégie canadienne antidrogue renouvelée. Le Comité a reconnu qu'une quantité importante de travail lié aux problèmes de drogue se faisait dans un certain nombre de secteurs travaillant isolément. En dépit de leurs meilleurs efforts, l'escalade des problèmes de drogue continue au Canada. Le Comité sur l'abus de drogue a commencé ses travaux à l'aide d'une approche plus équilibrée et coopérative, dans le cadre d'un partenariat avec les secteurs de la santé et de l'éducation, par l'entremise d'un réseau désigné par Partenariat des secteurs de la santé et des services de police (PSSSP). À titre de coprésident du PSSSP, le chef adjoint Boyd croit que ce partenariat a influencé l'annonce qui a été faite en mai 2003 par le gouvernement fédéral, à savoir diriger et financer une nouvelle Stratégie canadienne antidrogue.

Ce modèle a connu tant de succès que le Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies a demandé au chef adjoint Boyd de travailler avec la Commission interaméricaine de lutte contre l'abus des drogues afin d'aider les nations des Caraïbes à adopter une approche coopérative pour résoudre les problèmes, notamment pour s'attaquer à ceux de la drogue et de la dépendance, et ce, en constituant un réseau du type du PSSSP.

Depuis qu'il a quitté le Service de police de Toronto à l'occasion de sa retraite, en avril 2004, le chef adjoint Boyd a, entre autres, accepté une nomination du Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies. Il noue des relations avec des cadres supérieurs gouvernementaux et non gouvernementaux au Canada, afin de développer et d'appuyer des réactions coordonnées aux problèmes de drogue aux niveaux national, provincial et communautaire. Son travail portera surtout sur l'identification de possibilités de collaboration et sur une sensibilisation accrue au besoin d'utiliser des données crédibles et des preuves de pratiques exemplaires comme base de l'approche coopérative pour résoudre les problèmes, cherchant ainsi à diminuer les problèmes de drogue du Canada. Le chef adjoint Boyd a été surpris lorsqu'il a appris que son nom était proposé pour l'Ordre, et il a été doublement étonné d'apprendre, deux jours avant la cérémonie, qu'il serait investi du titre de Commandeur de l'Ordre. Il a dit : « Je ne

pouvais le croire. D'autres auraient dû être à ma place. Je suis honoré d'être ainsi reconnu et reconnaissant de me trouver parmi les 40 agents du Canada qui sont ainsi honorés. »

Nous remercions le chef adjoint Boyd des services rendus au maintien de l'ordre au Canada et à l'ACCP et le félicitons de sa nomination à l'Ordre du mérite; nous lui souhaitons de continuer de réussir dans toutes ses activités.



### **Beverley A. Busson, C.O.M.**

**Sous-commissaire – Région du Pacifique et commandante divisionnaire de la Division E, GRC**

**Citation : Pendant ses vingt-neuf ans de carrière, la sous-commissaire Busson s'est distinguée comme modèle même de l'agente de police et comme chef : un modèle de comportement pour tous. Énergique, mais compatissante, elle a apporté une contribution importante à la prestation des services policiers partout où elle a servi.**

Lorsqu'il lui a été demandé pourquoi la compassion est si importante chez un agent de police, la s.-comm. a parlé avec enthousiasme des fières traditions canadiennes de la police, laquelle joue le rôle d'agent de la paix – d'un pays avec une culture sous-jacente où l'on s'attend à ce que la police s'occupe d'application de la loi mais aussi d'autres choses, d'un pays où la police met l'accent sur la résolution des problèmes, sur le développement de la conscience communautaire, sur les points inquiétants et importants pour la population, afin de trouver une solution adéquate. « Ce sont les agents de police qui font preuve de respect envers les citoyens et leurs collègues – les agents de police compatissants qui ont fait du maintien de l'ordre ce qu'il est au Canada aujourd'hui », dit-elle.

Elle fait remarquer qu'il est également important de créer une culture bienveillante au sein des organismes policiers, et que les dirigeants doivent accorder du prix à la compassion et se montrer compatissants lorsque leur attention porte sur le personnel. La s.-comm. Busson ajoute l'observation suivante : « les gestionnaires et les cadres disent souvent que les ressources humaines sont un atout pour leur organisme. Les employés deviendront un atout beaucoup plus précieux si les dirigeants s'engagent envers eux comme humains

d'abord, et comme ressources ensuite. C'est quand les dirigeants prouvent qu'ils se soucient vraiment de leur personnel que celui-ci s'engage. Le travail exécuté à la fin de la journée est égal à celui de la personne la moins motivée du groupe. Les personnes ont besoin de sentir qu'elles sont engagées. Elles ont besoin de savoir que vous reconnaissez leur contribution. Voilà ce qui donne des résultats formidables et une équipe épatante. » « Cela, et des signes d'appréciation et la reconnaissance rapide des réalisations d'un employé », ajoute le s.-m. Hugh Stewart. Si elle observe quelque chose à la télévision ou à la radio, elle demande immédiatement un suivi. Et c'est pour tous, depuis le technicien, l'employé des opérations, jusqu'au personnel administratif.

Son personnel dit de la s.-comm. Busson qu'elle est un incroyable modèle de comportement pour tous les agents de police. Voici des commentaires à son sujet : Elle écoute. Elle se soucie de ce qui se passe. Elle visite les détachements et demande aux employés comment ils vont. Elle ne se contente pas de poser des questions sur l'équipement requis et les problèmes à résoudre. Elle fait cela aussi, mais se préoccupe de leur bien-être personnel. Elle parle au personnel et aux membres de la collectivité; elle écoute et agit à partir de ce qu'ils disent. Lorsqu'elle entend qu'un employé est blessé, elle interrompt toutes ses activités. Elle prend le temps de communiquer personnellement avec le membre et sa famille. Certains agents, avec les promotions, s'éloignent davantage des employés – pas la s.-comm. Busson – après ses promotions, ses relations avec son personnel ont augmenté. Voilà qui témoigne de la haute estime dont elle jouit. Par-dessus tout, elle est louée pour sa bienveillance et pour toujours faire aux personnes ce qui convient.

La s.-comm. Busson a appris tôt dans sa carrière l'importance du travail d'équipe. En 1975, elle travaillait à Salmon Arm, un petit poste de la C.-B. Elle a vite compris que tous étaient là pour aider les autres. Il fallait aussi que tous travaillent ensemble pour aider la collectivité. Un engagement commun face aux services à rendre a favorisé un sentiment d'appartenance. Le grade ou le poste ne vous place pas au-dessus ou au-delà de quiconque – chaque personne est nécessaire et interdépendante pour atteindre les résultats souhaités. Les dirigeants doivent reconnaître, comprendre et respecter cela pour construire des organismes sains et productifs et pour les améliorer.

La s.-comm. Busson détourne discrètement les questions relatives à ses réalisations et met plutôt l'accent sur l'importance de toujours faire de son mieux et de donner son maximum. C'est du respect de ces principes, dit-elle, que lui est venu le soutien au cours de sa carrière. Maintenant, sous-commissaire, elle encourage les autres à faire de leur mieux au moment où ils apportent leur contribution personnelle. « C'est tout ce que vous pouvez demander à quelqu'un. Si, ce faisant, vous vous sentez bien, il y aura des conséquences extraordinaires dans le travail que vous faites », dit-elle.

La s.-comm. Busson raconte qu'elle était complètement confuse d'apprendre qu'elle devenait Commandeuse de l'Ordre du mérite. C'était pour elle une leçon d'humilité, à la cérémonie, de se trouver en compagnie de tant de personnes douées, d'écouter avec intérêt leurs réalisations. Elle signale avec regret que si peu de personnes ont la chance d'être reconnues pour leurs efforts; par conséquent, elle se sent très privilégiée d'avoir eu la possibilité de servir, puis d'être ainsi honorée.

Félicitation s.-comm. Busson à l'occasion de l'obtention du titre de Commandeuse de l'Ordre du mérite, et puissent nos meilleurs vœux de succès vous accompagner.



### William A. Lenton, C.O.M.

Sous-commissaire GRC – Services fédéraux (retr.)

**Citation : Au cours d'une carrière distinguée de 35 ans, le sous-commissaire Lenton a influencé considérablement les techniques, les stratégies et la législation relatives aux enquêtes et a conçu des approches intégrées avec la collectivité chargée de l'application de la loi aux niveaux national et international.**

Lorsque le sous-commissaire Lenton a commencé sa carrière à la GRC, à titre de patrouilleur à Richmond en C.-B., en 1969, l'idée de diriger des efforts intégrés nationaux et internationaux ne lui venait même pas à l'esprit. Il aimait le travail de patrouilleur; toutefois, après un cours de langue, il a été transféré à la Section des contrefaçons à Montréal, en 1973. Il a rapidement compris que, pour mener ses enquêtes jusqu'au bout avec très peu de connaissances sur Montréal et une habileté limitée en français, il dépendrait de la qualité des relations de travail qu'il réussirait à nouer avec la police de Montréal, ainsi que de sa capacité de tirer avantage de ses connaissances et des points forts de chaque personne participant à l'enquête, de relier le tout et de miser sur cela. Ensuite, cette approche coopérative a été à la base de beaucoup de ses efforts futurs.

Le maintien de l'ordre intégré était dans l'enfance de l'art dans les années 1970 et au début

des années 1980. Les opérations policières conjuguées ne comportaient habituellement que des organismes policiers locaux et régionaux. Le s.-comm. Lenton se rappelle avec attachement de sa participation à une saisie de 500 kilos de cocaïne en 1989, la première saisie d'un vol illégal direct de la Colombie vers le Canada. Les renseignements reçus et raffinés à Toronto ont servi à soutenir les efforts intensifs de collaboration entre les représentants canadiens, américains et colombiens, qui ont permis de suivre la cargaison vers un endroit reculé du Nouveau-Brunswick, jusqu'au démontage final à Montréal. Le s.-comm. Lenton loue le travail des équipes en cause et dit « c'était extraordinaire de constater la puissance du travail collectif ».

Il est essentiel de connaître le point de vue des autres et de comprendre leurs réalités si l'on veut que les activités intégrées réussissent. « Ce n'est pas toujours facile, et il faut souvent beaucoup de travail pour éloigner les divergences et se tourner vers les objectifs fixés », dit le s.-comm. Lenton. Il a appliqué ces principes aux défis politiques et administratifs lorsqu'il est devenu le commandant du QG de district de Moncton (Nouveau-Brunswick), en 1994, où le gouvernement provincial explorait des fusions, et la GRC introduisait le maintien de l'ordre de district. Il a été essentiel de parler aux personnes, de les écouter, d'obtenir leurs avis, de comprendre leur réalité, en vue de s'attaquer aux préoccupations de la collectivité et des membres de la GRC, puis de poser les fondements des relations et de la confiance qui ont permis à la GRC de travailler efficacement avec les politiciens locaux, les administrations, la collectivité et la police sur place à concevoir et à mettre en œuvre les changements.

À titre d'officier de la police criminelle de la Région de la capitale nationale, le s.-comm. Lenton devait relever le défi de travailler avec tous les services provinciaux et municipaux du Québec et de l'Ontario ayant des activités dans cette région afin d'en venir à une vision commune de l'intégration. Bien qu'il y ait eu de nombreux efforts à faire, tous ont convenu que la seule façon d'enrayer le crime organisé sur ce territoire était de collaborer ensemble. Avec l'aide de nombreuses personnes, cela est devenu le pôle d'attraction commun et la marque du succès du maintien de l'ordre intégré dans la Région.

En 1999, le s.-comm. Lenton a dirigé le groupe de travail sur le renseignement du groupe d'études de la GRC en matière de coordination; la conclusion a abouti au besoin d'intégrer le renseignement et les enquêtes ainsi que de relier plus étroitement les capacités dans la rue et celles à l'échelle internationale. Cela a servi de base au « Modèle des opérations » de la GRC. Il est fier que ces efforts aient mené à une utilisation plus efficace et efficiente des ressources et permis à la GRC d'être plus responsable. Le s.-comm Lenton voit la coordination et l'intégration du renseignement et

des enquêtes ayant trait aux organismes criminels comme la pierre d'angle du succès futur, plutôt que des types de crimes spécifiques aux niveaux national et international.

Membre du Narcotic and Dangers Drugs Committee de l'IACP, le s.-comm Lenton a travaillé avec les autorités américaines et canadiennes en vue d'aider les représentants chargés de l'application de la loi des É.-U. à mieux comprendre la législation du Canada reliée aux produits chimiques précurseurs et au projet de législation sur le cannabis. Il a aussi participé directement aux discussions sur la modification de la législation canadienne sur les deux sujets, joué un rôle clé dans l'élaboration et la présentation de la législation sur l'immunité policière, ce qui se trouve maintenant dans l'article 25.1 du Code criminel; en outre, à titre de coprésident du comité de modification des lois de l'ACCP, il a travaillé sur un certain nombre de changements législatifs aux niveaux national et provincial.

Se préparant à la retraite, le s.-comm Lenton repense avec plaisir à son travail à la GRC. Il passe au prochain stade de sa vie, sachant qu'il en est venu à respecter infiniment les autres et leur réalité; c'était d'ailleurs cette compréhension qui lui a permis de miser sur les points forts de tous les participants afin de trouver des réponses plus efficaces. Il dit de son investiture comme Commandeur de l'Ordre du mérite que c'est un grand honneur qu'il n'avait jamais prévu. Il partage cet honneur avec toutes les personnes ayant travaillé avec lui et loue les nombreuses personnes qui, sur sa voie, ont créé pour lui des défis et des stages. Enfin, pardessus tout, il reconnaît les mérites de sa famille qui a tant contribué et l'a aidé dans sa tâche.

S.-comm Lenton, nous vous félicitons d'être nommé Commandeur de l'Ordre du mérite. Que nos meilleurs vœux vous accompagnent dans le retraite.

L'ACCP félicite tous les agents de police qui ont accédé à l'Ordre du mérite et leur offre ses meilleurs vœux :

### Officiers de l'Ordre du mérite

*Chef Ean Algar, Service de police régional de Halton*

*Chef Frank Beazley, Service de police régional de Halifax*

*Chef Clarence E. (Butch) Cogswell, Service de police de Saint John*

*Sous-commissaire William Howard, GRC*

*Directeur Jean-Pierre Gariépy, Service de Protection des citoyens de Laval*

*Sous-commissaire Pierre Lange, GRC*

*Sous-commissaire, Dwight W. McCallum, GRC*

*Gendarme Grant Robert Obst, Service de police de Saskatoon*

# ORDRE DU MÉRITE DES SERVICES DE POLICE

## Membres de l'Ordre du mérite

Sergent Marc Alain, Service de police de Brandon

Sergent David Ashbaugh, GRC

Robert Baltin, Service de police régional de Peel

Sergent d'état-major Ritchie Barlow, GRC

Inspecteur Gordon Barnett, GRC

Gendarme Melvin Beaver, GRC

Surintendant principal Stuart Cameron, GRC

Surintendant principal-détective David Crane,

Police provinciale de l'Ontario

Surintendant Charles Cronkhite, GRC

Gendarme Howard Dunbar,

Service de police de Westville

Inspecteur Robert Dymock,

Service de police de St. Thomas

Chef Raymond Fitzpatrick,

Service de police de Brantford

Sergent Leon Flannigan,

Service de police de Brandon

Sous-commissaire Gary Forbes, GRC

Chef Rodney Freeman,

Service de police d'Orangeville

Chef adjoint Richard Hanson,

Service de police de Calgary

Chef Thomas Kaye,

Service de police d'Owen Sound

Gendarme John Kennedy, GRC

Surintendant principal Christopher Lewis,

Police provinciale de l'Ontario

Surintendant principal Ernest Malone, GRC

Caporal Bryon Massie, GRC

Gendarme Philip McKerry, GRC

Sergent d'état-major Raymond Munro, GRC

Sous-commissaire Richard Proulx, GRC

Chef Fred Rayner, Service de police d'Edmonton

Sergent d'état-major Llewellyn Robinson, GRC

Sous-commissaire John Spice, GRC

Surintendant principal Everett Summerfield, GRC

## Appel de candidatures

Les membres des services policiers du Canada et ceux du public sont invités à présenter les noms de candidats pour l'Ordre du mérite des services de police.

L'Ordre du mérite des services de police a été créé en octobre 2000 afin de reconnaître le mérite de l'engagement envers le Canada et d'honorer une carrière de service exceptionnel ou le mérite exceptionnel d'hommes et de femmes des services canadiens de police. L'Ordre du mérite est ouvert à tous les grades et employés d'un service de police au moment de la présentation de leur candidature.

Les candidatures doivent être soumises à l'Association canadienne des chefs de police, au 582, rue Somerset Ouest, Ottawa (Ontario) K1R 5K2, au plus tard le 15 septembre de chaque année.

Pour plus d'information et pour le formulaire de présentation de candidature, veuillez visiter le site Web de l'Association canadienne des chefs de police, à [www.cacp.ca](http://www.cacp.ca).

## AVANTAGES DES MEMBRES

En devenant membre, vous pouvez accéder à un réseau d'application de la loi représentant les services de police nationaux, provinciaux et municipaux du Canada. À titre de membre, vous serez invité à assister à la Conférence annuelle de l'association, conférence qui se tient dans une ville canadienne différente à chaque année. Vous serez de ceux qui seront représentés par la voix collective axée sur les inquiétudes de l'application de la loi et s'exprimant devant les organismes législatifs au Canada. Vous recevrez des abonnements gratuits à La Revue des chefs de police, au l'Annuaire et le Guide d'acheteur, le Revue des chefs de police, le Revue annuelle, le Bulletin de l'ACCP. Vous serez aussi tenu au courant des activités de l'ACCP à l'aide de courrier électronique en multidiffusion et aurez accès aux sections réservées de notre site Web.



### Association canadienne des chefs de police

582, rue Somerset Ouest, Ottawa (Ontario) K1R 5K2

Tél. : (613) 233-1106 – Téléc. : (613) 233-6960 – courriel : [cacp@cacp.ca](mailto:cacp@cacp.ca)

L'Association canadienne des chefs de police (ACCP) est une association nationale de cadres de la police et d'organisme partenaires. Elle se consacre à l'aide et à la publicité ayant trait à une application de la loi efficiente ainsi qu'à la protection et à la sécurité de la population du Canada.

L'ACCP souhaite recevoir de nouvelles demandes d'adhésion. Vous pouvez jouer un rôle important dans l'atteinte du but de l'ACCP, c'est-à-dire « diriger le changement progressif dans le maintien de l'ordre ».

Vous pouvez faire une demande d'adhésion à l'Association canadienne des chefs de police, pour une des catégories suivantes :

Actif 375 \$ + TPS • Associé 375 \$ + TPS • Entreprise associée 500 \$ + TPS



Québec, Directeur John Janusz, Service de Police Gatineau-Métro et Directeur Jean-Pierre Gariépy, Directeur de Police, Service de protection des citoyens de Laval



Sous-commissaire Gary Forbes, GRC et caporal Bryon Massie, GRC



Chef Rodney Freeman, Service de police d'Orangeville et chef Barry King, Service de police de Brockville



Chef adjoint Rick Hanson, Service de police de Calgary et colonelle Dorothy Cooper, grande prévôt, Ministère de la Défense nationale



Superintendant principal Stu Cameron, GRC et chef Fred Rayner, Service de police d'Edmonton