

## Public Hearing

## Audience publique

### Commissioners / Commissaires

The Honourable / L'honorable J. Michael MacDonald,  
Chair / Président

Leanne J. Fitch (Ret. Police Chief, M.O.M)

Dr. Kim Stanton

### VOLUME 64

INTERPRÉTATION FRANÇAISE

**Held at :**

Halifax Convention Centre  
1650 Argyle Street  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 0E6

Thursday, September 1, 2022

**Tenue à:**

Centre des congrès d'Halifax  
1650, rue Argyle  
Halifax, Nouvelle-Écosse  
B3J 0E6

Jeudi, le 1 septembre 2022

INTERNATIONAL REPORTING INC.

[www.irri.net](http://www.irri.net)  
(800)899-0006

**II**  
**Appearances / Comparutions**

Me Gillian Hnatiw

Commission Counsel /  
Conseillère de la commission

Me Emily Hill

Commission Counsel /  
Conseillère de la commission

**III**  
**Table of Content / Table des matières**

	<b>PAGE</b>
Consultations des participants : Représentants de services policiers	2

**IV**  
**Exhibit List / Liste des pièces**

<b>No</b>	<b>DESCRIPTION</b>	<b>PAGE</b>
4609	(COMM0063605) Rapport sommaire sur les évaluations du bien-être, préparé par Quintet Consulting	104

Halifax, Nova Scotia

--- L'audience débute le jeudi 1<sup>er</sup> septembre 2022 à 09 h 33

**COMMISSAIRE MacDONALD:** Bonjour tout le monde.

Nous vous rejoignons de Mi'kma'ki, le territoire ancestral et non cédé du peuple Mi'kmaq.

Nous nous rappelons maintenant de ceux dont la vie a été enlevée, ceux qui ont subi des torts, leurs familles, et toutes les personnes touchées par les pertes massives en avril 2020 en Nouvelle-Écosse.

**(PAUSE COMMÉMORATIVE)**

**COMMISSAIRE MacDONALD:** Je vous rappelle qu'il s'agit de la dernière journée pour des observations en matière de recherches liées au mandat de la Commission via notre site web. Après aujourd'hui, vous pourrez partager vos suggestions, vos idées, vos recommandations de faire que nos collectivités soient plus sûres. Ces recommandations ne doivent pas forcément être universitaires ou techniques, et c'est l'occasion pour vous de partager vos apports sur toute la gamme d'enjeux qu'explore la Commission, notamment les communications lors des urgences, les forces policières et les démarches, et la violence fondée sur le genre et d'autres. Vous pouvez partager vos idées jusqu'à la fin septembre.

Aujourd'hui comparaitront divers représentants de services policiers qui vont parler de différentes façons d'apporter des changements comme partie de nos consultations avec les participants.

Je vous rappelle qu'en plus de ces procédures publiques, nous aurons également des rencontres avec certaines personnes les plus touchées par les pertes massives dans des cadres plus petits pour savoir parler d'eux. Nous continuons de recevoir des recommandations liées aux événements spécifiques aux pertes massives et les enjeux qui y sont rattachés dans leur sens plus large.

Maintenant, ce sera Emily Hill et Gillian Hnatiw qui vont animer la discussion d'aujourd'hui. Ce sont deux avocates principales de la Commission.

1 **--- CONSULTATIONS DES PARTICIPANTS : REPRÉSENTANTS DE SERVICES**  
2 **POLICIERS**

3 **Me GILLIAN HNATIW:** Monsieur et Mesdames les Commissaires,  
4 nous continuons la phase 3 où on se tourne vers l'avenir et nous avons des discussions  
5 sur des idées de recommandations, de réformes, de nouvelles initiatives et ainsi de  
6 suite qui pourront apporter une différence afin d'assurer la sécurité des Canadiens et de  
7 leurs collectivités à l'avenir.

8 Aujourd'hui, nous allons être axés sur les personnes dans le  
9 contexte des forces policières, des notions d'éducation, les normes et le soutien, et ce  
10 dont les agents de police ont besoin pour s'assurer qu'ils ont les capacités et les  
11 aptitudes de s'acquitter de ces responsabilités importantes.

12 Aujourd'hui, plusieurs représentants nous rejoignent parmi les  
13 participants de la Commission. Nous sommes reconnaissants, ils nous ont accordé la  
14 journée entière avec un avis assez court, alors on va faire un tour de table pour les  
15 présenter.

16 Ici, au nom de l'Association des chefs de police de la Nouvelle-  
17 Écosse, il y a le chef Mark Kane et le chef Robert Walsh.

18 Au nom de la Nouvelle-Écosse, il y a Hayley Crichton, c'est la  
19 directrice générale de la Section de la sécurité publique et de la sécurité, encore une  
20 fois du gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

21 À côté de Emily, c'est Brian Carter qui est là au nom de  
22 l'Association des vétérans de la GRC.

23 À ma gauche, c'est le sergent d'état-major Wes Blair, l'inspecteur  
24 Rob Bell et l'inspecteur Sean Sean Auld de la GRC.

25 Et à côté d'eux, un visage bien connu de la Commission, c'est le  
26 chef David MacNeil des Services de police de Truro.

27 Voilà les participants qui sont là avec nous aujourd'hui. Ce matin, il  
28 y aura d'autres personnes qui vont se joindre à nous cet après-midi, nous les

1 présenterons à ce stade-là.

2 Oh! Désolée, j'ai complètement oublié nos participants virtuels.

3 Désolée.

4 Nous avons trois visages à l'écran, également ils sont là au nom de  
5 la Fédération de la police nationale. Il y a... désolée, je n'ai pas vérifié la prononciation  
6 du nom, Douglas Wellenski (sic)? Peut-être qu'il va me corriger lorsqu'il...

7 **M. DOUGLAS WASYLENKI:** Bonjour. C'est Doug Wasylenki.

8 **Me GILLIAN HNATIW:** Wasylenki. Merci.

9 Ainsi que l'aumônier Jim Turner et Pat Bouchard.

10 Alors, ils vont participer de façon virtuelle, nous les remercions de  
11 s'être rendus disponibles avec un avis assez court, d'avoir accepté de s'ajouter à notre  
12 discussion, et ils vont participer comme s'ils étaient dans la salle avec nous.

13 Cela étant dit, je vais céder la parole à Emily Hill.

14 **Me EMILY HILL:** Rebonjour tout le monde et nous sommes  
15 reconnaissants que tout le monde ait pu nous rejoindre lors de cette discussion.

16 Nous avons un grand groupe de personnes, alors on veut s'assurer  
17 que tout le monde aura l'expression de partager leurs points de vue, également de  
18 l'occasion d'écouter et de répondre à ce que les gens disent afin de procéder de façon  
19 efficace.

20 Nous proposons de faire un tour de table trois fois pour aborder  
21 trois différents sujets. Les sujets sont en vertu du mandat, également des enjeux qui ont  
22 été soulevés tout au court de nos travaux et par les participants eux-mêmes, ce sont  
23 des enjeux qui sont importants pour la Commission et son rapport final.

24 Alors, on demanderait aux participants d'axer leurs commentaires  
25 et de parler pendant 5 minutes dans l'idéal, mais nous avons du temps, alors je ne vais  
26 pas trop être insistante quant à la chronométrie. S'il y a quelque chose auquel vous  
27 voulez avoir des commentaires, faites-le dans la prochaine ronde de série de questions.  
28 Alors, veuillez bien répondre et intervenir; pour les commissaires, c'est intéressant de

1 voir s'il y a des points de différentes opinions ou s'il y a du consensus.

2 Les questions aujourd'hui sont axées sur obtenir des apports  
3 supplémentaires sur des voies potentielles vers des réformes pour faire des  
4 recommandations liées à... efficaces quant à son mandat. Nous avons cherché à inviter  
5 des discussions sur des recommandations significatives du changement qui pourrait  
6 être apportées et comprendre quels domaines... dans quels domaines on peut apporter  
7 des changements.

8 La première thématique que nous voudrions discuter, c'est le bien-  
9 être. C'est un enjeu qui fait partie de notre mandat de façon explicite, c'est revenu  
10 souvent dans nos travaux. On vous a demandé de songer à ceci : quel genre de  
11 soutien ont besoin les membres des forces policières, notamment à la suite d'un  
12 incident critique, quels sont les défis qui sont associés à la prestation de tels soutiens et  
13 comment peut-on aborder cela, et le succès ressemblerait à quoi en ce qui a trait au  
14 soutien de santé mentale pour les agents de police.

15 Alors, Chief Kane, on pourrait commencer par vous? Ou Chief  
16 Walsh? Je ne sais pas comment vous voudriez diviser vos interventions.

17 **Ch. ROBERT WALSH:** Merci bien de l'occasion d'être parmi vous  
18 aujourd'hui. Au nom des Services de police municipaux de la province de Nouvelle-  
19 Écosse, je vais prendre l'occasion pour exprimer nos condoléances sincères aux  
20 familles des victimes. Nous sommes reconnaissants d'être ici pour ce dialogue  
21 significatif.

22 En ce qui a trait au bien-être, nous reconnaissons que nos  
23 membres ont besoin de soutien d'un pair à l'autre. Dans le contexte municipal, nous  
24 faisons cela, nous fournissons cela à nos membres et nous partageons nos ressources  
25 parmi nos agences. Tous les services de police municipaux sont formés dans R2MR,  
26 sont... il est fait référence comme « l'esprit qui fonctionne », « The Working Mind »,  
27 alors qu'ils sont mieux préparés pour aborder un incident critique.

28 Nous collaborons avec d'autres agences pour nous soutenir. Si une



1 agence n'a pas un professionnel formé en aide aux employés, on les aide, et on peut  
2 également combler les écarts en matière de ressources si leurs ressources sont  
3 touchées par un incident critique, c'est-à-dire si une agence devait traiter d'une agence,  
4 ils ont besoin d'un soutien, ils ont besoin de membres pour aider dans leur collectivité  
5 tandis qu'ils abordent cette situation-là, nous offrons cela.

6                   Par l'entremise des relations et des liens personnels avec nos  
7 employés, nous sentons que nous avons un bon lien avec nos membres, nous les  
8 connaissons, nous leur parlons, nous connaissons souvent leurs familles  
9 personnellement. Souvent, les collectivités sont plus petites, n'est-ce pas? Mais il y a  
10 quand même des défis et parfois ces défis-là sont liés au temps d'attente et parfois il  
11 faut se fier sur nos prestataires de services dans nos départements des ressources  
12 humaines et pour coordonner cela, nous savons avec les moments difficiles liés à la  
13 COVID et la pandémie que la capacité de... la disponibilité des soutiens en matière de  
14 santé mentale ont été limités.

15                   Voilà mes commentaires.

16                   **Me EMILY HILL:** Merci.

17                   Maintenant, je voudrais passer aux gens qui nous rejoignent de  
18 façon virtuelle. Ce sujet-là sera abordé par... adopté par Douglas Wasylenki et  
19 l'aumônier Turner.

20                   **M. DOUGLAS WASYLENKI:** Bonjour les gens de la Commission  
21 et les gens qui participent aux séances.

22                   Je m'appelle Doug Wasylenki. J'ai pris ma retraite en 2020 comme  
23 sergent d'état-major après une longue carrière avec la GRC et tout mon service était en  
24 Alberta. J'ai passé 13 ans parmi les services généraux et 16 ans dans les services de la  
25 circulation et j'étais... pour les derniers 6 ans, j'étais coordonnateur pour la division  
26 « K » en Alberta.

27                   Pour aborder les trois sujets, quel genre de soutien les forces  
28 policières ont-elles besoin, ne des mesures les plus essentielles qu'on peut fournir à un

1 agent de police, c'est de les entourer avec plusieurs soutiens. Plusieurs agents de  
2 police hésitent de chercher de l'aide après des incidents critiques; par contre, les  
3 mêmes agents de police vont discuter des événements volontiers si on leur demande.  
4 C'est une communauté qui est tricotée serrée et connaissent une collectivité, qui  
5 connaissent les mêmes pressions et même les mêmes peurs. Dans plusieurs cas, les  
6 agents de police hésitent de discuter des événements traumatiques, même avec leurs  
7 familles et peut-être même avec des fournisseurs... des prestataires de services de santé  
8 mentale formés.

9                   Avoir des équipes formées, des professionnels en matière de santé  
10 mentale et des soutiens de leurs pairs qui assurent la confidentialité est essentiel pour  
11 les membres. Et comment aborder cela? Moi, j'ai trouvé ceci au cours de ma carrière,  
12 notamment comme coordonnateur pour le soutien par les pairs. Un des grands enjeux,  
13 c'est la stigmatisation. La plupart des policiers hésitent de chercher de l'aide ou hésitent  
14 d'exprimer des émotions, ils vivent des flashbacks et des rétroactions physiques qui  
15 sont communs à la suite de tels événements.

16                   Tout d'abord, les policiers se joignent au service pour servir et  
17 protéger. Ils prennent ces événements traumatiques là à cœur, ils craignent que de  
18 montrer une faiblesse, d'être humain, peut avoir des conséquences négatives pour eux-  
19 mêmes et les collectivités qu'ils servent.

20                   Le deuxième défi que je perçois, c'est un manque de  
21 sensibilisation. J'ai vu ceci régulièrement. La plupart des agents de police peuvent vous  
22 dire que les rémunérations auxquelles ils ont accès, ces mêmes agents de police là  
23 pourraient vous dire quels sont les avantages en matière de counselling psychologique,  
24 la plupart n'y ont pas accédé. Au sein de la GRC, les membres sont permis sans  
25 approbation préalable de chercher du counselling psychologique pendant six séances.  
26 Ça va au-delà de cela. Au-delà de cela, même sans approbation préalable, ils peuvent  
27 avoir six séances. Plusieurs superviseurs même ne le savent pas. Alors, ils vont  
28 souvent pas faciliter cela parce qu'ils ne le savent pas tout simplement.

1                   Le défi, c'est comment arrive-t-on à convaincre les agents de police  
2 qui doivent accéder à ces prestations, ces avantages comme mesures de santé, de  
3 prévention, des visites régulières pendant les bons moments et les mauvais moments.  
4 Alors, leur succès ressemblera à quoi en matière de santé mentale chez les officiers?  
5 J'ai vu les avantages d'avoir un coordonnateur à temps plein pour chaque division ou  
6 chaque département. Quand je dis « division », je veux dire les provinces au sein de la  
7 GRC, et pour les forces municipales, c'est évidemment des départements qui  
8 comprennent et qui ont vécu le travail policier comme un membre qui a servi. Ils doivent  
9 apporter un niveau de crédibilité et d'expérience, ils doivent être un agent de police, ils  
10 doivent faire preuve de confidentialité. Comme partie de cela, ils doivent avoir des  
11 ressources bénévoles de soutien des pairs qui ont connu les mêmes expériences que  
12 les gens qu'ils soutiennent, ils ont l'expérience d'être dans le vrai monde, ils doivent  
13 avoir une formation et ils doivent faire preuve de confidentialité.

14                   Les débriefages réguliers suite aux incidents qui sont menés par  
15 des professionnels de la santé mentale formés et (inintelligible) les ressources des  
16 pairs. J'ai vu régulièrement, les contacts réguliers avec des professionnels de santé  
17 mentale ne peuvent être qu'avantageux.

18                   Je soumets à la Commission que vous verrez du succès lorsque  
19 les administrateurs des polices se mettent à avoir des dépenses régulières pour les  
20 visites régulières en matière de santé mentale pour aucune... pas pour des raisons  
21 spécifiques, ne serait que le fait que les agents de police le voient comme un avantage  
22 et qu'ils voient que ça vaut la peine de se prévaloir.

23                   Merci à la Commission de l'occasion de faire mes commentaires et  
24 je cède la parole à Pat et Jim s'ils ont des commentaires.

25                   **Me EMILY HILL:** Les autres... est-ce que les autres personnes qui  
26 participent de façon virtuelle, est-ce qu'ils ont des commentaires?

27                   **Aum. JIM TURNER:** Oui. Aumônier Jim Turner.

28                   Bonjour, je m'appelle Jim Turner. J'ai pris ma retraite à la GRC le

1 23 octobre 2021 comme aumônier divisionnaire pour la division « E » de la GRC. C'est  
2 la province de la Colombie-Britannique, ça représente un tiers de la GRC.

3                   Après une carrière de 32 ans au sein de la GRC, mon service était  
4 en Alberta, en Colombie-Britannique, avec des tâches spéciales à Regina, au Nouveau-  
5 Brunswick, à la suite du meurtre des trois agents de police là-bas.

6                   J'ai également servi comme aumônier pour la police de Vancouver.  
7 C'était un service de police municipal, la police de Delta, la Transit Police, la police du  
8 service du shérif de Colombie-Britannique et les Services frontaliers du Canada. J'ai  
9 terminé 40 ans de soins prodigués à la police.

10                   Les aumôniers ont une relation très spéciale en matière des forces  
11 policières. Ils sont à la fois à l'extérieur de la culture et au sein de la culture étant donné  
12 qu'ils soutiennent les membres, les membres de service. C'est différent que d'être dans  
13 une voiture. Nous sommes là pour être davantage... apporter des bénéfices pour les  
14 membres eux-mêmes, nous ne sommes pas là pour voir quelque chose de nouveau. Il  
15 n'y a pas beaucoup de choses qui sont nouvelles, ils établissent des relations  
16 pendant... avec... lorsque les policiers sont en patrouille dans un état normal afin que  
17 lorsqu'il y a un état de crise, on établit une relation de confiance.

18                   Les heures d'accompagner les membres lorsqu'ils sont de service  
19 qui permet aux membres d'apprendre à connaître et à « fier » l'aumônier, qu'il soit  
20 rémunéré ou volontaire. C'est là où l'aumônier gagne la confiance des membres et qu'il  
21 devient accepté. L'aumônier comprend également la culture, le langage de la police et  
22 l'éthique, il comprend le stress et les traditions. Les traditions sont essentielles aux  
23 membres, qu'ils soient de la GRC ou municipal. Ils ont une permission en matière de  
24 sécurité, alors ils peuvent nous parler d'une façon qu'ils ne peuvent pas parler ni au  
25 prêtre, ni à leur époux/épouse. Alors, j'ai eu l'honneur pour entendre des choses, étant  
26 donné la relation bâtie dans l'autopatrouille – ceci est sacré et la confiance va au-delà  
27 de sa carrière. Les renseignements personnels, les renseignements organisationnels et  
28 les renseignements opérationnels; ces éléments-là, le nombre de gens où ils peuvent

1 parler avec un état de confiance sont très limités. Alors, en Colombie-Britannique, les  
2 aumôniers sont passés de trois à au-delà de 50 aumôniers à travers la province et le  
3 travail qu'ils font était d'une valeur incroyable.

4 Merci.

5 **Me EMILY HILL** : Merci bien. Maintenant, est-ce que c'est Madame  
6 Crichton... vos commentaires en ce qui a trait aux commentaires sur le bien-être.

7 **Mme HAYLEY CRICHTON** : Bonjour! Merci Monsieur et  
8 Mesdames les commissaires. Tout d'abord, selon moi, étant donné les carrières  
9 policières importantes des collègues autour de ma table, c'est important de reconnaître  
10 que mon expérience ne vient pas d'avoir été policier. Je ne peux pas parler avec  
11 autorité sur les expériences des agents de police; mon expérience est en vertu d'avoir  
12 travaillé avec les policiers et d'avoir fait des recherches dans les forces policières. Et  
13 c'est important de reconnaître cela.

14 Selon moi – encore une fois, je suis à l'extérieur des opérations  
15 policières – le bien-être commence avant un incident critique. Alors, bien sûr, les agents  
16 devraient travailler pour préconiser des... promouvoir des environnements et des  
17 soutiens suite à un incident critique et en travaillant avec des policiers, c'est mon  
18 expérience que les sentiments d'isolement peuvent poser des défis. Alors, on doit les  
19 soutenir avant un incident critique, c'est sûr. Cela pourra comprendre des vérifications  
20 au niveau des quarts de travail dans le détachement régulièrement afin de normaliser le  
21 temps de communication régulière. Ça commence bien avant des expériences lors des  
22 incidents critiques et cohérence certainement autour de sa carrière.

23 Toutes les personnes sont différentes; qu'une personne soit témoin  
24 d'une fusillade, c'est traumatique; pour une autre personne, peut-être que non. Mais  
25 aider une personne en détresse pourrait être traumatique. Alors, d'imaginer que tout le  
26 monde est pareil et qu'il y a un seuil pour les traumatismes après lequel on devrait  
27 fournir des niveaux critiques de soutien, ça ne reconnaît pas les différences  
28 d'expériences des agents de police à travers le Canada.

1                   Accès à des voies pour des services à l'extérieur de l'agence  
2 policière, c'est important. Un obstacle, comme plusieurs personnes l'ont déjà exprimé,  
3 sera la stigmatisation au sein des environnements policiers et d'accéder à des  
4 ressources sans passer par l'employeur comme option sera avantageux. Il faudrait  
5 également reconnaître les soutiens à la famille; les époux et les familles, comme chef  
6 Walsh a mentionné ne font pas partie des incidents critiques, ils ne passent pas par les  
7 séances de débriefage, ils n'ont pas le soutien pair à pair, mais ils vivent indirectement  
8 toutes les suites d'un incident critique.

9                   Les familles des premiers intervenants et des effectifs de sécurité  
10 publique devraient avoir des soutiens uniques à leur position; si un premier intervenant  
11 a des difficultés avec un traumatisme et si la famille, on demande de tracer le cap vers  
12 le bien-être, on devrait leur offrir des outils à cet égard.

13                   Il y a des défis; on a parlé tout au cours de ceci, tout au cours des  
14 témoignages, c'est le besoin qu'on fournisse aux agents de police l'occasion de se  
15 déstresser suite à un évènement. Ça prend du temps; ça prend du temps à l'écart de  
16 leurs tâches considérables, mais c'est très difficile maintenant. C'est difficile de  
17 remblayer les rôles. C'est notamment un grand défi pour les services spécialisés, où il  
18 n'y a qu'un petit nombre de gens dans une compétence qui jouent ce rôle-là. Les  
19 incidents critiques ne prennent fin que lorsqu'il y en a un qui s'est produit et il continue  
20 de se produire – et c'est souvent difficile de naviguer entre ces deux éléments-là.

21                   En ce qui a trait à ce à quoi pourrait ressembler le succès en ce qui  
22 a trait à soutenir la santé mentale des agents de police ou des effectifs de la Sécurité  
23 publique, selon moi, vu de l'extérieur, ce n'est pas facile d'être agent de police en ce  
24 moment. Il y a cette notion qu'ils fonctionnent constamment dans un bocal à poissons et  
25 qu'ils attendent du public qu'ils sont élevés comme il se doit, c'est sûr. Mais je pense  
26 que ce qu'on aura besoin pour avoir du succès, c'est une entente de recevoir du  
27 soutien tout au cours de leur carrière, pas juste que ce soit suite aux incidents qu'il y a  
28 certains seuils et qu'on fournit des soutiens. Mais plus tôt que les soutiens sont fournis

1 d'emblée lors de votre carrière comme agent de police, en commençant par le  
2 recrutement, comprendre ce que représente le rôle, comprendre c'est quoi au juste la  
3 tâche d'être policier et là, de penser à la formation, bien sûr et l'attente de la  
4 normalisation du bien-être comme étant une composante de rétention des employés.  
5 Parce que c'est vraiment ce que c'est : pour retenir quelqu'un comme un membre de  
6 police actif, cela devrait être intégré dans leur façon de faire le travail.

7 Et finalement, mon dernier point – désolée, je parle depuis un  
8 certain temps – mon dernier point, c'est de suggérer que les voies de transition pour  
9 sortir des forces policières soient fournies, ce dont on a besoin. C'est très difficile  
10 d'avoir une longue carrière comme agent de police et peut-être vivre quelque chose qui  
11 signifierait que faire le travail de police n'est plus approprié pour vous. Mais on sent  
12 qu'on n'a pas une bonne voie pour sortir des forces policières parce qu'on a passé 25,  
13 30 ans dans le secteur. Alors, offrir des voies pour passer à d'autres carrières à part les  
14 forces policières serait peut-être une option intéressante en fin de carrière.

15 **Me EMILY HILL** : Alors, Monsieur Carter, vos commentaires à ce  
16 sujet?

17 **M. BRIAN CARTER** : Mesdames et Monsieur les commissaires,  
18 l'Association des vétérans de la GRC de la Nouvelle-Écosse, nous voulons... nous  
19 espérons que les familles reçoivent le soutien en matière de bien-être pour surmonter  
20 les pertes tragiques qu'ils ont tous connu. L'Association des vétérans de la GRC de la  
21 Nouvelle-Écosse est la plus grande de Nouvelle-Écosse; nous avons au-delà de 900  
22 membres dans l'Association. C'est surtout puisque nous avons plusieurs sous-comités;  
23 l'un des grands sous-comités, le Comité de soutien et de défense des droits. Ce comité-  
24 là aborde le soutien et les services aux membres retraités et les enjeux de santé  
25 mentale et de santé physique ainsi que des soutiens financiers.

26 Lorsque nous parlons des soutiens dont nous avons besoin, le  
27 soutien départemental d'abord et le soutien aux familles. Les cadres, les officiers  
28 supérieurs doivent prendre le temps de rencontrer les gens suite aux incidents critiques

1 pour leur offrir le soutien en matière des risques qu'ils ont pris. Le soutien en matière de  
2 mental doit commencer immédiatement. On doit également offrir du congé afin qu'ils  
3 puissent récupérer des incidents. Ainsi, les services policiers doivent avoir la capacité  
4 de donner... offrir des congés à plusieurs membres en même temps, notamment les  
5 membres civils. La GRC a fait intervenir plus de 400 membres à travers le Canada pour  
6 travailler sur ce dossier ainsi que pour remplacer des membres de plusieurs  
7 détachements, notamment à Bible Hills, à Enfield, pour offrir un congé.

8 Les vétérans de la GRC à la suite ont visité tous les détachements  
9 – c'est tous les 53 détachements – pour soutenir le personnel et les membres. Cela fait  
10 partie du soutien qui est nécessaire.

11 Pour ce qui est des défis, bon... lors des incidents qui ont besoin  
12 de changement de personnel, il est souvent difficile de déplacer beaucoup de  
13 personnel. Par exemple, le convoi à Ottawa récemment, il a fallu mettre trois semaines  
14 pour qu'on puisse déplacer les ressources. Ici, on a pu faire venir les membres  
15 d'ailleurs au Canada et donc, de donner congé de santé mentale pour les membres qui  
16 avaient été impliqués dans l'incident.

17 Pour ce qui est des succès, les vétérans de la GRC font pas partie  
18 du système de soutien de la santé mentale parce que nous avons notre comité. Sans  
19 ce comité, on serait comme les autres provinces, on ne pourrait pas offrir ce soutien.  
20 Nous augmentons ou nous supplémentons ce que la GRC fournit. Nous aidons les  
21 membres qui souffrent du syndrome de stress post-traumatique et d'autres troubles.  
22 Nous le faisons avec les vétérans du Canada – ça, c'est VAC, ACC (phon.).

23 Donc, la GRC a des programmes pour acheminer des ressources  
24 aux membres, mais ce système, ACC, est le meilleur système du soutien de la santé  
25 mentale qui existe. Comme vétérans, nous sommes de cet avis-là. On a créé cinq  
26 postes après cet incident pour traiter les enjeux suite à cet incident et on a accéléré le  
27 processus pour les aider à régler leurs problèmes de santé mentale.

28 Ce système soutient les membres, mais aussi les membres de



1 leurs familles. Dans le cadre d'ACC, qui est différent de la... (inintelligible), ce n'est  
2 pas... ça n'incombe pas à la municipalité. Généralement, à l'âge de 65 ans, on  
3 perd...des indemnités pour invalidité, mais ce n'est pas le cas avec l'ACC. Alors, ça va  
4 donc rembourser tout appareil, les médicaments, des prothèses auditives, les  
5 massages, la thérapie de groupe, la psychiatrie, la psychologie, tout ce qui est  
6 nécessaire pour soutenir le membre et sa famille. Tout versement, donc, si vous  
7 recevez une pension de l'ACC, cela comprend aussi des fonds pour le conjoint, la  
8 conjointe et aussi les enfants âgés de 25 ans ou moins qui vivent encore à la maison.  
9 Ça aide donc la famille, ça offre des services psychiatriques et ainsi de suite. Donc, les  
10 membres de la famille sont aussi couverts.

11 L'ACC dure jusqu'au décès du membre. Il n'y a pas de date  
12 d'échéance, donc le membre aura toujours ces services. Il n'est pas stressé à cet  
13 égard. Au décès du membre, le conjoint reçoit une partie de cela jusqu'à son décès.  
14 L'ACC est financée par le gouvernement fédéral, la province et les municipalités. Et je  
15 peux vous dire que selon notre expérience, c'est le meilleur système qui existe. Il n'y a  
16 jamais eu de plaintes; quand la personne est déjà couverte par l'ACC, il n'y a jamais de  
17 plainte. La seule chose que l'ACC ne peut pas faire, c'est d'aider à régler les problèmes  
18 causés par la fausse information et les médias qui affectent tous les policiers dans tous  
19 les services, quand ils essaient de faire de leur mieux.

20 Donc, ce service aide beaucoup les familles et les vétérans. Merci  
21 beaucoup.

22 **Me EMILY HILL** : Qui va parler maintenant? Sergent d'état-major  
23 Blair?

24 **S. E-M WES BLAIR** : Bonjour, commissaires, panelistes. Le bien-  
25 être commence par la formation, les ressources, les politiques, les procédures. Donc,  
26 tout cela est mis ensemble dans cette séance et c'est normal. Qu'est-ce qui aide un  
27 agent à analyser sa propre réponse à un incident? Je présume que le Guide de  
28 ressources en bien-être a déjà été déposé en preuve dans l'enquête ou a déjà été

1 fourni, du moins, à l'enquête, donc je ne vais pas présenter les différents soutiens qui  
2 sont disponibles.

3 Mais les interactions personnelles sont critiques avec un officier, un  
4 agent qui a été impliqué dans un incident. Ça commence par des superviseurs, les  
5 commandants qui ont une relation avec eux. On doit insister sur l'importance de  
6 l'interaction personnelle et ça comprend, dans beaucoup de cas, un contact direct avec  
7 nos cliniciens, nos psychologues et ainsi de suite. Les messages sont bien, mais il faut  
8 de l'évaluation et du soutien parfois, en face à face et les évaluations initiales peuvent  
9 permettre de déterminer la meilleure démarche à suivre.

10 Et les incidents peuvent aller de quelque chose de très routinier à  
11 quelque chose de tout à fait inattendu. Il faut être souple afin de pouvoir répondre aux  
12 besoins de l'individu. La disponibilité de l'équipe à long terme, comme par exemple des  
13 médecins, les psychologues, l'accès au même soutien sur une base urgente dans  
14 certains cas. Dans beaucoup de cas, un agent aura un réseau d'appui, mais la capacité  
15 de rejoindre ce groupe peut être très retardée après un incident critique; peut-être qu'il y  
16 a quelqu'un déjà. Mais peut-être qu'il faut attendre des semaines ou des mois avant de  
17 pouvoir voir la personne.

18 Le dépistage en santé mentale qui peut déterminer l'existence de  
19 certains enjeux; il ne faut pas attendre un incident critique. Comme d'autres panelistes  
20 l'ont dit, il faut intégrer ces aspects-là dans notre évaluation des policiers. Les  
21 partenariats, il y a des occasions où ce n'est pas un seul service qui peut le faire seul. Il  
22 faut des partenariats, surtout lors des événements majeurs dans le soutien du bien-être.

23 Les défis : la blessure morale après l'incident... il est difficile de  
24 quantifier cet aspect-là, mais les policiers sont des personnes et elles subissent l'impact  
25 d'un événement. Leur capacité, donc, de se séparer, de se couper des différentes  
26 communications médiatiques sont limitées. L'accès aux médecins, ça aussi ça varie  
27 selon l'endroit. Les pressions de ressources qui peuvent avoir un impact sur la  
28 possibilité de l'employé de prendre du temps, d'avoir de l'accès ou de prendre un

1 congé.

2 Dans la GRC, nous avons un congé de maladie en service et on a  
3 le temps de travail et généralement, on n'a pas un temps administratif, donc quelque  
4 chose entre les deux. Et ce qu'on essaie d'éviter, c'est de médicaliser la réponse; on ne  
5 veut pas dire à quelqu'un qu'il est malade, on veut lui donner le soutien dont il a besoin.  
6 S'il est malade, là on a les soutiens nécessaires, mais il s'agit de bien soigner la  
7 communication.

8 Le succès; la disponibilité des soutiens critiques à court et à long  
9 terme, l'ouverture à la discussion des questions de bien-être au milieu de travail. On est  
10 formés pour réagir d'une certaine façon, mais après l'incident, parfois nous allons  
11 continuer à ressasser notre prestation, l'affirmation de l'agent après qu'il s'est acquitté  
12 de sa tâche. Il faut que la personne se sente soutenue par l'organisation dans ses  
13 actions et aussi dans la réalité qu'il va devoir peut-être chercher de l'appui. Ça ne doit  
14 pas être de la médicalisation. Tout le monde est un être humain, même si on porte un  
15 uniforme. Ce sont des incidents que l'on doit vivre à répétition et pourtant, les impacts  
16 peuvent être très graves, donc il faut donc rester en contact avec le membre, faire des  
17 dépistages ou vérifier près du membre et de sa résilience avant l'arrivée du prochain  
18 incident. Tout cela fait partie des aspects critiques que l'on essaie de suivre.

19 Donc c'est tout ce que j'ai à vous représenter aujourd'hui.

20 **Me EMILY HILL:** Merci. Chef MacNeil, à vous.

21 **Ch. DAVID MacNEIL:** Merci Emily. Il y a un homme qui attendait  
22 avec sa main levée patiemment avant moi.

23 **Me EMILY HILL:** Bon, je vous donne la parole comme animateur.  
24 Alors d'accord, allez-y.

25 **M. PAT BOUCHARD:** Je suis avec la Fédération de la police  
26 nationale, je vais parler de l'exposition professionnelle et personnelle à ces incidents. Je  
27 vais parler de quelque chose. Bon on ne va pas attendre qu'un incident critique se  
28 produise avant que l'on... avant de pouvoir assister nos membres. Je suis avec la GRC

1 depuis 20 ans en police opérationnelle, j'ai travaillé dans un détachement municipal, un  
2 autre rural, aussi aux postes isolés dans le Grand Nord. Le traumatisme n'attendra pas  
3 que vous l'absorbiez, il y a certaines choses qui se font dans la GRC pour essayer  
4 d'absorber cette leçon, d'assimiler cette leçon. Il faut en parler avant que des incidents  
5 arrivent.

6                                   On ne devrait pas attendre à ce que nos membres soient affectés  
7 avant de s'occuper de leurs problèmes et ça élimine aussi la stigmatisation de... le  
8 stigma associé avec le fait de chercher de l'aide. Je ne peux pas vous parler des  
9 intervalles qui sont les meilleurs, mais la GRC n'invente pas ce processus, c'est un  
10 processus qui a été utilisé par d'autres services de police. À Edmonton par exemple, la  
11 police, la QPP, Vancouver, ils ont des systèmes d'intervention précoces.  
12 « Intervention », ce n'est peut-être pas le mot idéal, parce que dans plusieurs de ces  
13 situations, rien ne s'est passé encore, mais cela permet de créer de la résilience et des  
14 liens pour... cela leur montre que oui, il est possible, il est bien d'en parler, même si rien  
15 n'est encore arrivé, vous avez déjà des liens vers des services d'appui.

16                                   Et je vais parler de ce que le sergent d'état-major Blair a dit sur le  
17 terrain mitoyen entre le service actif et le hors service. Moi, j'ai été impliqué dans la  
18 tragédie de Moncton et... et après l'incident bon, je n'étais pas détaché à Codiac à  
19 l'époque, mais ces policiers décédés étaient des collègues, des amis avec lesquels  
20 j'avais déjà travaillé. Donc j'ai décidé de faire ce travail sans comprendre comment cela  
21 allait m'affecter. Après un incident critique, peut-être qu'il ne faut pas se séparer du  
22 travail parce que l'isolement est un problème quand on travaille à tous les jours avec les  
23 collègues, on parle de nos quotidiens, de notre quotidien, on connaît les familles, du  
24 coup, quelque chose comme ça arrive et on vous envoie chez vous. On n'a peut-être pas  
25 besoin d'être isolé. Certaines personnes ont besoin de cela, mais d'autres peut-être  
26 pas. Chaque personne a sa propre réponse, il faudrait que la réponse soit  
27 personnalisée, ou l'intervention. Est-ce que la personne devrait vraiment prendre congé  
28 ou est-ce qu'il veut demeurer en lien avec ses collègues, avec son système de support

1 au travail ? Est-ce qu'il veut pouvoir continuer à en parler dans un contexte plus  
2 détendu ?

3 Je trouve qu'il y a un terrain mitoyen où on... entre ne rien faire et  
4 rester chez soi et être... et devoir répondre à tous les appels. Je pense que ces gens  
5 peuvent faire plusieurs tâches administratives. Il y a d'autres services de police qui le  
6 font, d'autres pays le font, ce serait bien donc d'étudier les pratiques exemplaires dans  
7 le domaine.

8 **Me EMILY HILL:** Merci. Maintenant je vous redonne la parole, chef  
9 MacNeil.

10 **Ch. DAVID MacNEIL:** Merci. Je suis content de voir que tous les  
11 services semblent faire des choses, avoir le bien-être à cœur, par rapport à la situation  
12 il y a 30 ans quand on n'en parlait pas. Je pense que le changement était... est marqué.  
13 À l'époque il fallait revenir au travail, il ne fallait pas faire preuve de faiblesse, que ça  
14 pourrait avoir un impact sur votre carrière. Je pense qu'on a fait beaucoup de chemin  
15 dans le domaine de la police, mais c'est vraiment rafraichissant d'entendre toutes ces  
16 perspectives et de savoir que tout le monde a le bien-être à cœur. Mon point de vue, il  
17 faut connaître ces agents, il faut donc vraiment interagir avec... les supérieurs doivent  
18 connaître les membres et si la personne arrive et il était peut-être un peu... on voit qu'il  
19 est réservé, peut-être qu'il y a quelque chose. Moi, je connais mes agents de première  
20 ligne et donc, les gens ont parlé des familles, des soutiens qui sont nécessaires. Ça,  
21 c'est un aspect qui est souvent oublié et il est important de parler du bien-être des  
22 agents et du personnel, mais il faut aussi se souvenir que cela va rentrer chez eux.  
23 Donc avec eux.

24 Il y a toujours une fête pour enfants. Chaque année le Père-Noël  
25 est là et cela... les familles peuvent venir au poste et donc, peut-être que, souvent les  
26 gens n'ont pas tellement d'interactions en dehors du travail, mais ça permet donc aux  
27 gens de se connaître un peu. Et que, on a un comité de bien-être, le paritaire aussi, ou  
28 la direction. Bon, je n'aime pas ce mot-là, mais et les membres font partie de ce comité

1 et on essaie de travailler en collaboration. On a, par exemple un tournoi de golf. On a  
2 aussi une journée de vélo de montagne. Donc on essaie de faire des choses ensemble,  
3 essayer donc de se connaître un peu plus. Il faut... la pièce du bien-être. Donc on  
4 essaie de faire avec ces stigmatisations.

5 Par exemple, si nous avons des officiers qui ont besoin de se  
6 présenter à des rendez-vous psychologiques, il n'y a rien de faux là-dedans, mais c'est  
7 de faire un travail en amont justement, si le quart est impliqué dans un incident  
8 traumatique ou traumatisant, il est question d'une session psychologique. Il se peut  
9 qu'ils ne voudraient pas... maintenant, si on veut ou pas y aller, mais il est question d'y  
10 aller justement, de sorte à ce qu'il n'y ait pas de charge pour cela. Et donc, on essaie de  
11 faire avec ces stigmatisations du mieux qu'on peut. La bonne nouvelle, c'est qu'on fait  
12 des choses. Pratiquement tout le monde fait la même chose et je pense qu'on est en  
13 bonne position justement, pour toutes ces réalisations. Merci.

14 **Me EMILY HILL:** Merci. Oui, tout à fait, j'apprécie vos  
15 présentations. Vous parlez pratiquement de programmes similaires, de choses  
16 similaires. Donc il y a quelque chose si vous voulez... si vous avez une baguette  
17 magique et que... pour faire en sorte à ce que certains outils soient à votre disposition  
18 et ce dont vous ne disposez pas maintenant. Voulez-vous nous en parler ? Parce que  
19 souvent, il est question bien sûr d'élaborer des recommandations, donc s'il y a quelque  
20 chose que vous voulez offrir, on aimerait l'apprendre. Avant de passer à un autre sujet,  
21 Mesdames, Monsieur les Commissaires, si vous avez des questions ? Ou des  
22 commentaires.

23 **COMMISSAIRE FITCH:** En fait oui, j'ai une question. Je ne sais  
24 pas si le sergent d'état-major serait en mesure de répondre à cette question ou alors  
25 quelqu'un de la police nationale fédérale... la Fédération nationale de police.

26 Pour ce qui est de l'évaluation des risques des officiers et des  
27 agents et aussi du personnel civil, pour ce qui est de la police du département de  
28 Vancouver, il était question d'un moyen d'évaluation de risque et ça fonctionne de telle

1 façon pour... parce qu'il y a eu des plaintes à l'encontre des membres. Ça augmente  
2 l'absence de voir les pièces de supervision des personnes, changement de  
3 comportement, la productivité aussi du travail, Etc. Et aussi des changements dans la  
4 vie aussi, la fréquence des incidents. Donc ce que je veux dire avec cette question c'est  
5 que, est-ce que vos services, que ce soit au niveau régional, à Truro ou à la GRC, est-  
6 ce que... avez-vous normalisé une espèce de moyen d'évaluation de risques que vous  
7 pouvez utiliser pour votre personnel et votre personnel civil aussi, sur le terrain, qui  
8 travaille sur le terrain. Et si c'est le cas, si vous avez un tel moyen ou un outil, que  
9 faites-vous de ces informations ? Nous avons appris à plusieurs reprises qu'il y a des  
10 agents qui parlent de compensations pour des cas de congé de maladie, il se peut qu'il  
11 y ait des tâches administratives, mais comment vous gérez les circonstances si jamais il  
12 est question au sein de votre organisme, qu'il y a un risque en particulier et que ça doit  
13 être... il doit y avoir... qui nécessite une intervention, des mécanismes qui soient mis en  
14 place pour justement forcer un agent malheureusement qui soit en dehors des heures  
15 de travail pour vous assurer qu'ils peuvent profiter du support. Donc sergent d'état-  
16 major, si vous voulez bien répondre ou quelqu'un d'autre aussi. Merci.

17 **S. É-M. WES BLAIR:** Très bonne question. La GRC a un système  
18 de suivi qui a été mentionné. Donc c'est pour des... il est géré à Ottawa, les  
19 responsables sont à Ottawa. Et lorsqu'une personne, à un certain point il y a un... ils  
20 servent de métrique pour la division. En général, ça a à voir avec la performance, ou le  
21 médical, ou les deux. On n'est pas toujours sûrs de ce qu'il en est, parce que c'est un  
22 indicateur. C'est confidentiel, c'est une... c'est la section qui prend ses notes de la part  
23 d'Ottawa travaille directement avec les membres, avec les commandants superviseurs  
24 pour justement... bien c'est justement ce que nous voyons. Pour justement essayer de  
25 comprendre c'est quoi les causes, pour savoir si c'est un problème médical ou un...  
26 quel type de problème il est question. Aussi pour mettre en place un plan, des outils,  
27 quel que soit le format pour justement assurer le suivi et pour savoir qu'est-ce qu'il en  
28 est.

1                   Donc c'est géré de façon confidentielle, parce que ça concerne des  
2 informations propres à un individu, à une personne. Aussi, il y a des superviseurs, des  
3 commandants qui ont la possibilité de faire une espèce de demande pour le lieu de  
4 travail, concernant un membre. Dont le comportement ou les actions lui causent un  
5 certain problème qui ont un rapport peut-être avec un état de santé. Et que, donc il y a  
6 information, on va garder une copie de cela, ensuite on va s'engager... on va s'engager  
7 pour une évaluation par rapport à cet agent ou qu'est-ce qui en est avec eux. Parfois,  
8 c'est quelque chose qui n'a jamais été traité. Notre équipe de la HSI, parfois ça peut  
9 être un problème de la vie privée, ça peut être tout va dépendre, mais le soutien  
10 adéquat est fourni justement et ça se fait sur un court terme aussi.

11                   Donc comme je le dis, un système national bien établi au niveau  
12 local, une demande médicale. Ensuite, encore une fois, il y a plusieurs conversations  
13 au sujet de l'observation. Ça peut être sur la base de l'examen qui a été faite, des  
14 dossiers pour essayer de savoir c'est quoi les raisons de cela, pourquoi c'est arrivé et je  
15 ne sais pas si j'ai répondu à votre question.

16                   **COMMISSAIRE FITCH:** Oui, oui. Merci beaucoup. Et si je peux  
17 juste, justement, je parle d'un point de vue de la Fédération nationale de la police,  
18 comment se passe pour le système ? [sic]

19                   **M. PAT BOUCHARD:** Je n'étais pas au courant de l'existence d'un  
20 système national qui va aller dans les détails et j'étais superviseur, je travaillais sur la  
21 route, en déplacement. Il se peut que ça ne soit pas en uniforme à travers le conseil,  
22 mais c'est une chose extraordinaire si elle existe vraiment. Ce que l'on recommanderait,  
23 c'est que nous avons une présentation justement sur la... qui a eu lieu à la Fédération  
24 nationale de la police. Et pour expliquer que... comment on pouvait assister l'employeur  
25 et ceux qui portent l'uniforme à travers tout le conseil. Si ces systèmes, ou ce système,  
26 existent déjà et qu'il fonctionne bien et donc on n'a pas besoin de réinventer la roue.  
27 Peut-être que quelque chose qui soit uniforme, qui soit utile, qui soit adapté à  
28 d'autres... adopté par d'autres agences, pour voir comment on peut avancer de la



1 meilleure façon qui soit. Merci.

2 **M. DOUGLAS WASYLENKI:** Madame la Commissaire Fitch, juste  
3 ajouter, je voudrais ajouter un commentaire. Désolé. Donc pour ajouter un  
4 commentaire, il y a une autre bonne pratique ou meilleure pratique lorsque j'étais  
5 coordonnateur, je prenais des notes pour ce qui est des incidents lors d'événements  
6 majeurs. Bon pas forcément tout le temps majeur, en fait, j'ai identifié... on avait un  
7 membre junior au service et donc je les corrigeais, je prenais contact avec eux. Il se  
8 peut que je ne sois pas la bonne personne qui soit en contact, mais j'ai un groupe aussi  
9 de volontaires ou de bénévoles qui sont très dévoués, qui vont prendre contact avec ce  
10 membre, lui demander comment ça va, ils l'invitent pour prendre un café, lui offre du  
11 soutien. Et donc, on essaie de rattraper même avant qu'il y ait ce système national  
12 pour justement l'utiliser et je suis ravi que, à entendre toutes ces expériences ici, que  
13 tous ces membres aient accès à ce moyen, quel que soit les circonstances. Et donc  
14 nous... il y a du travail de proximité que l'on fait de façon régulière, on tend la main, on  
15 se rapproche. Il y a toute une division qui soutient les familles, les membres et donc on  
16 garde ça sous le radar et donc toutes les agences qui font usage des meilleures  
17 pratiques au sein des organismes, mais c'est juste pour vous... attirer votre attention  
18 sur... là-dessus.

19 **COMMISSAIRE FITCH:** Merci beaucoup!

20 **ME EMILY HILL :** Aumônier Turner, c'est vous qui avez levé la  
21 main? Allez-y, s'il vous plaît.

22 **Aum. JIM TURNER :** Lorsqu'on a un aumônier volontaire au sein  
23 du détachement qui est au courant des problèmes qui se passent au sein de ce même  
24 détachement, et qu'ils ont la relation de confiance, en fait, souvent, ce seraient eux qui  
25 vont tendre la main, tout au début. Ensuite ils vont assurer la coordination, ils vont servir  
26 comme le bon, pour justement faire en sorte à ce que ce membre ait des ressources à  
27 sa portée.

28 Et qui... lorsqu'ils sont bien connus, ils sont bien intégrés, je ne

1   peux pas en dire assez sur cela. Je sais que lorsque j'étais au détachement et au siège  
2   national, et j'étais très bien au courant de ce qui se passait au sein de la division et s'il y  
3   avait une section où il y avait des choses qui se passaient. Je verrais cela. Je verrais  
4   les personnes de cet angle-là, sur une base régulière. Et ça, c'est intégrer les  
5   personnes. Parce l'intégration des personnes est vraiment essentielle, de mon point de  
6   vue.

7                   **ME EMILY HILL** : Merci! Je ne vois pas, oh! si, je vois des mains  
8   levées qui veulent répondre. Je vous laisse répondre très rapidement.

9                   **Mme HAYLEY CRICHTON** : Merci, je voulais juste ajouter que je  
10   pense que nous parlons souvent de bien-être et on parle des officiers qui sont en  
11   première ligne, mais aussi on voudrait reconnaître aussi que ces discussions  
12   concernent toutes les agences, du gendarme jusqu'à chef, officiers supérieurs. Et donc,  
13   c'est excellent au sein du détachement, mais toujours est-il qu'il reste beaucoup de  
14   travail à faire, justement.

15                   **ME EMILY HILL**: Allez-y.

16                   **Ch. ROBERT WALSH**: Juste pour répondre à votre question,  
17   madame la commissaire, vous faites référence en matière... au service de police, nous  
18   travaillons en étroite collaboration avec l'université du Nouveau-Brunswick, nous avons  
19   mis en œuvre l'évaluation des unités, des sections et des équipes en charge de  
20   l'évaluation. Aussi, nous faisons cela pour des choses, pour des équipes d'intervention,  
21   pour des crimes ou autres. Et cela comprend des vérifications régulières par des  
22   psychologues qui essaient d'identifier, de déterminer les comportements des membres,  
23   des agents.

24                   Et nous avons une psychologue qui rencontre très souvent nos  
25   membres, sur une base assez régulière. Et aussi pour essayer de déterminer ou de  
26   détecter ou d'identifier des problèmes à... à... à... de façon précoce. Donc, encore une  
27   fois, ça fait partie de notre département des ressources humaines. Je suis ravi aussi  
28   d'apprendre ici que nous avons tous des systèmes ou des outils ou des moyens

1 similaires, quelque part, pour justement soutenir et assurer le bien-être de nos  
2 membres.

3 **ME EMILY HILL** : Merci! La question suivante à laquelle on va  
4 passer a avoir avec l'éducation et la formation. Donc, ma suggestion serait, c'est assez  
5 tôt, peut-être qu'on va prendre une pause de 10 minutes, maintenant? Et on va  
6 reprendre la discussion avec les chefs de police? Par rapport à l'éducation et la  
7 formation, mais encore une fois, si vous pensez qu'on peut passer à cette discussion,  
8 c'est-à-dire finir avec cette discussion avec le bien-être. Donc, on a eu des idées sur les  
9 outils, s'il vous plait n'hésitez pas à vous faire part de cela.

10 Donc, il est 10 h 36, je vous demande si on peut prendre une  
11 pause, à 10 h 45? Merci!

12 -- L'audience est en pause, à 10 h 37

13 -- L'audience reprend à 10 h 54.

14 **ME EMILY HILL** : Je pense que nous sommes prêts à reprendre.  
15 Comme je l'ai dit avant la pause, le prochain sujet de discussion, c'est au sujet de  
16 l'éducation et de la formation. Ce sont des sujets de réflexions sur les éléments  
17 d'éducation et de formation qui aident aux agents de police à atteindre et maintenir  
18 l'excellence dans leurs fonctions. Quels sont les aspects, les principaux aspects de la  
19 formation dans les domaines relevant des mandats de la Commission? Et là on songe  
20 aux recommandations et aux solutions. Ce qui manquerait, ce qui doit changer et les  
21 obstacles qui puissent exister à la formation réussie et comment y surmonter. Le chef  
22 Kane, je parle véritablement, c'est vrai.

23 **Ch. MARK KANE** : Alors bonjour tout le monde. Merci de  
24 m'accorder la chance d'être là parmi vous. Je pense que c'est des sujets importants  
25 pour les services policiers à l'avenir. Évidemment, j'ai été, selon mon accent, vous  
26 saurez que j'ai été policier d'un côté de l'autre, de l'Atlantique, en matière de formation  
27 en Nouvelle-Écosse et (inintelligible) policière, les mêmes fonctions de base,  
28 fondamentales et développementales.

1                    Nous adaptons notre formation en matière des meilleures pratiques  
2 et de la jurisprudence lorsqu'on ... mandatée et établie par le ministère de la Justice, et  
3 menée annuellement pour maintenir les services de base policières. Il s'agit souvent  
4 des formations conjointes avec d'autres agences ou à l'extérieur de la province, pour...  
5 avec un partenariat avec le secteur privé.

6                    Les armes à feu, les carabines, le recours à la force, premiers  
7 soins, développement rapide, selon moi c'est le... la formation obligatoire que l'on mène  
8 à chaque année. Il y a également des fonctionnements... des formations fonctionnelles  
9 pour améliorer les compétences. Ce serait bien le... l'académie de police et le... le...  
10 le... le Collège de police canadien, notamment le DRE, les enquêtes sur les agressions  
11 sexuelles, les personnes portées disparues. Des démarches (inintelligible)  
12 traumatismes. Voilà le côté fonctionnel.

13                    Ces cours comprennent des gens qui assistent, des gens d'autres  
14 agences, notamment des membres de la GRC de d'autres provinces et d'autres  
15 agences policières au sein de la province. Notamment en matière de formation  
16 d'incidents critiques, on peut utiliser différents noms, mais les plateformes sont  
17 semblables, avec les mêmes règlements et des règles d'engagements pour le  
18 commandement de contrôle.

19                    On devrait également traiter que la plupart des formations sont  
20 fournies en association avec l'Association des poursuites publiques, le Canada est  
21 souvent précisé par les juges (inintelligible) les exigences du Code criminel. Tous les  
22 produits finals sont dans les cours... finissent... terminent dans les tribunaux,  
23 s'engagent régulièrement à... avec la poursuite, et il y a pas eu d'enjeux privés en  
24 matière de qualité.

25                    La formation développementale arrive au niveau national et  
26 régional pour fournir de développer le leadership et la relève. C'est ce que l'on planifie  
27 pour l'avenir. Ça peut être le SPAC, les études mondiales, la résolution des conflits et  
28 cela peut être mené ici, au Collège canadien de la police, en collaboration avec d'autres

1 agences. L'académie policière d'Atlantique fournit davantage de formation des cadets  
2 pour Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve et l'Île du prince Édouard.  
3 Et ça fournit une base cohérente (sic) en matière d'obstacles à la formation  
4 potentielle.

5                   Étant donné la marche continue de la technologie et de  
6 l'équipement, notamment suite à la pandémie et les enjeux liés à la chaîne  
7 d'approvisionnement, les gens... une des choses que nous avons identifiées c'est  
8 l'accès aux champs de tir, salle de tir, il y a vraiment peu de salles de tir, c'est parfois  
9 difficile d'accéder aux salles de tir pour faire de la formation en direct. Et ce qui est plus  
10 important, c'est que les avancées en technologie, on a parfois la capacité d'immerger...  
11 faire l'immersion de nos agents dans des scénarios plus approfondis, on peut gérer un  
12 scénario pour voir comment on réagirait différemment et des débriefings suite aux  
13 incidents critiques.

14                   Voilà les éléments que moi je perçois en réponse à ceci. Une des  
15 questions c'était l'intervention en cas d'incidents critiques, on va en parler cet après-  
16 midi, alors je vais réserver mes commentaires à cet après-midi. Et c'est là que je  
17 pourrais présenter des recommandations. Certainement les services policiers en milieu  
18 rural, cela change selon la collectivité, soit une grande collectivité avec une grande  
19 région géographique et comment aborder la norme à cet égard.

20                   C'est très difficile parfois, s'il y a tant d'interventions de deux  
21 heures, on peut pas vraiment mettre une... un temps limite. Je sais que je peux revenir  
22 quand je... quand j'étais policier au Royaume-Uni, le gouvernement allait lancer des  
23 temps d'intervention standard. Ça va si on est en milieu urbain.

24                   C'est très difficile de dire qu'on doit intervenir en milieu rural en 5  
25 ou 10 minutes. Du point de vue géographique, c'est difficile. Mais il y a d'autres façons  
26 de la mesurer. Et je présume que des recommandations en matière d'obstacles, il  
27 faudrait, je présume, trouver des différentes façons de montrer au public ce que nous  
28 faisons, afin d'améliorer nos temps d'intervention et de faire davantage preuve

1 d'ouverture sur pourquoi on ne pouvait pas y arriver. Et peut-être c'est des enjeux  
2 d'effectifs, de dotation de personnel, une autre intervention en cours, des enjeux liés à  
3 l'équipement. Toute une gamme d'enjeux. Voilà ma discussion.

4 **ME EMILY HILL:** Merci beaucoup. Je pense que je vais me tourner  
5 maintenant vers la Fédération nationale de la police. Si vous voulez bien répondre à  
6 cette question? Allez-y.

7 **M. PAT BOUCHARD :** Oui, merci beaucoup. La façon dont je vois  
8 la pertinence de l'éducation et de la formation, en fait, j'ai séparé ce en trois groupes :  
9 l'accessibilité, la cohérence et la courbe d'apprentissage, c'est-à-dire l'apprentissage  
10 continu. Il y a la méthodologie qui est derrière, pour ce qui est de l'accessibilité, c'est,  
11 est-ce qu'on a assez de personnes, assez de ressources? Est-ce qu'on a assez de  
12 sujets pour fournir et offrir la formation?

13 Parce que le maintien de l'ordre, c'est... ce sont des changements  
14 continus. Ce qui fonctionnait il y a 22 ans ne marche plus présentement. Parce qu'il y a  
15 des changements. Donc, nous devons être en mesure d'évoluer et d'adapter de façon  
16 continue, pour procéder mieux en termes de formations. Aussi les nouvelles  
17 ressources, le financement pour faire ça. C'est beau d'avoir des choses mentionnées  
18 sur papier, mais nous avons, parce que si nous n'avons pas la main-d'œuvre, pour  
19 cela, et le financement aussi, en fait c'est pas normal si on ne peut pas faire cela.

20 L'uniformité, bien sûr, et la cohérence sont des pièces clés, on a  
21 besoin de faire... d'avoir cela. Lorsqu'on voit d'autres... on examine d'autres services,  
22 dans le travail de la police, par exemple, pour ce qui est des pompiers, les infirmiers, ils  
23 suivent tous la même formation et ils disposent tous des mêmes moyens. Et bien sûr,  
24 conformément à certaines normes, selon leur besoin.

25 Je m'attendrais à avoir cela. Je pense que madame, monsieur tout  
26 le monde s'attend à ce qu'il y ait ça au sein de la police, pour ce qui est de la formation  
27 de la même façon, au même niveau. Et une étude récente, par rapport à l'examen de  
28 procédures existantes, pour justement des mises à jour.

1 Je sais que nous parlons de la formation, des normes de formation,  
2 et lorsqu'on voit, par exemple, ce qui se passe au Québec, ils ont différents services de  
3 police, qui sont là, qui vont répondre à un certain nombre de populations. Donc, si on a,  
4 par exemple, moins de 100 000 et si on a plus de 100 000 personnes.

5 Donc, les agents de la police qui travaillent dans des détachements  
6 municipaux, ou aussi avec le fédéral, où ils ont besoin de formation et ça va se faire de  
7 la même façon. Donc, pour ce qui est des aspects de la formation. Les ins... les  
8 interventions en cas d'incidents critiques, de violence basée sur le genre, et aussi des  
9 armes à feu, des munitions. Donc... des tactiques, des informations et des supervisions  
10 lorsqu'il est question d'intervenir dans n'importe quel cas.

11 L'exemple pratique, dans certains endroits, les différents, bien sûr,  
12 répartiteurs. Les personnes qui travaillent dans les services 9-1-1, certaines... dans  
13 certaines zones, ils doivent être transférés vers d'autres services, vers d'autres stations  
14 pour recueillir, c'est-à-dire, les informations, entre temps. Il y a des interventions, il y a  
15 des recommandations. Ça peut, c'est-à-dire, il est question de... d'intervenir par le biais  
16 du même système, d'avoir accès à toutes les informations, qu'elles soient à la  
17 disposition de toutes les stations de police.

18 Mais même, ce n'est pas mon corps de... mon domaine  
19 d'expertise, mais ce que je recommanderais, c'est que tout le monde soit sur la même  
20 longueur d'onde, utilise les mêmes moyens, dispose des mêmes outils et là, on ne va  
21 pas perdre le personnel, lorsqu'il y a pas cette possibilité de se parler entre eux. Des  
22 radios aussi, les personnes ont été formées sur les mêmes radios, les mêmes services  
23 radio.

24 Donc, lorsqu'un... les agents de police communiquent entre eux,  
25 échangent entre eux des renseignements critiques ou sensibles, dont ils doivent être en  
26 mesure de communiquer entre eux et donc, doivent avoir été formés sur les mêmes  
27 systèmes. Bien que différentes stations, il y a quand même des lacunes, à différentes  
28 stations.

1 Et, bien sûr, ils ne professent pas avoir les réponses pour ces  
2 lacunes. Mais vous avez mentionné, un peu plus tôt, que si on avait la baguette  
3 magique, qu'est-ce que... à quoi on va s'attendre? Pour, justement, trouver la solution?  
4 La solution? Si j'avais une baguette magique, je voudrais trouver des solutions pour  
5 tous les problèmes. C'est que chacun va être en mesure d'être opérationnel, d'utiliser  
6 les mêmes équipements, les mêmes outils.

7 Et selon les mêmes normes. Pour être un agent de police, on peut  
8 voir les Pays-Bas, la France, l'Italie, l'Australie, l'Allemagne. Ils ont des dizaines de  
9 milliers de policiers qui travaillent à travers différents pays, mais ils sont tous formés de  
10 la même façon. Selon, ou conformément aux mêmes procédures. Et qui ont la capacité  
11 de s'adapter rapidement à toutes formes de situations, et cela...

12 Et donc, je m'attendrais qu'il y ait des recommandations à ce sujet,  
13 en consultation avec d'autres agences, avec d'autres provinces, avec d'autres corps de  
14 police. De différents pays, pour trouver et découvrir qu'est-ce qui fonctionne le mieux.  
15 Voilà ce que je ferais pour ce qui est de l'éducation et la formation. Il y a plusieurs  
16 façons de...

17 **ME EMILY HILL** : Si je peux conclure, si vous voulez bien conclure  
18 vos commentaires, comme ça on passe à...

19 **M. PAT BOUCHARD** : Donc, pour ce qui est des obstacles aux  
20 formations réussies, il est question de... ça peut être les équipements, ça peut être le  
21 personnel, ça peut être les ressources financières. Mais pour les grandes pro... les  
22 grandes questions pour que les formations soient réussies, elles ont besoin d'être  
23 continues.

24 **ME EMILY HILL**: Merci beaucoup! Je passe à cette table ici,  
25 maintenant, madame Crichton?

26 **Mme HAYLEY CRICHTON** : Merci du perspective de gouvernance.  
27 On parle de cohérence, d'Information, de... selon les normes. Bien sûr nous avons  
28 accompli un travail pour moderniser, compléter un travail, en particulier, dans le cas



1 d'intervention en cas de... d'incidents critiques. En termes d'enquêtes. Maintenant, si  
2 j'avais ma baguette magique, qu'est-ce que je ferais?

3 Je pense que les plus grands obstacles, l'un des plus grands  
4 obstacles, c'est la sollicitation au Canada, des experts en la matière. Et pour savoir  
5 combien ça prend, pour justement avoir des experts en une matière donnée, un sujet  
6 donné. Parce que ça prend pas... ça se passe pas en un clin d'œil, mais ça prend des  
7 années pour justement avoir ou produire des experts en certaines matières. Donc, ça  
8 ne se passe pas comme ça en un tour de main. Et je pense aussi mettre en place des  
9 capacités à travers tout le Canada, très important. Il est question d'un modèle  
10 d'accréditation national pour justement avoir des animateurs ou des navigateurs experts  
11 qui vont travailler selon des normes « nationaux », et donc, et éviter la fragmentation,  
12 donc, en Nouvelle-Écosse qui est une province qui ne dispose pas d'académie de  
13 formation spéciale pour la police, et donc, on a besoin d'avoir ça. On a des collègues  
14 qui ont ça en Colombie-Britannique, en Ontario, mais je pense qu'un modèle national  
15 va... qui soit établi à différentes locations va vraiment aider et va nous mener à des  
16 normes internationales de haut niveau.

17 **Me EMILY HILL:** Merci beaucoup de vos idées pour ce qui est de  
18 l'amélioration de l'éducation et de la formation. Voulez-vous nous en dire plus?

19 **M. BRIAN CARTER:** Oui. En fait, moi, j'étais instructeur lorsque  
20 j'étais à la GRC. La plupart de mon éducation provient des États-Unis et mon expertise,  
21 c'est pour... c'est la survie, et on a appris à comment tirer et aussi à instruire pas mal  
22 de pays après la chute du communisme. Aussi, ma thèse que j'ai préparée qui a porté  
23 sur l'éducation de la police et le besoin de pratique. Donc, bien que la Commission a  
24 ralenti un petit peu ce processus, donc l'éducation, bien sûr, de haut niveau est, bien  
25 sûr, une obligation parce que l'université justement, elle apprend justement à ce qu'il y  
26 ait cette façon de réfléchir, la réflexion critique. Aussi, ça affecte le changement des  
27 opinions que l'on forme. Donc, bien sûr, le point... l'élément le plus important, c'est  
28 l'esprit critique lorsqu'on est au sein de la police pour faire la différence entre les

1 pratiques, c'est très important lorsqu'on met l'accent sur la formation de la police, mais  
2 la pratique aussi a toute son importance.

3                   La pratique a besoin d'être quotidienne. C'est comme un champion  
4 athlète, un athlète champion, il est question de s'entraîner à tous les jours, de pratiquer  
5 parce que si on ne le fait pas, la science prouve que sans pratique, il n'y a pas de  
6 performance. Et donc, la police, en fait, ne fait pas de pratique du tout. Donc, deuxième  
7 point ici que j'ai sur ma liste, je ne peux pas souligner plus sur la pratique pour  
8 justement qui améliore la prise de décision, ça va réduire comment on travaille sous  
9 pression, comment performer mieux, faire un meilleur travail lorsqu'on est sous  
10 pression dans le cas d'incidents aussi, aussi avoir des idées pour trouver des solutions,  
11 et je me rends compte que, parce qu'il n'y a pas de support ou de recours, c'est-à-dire  
12 pour être... rester confiant de ce qu'on a fait.

13                   Par rapport à la violence basée sur le genre, je pense que c'est le  
14 moment pour nous d'examiner cela étant donné que les organismes sont les mieux  
15 placés pour faire ça, entre autres la police, ce qui a été fait référence. Peut-être que voir  
16 ça, examiner cela, différentes qualités au niveau des communautés, les services  
17 sociaux, ils peuvent reprendre cela et c'est un problème.

18                   Les obstacles à la formation, c'est grand. Y'a le cout, y'a le temps, il  
19 y a la volonté de... ou, plutôt, le manque de volonté au changement. Donc, mesurer les  
20 constats, les résultats des pratiques, travailler sur ce que l'on doit changer, les cours de  
21 formation doivent être réalistes parce que ce n'est pas le cas partout aux États-Unis, on  
22 a peur d'être sur la rue parce que c'est ce qu'ils ont appris lors de leur formation. Il y a  
23 aussi les méthodes de cours. On a besoin de revoir les méthodes de cours pour  
24 justement nous assurer que les formations se passent.

25                   Pour ce qui est sur les armes à feu, la formation sur les armes à  
26 feu, c'est pratiquement inapproprié si on compare ça avec des tireurs lorsqu'il était  
27 question de formation. Le tireur n'est pas tout près de là où je me trouve, donc pour ce  
28 qui est des qualifications, c'est de supporter le minimum. Pour justement faire de

1 bonnes pratiques, on a besoin d'avoir ce minimum. Donc, cette année, par exemple ce  
2 qui en est, si on compare ça à l'année qui s'en vient, l'année prochaine, ça doit être de  
3 plus haut niveau, on a besoin de changer les objectifs, on a besoin... c'est comme ça  
4 que la pratique doit être performée.

5 Et donc, la pratique doit absolument exister dans la police, et c'est  
6 pas juste avec les armes à feu, ça peut être, à titre d'exemple, on peut pratiquer la  
7 conduite rapide, comment faire prendre des sorties ou des bretelles sur une autoroute,  
8 avoir une vitesse suggérée, c'est pas... avec une limite de vitesse, on peut être à 60,  
9 entre 60 et 100, et donc, on peut pratiquer cela aussi à n'importe quel moment,  
10 lorsqu'on est sur l'autoroute, sur les autoroutes. Ça, c'est ce type de pratiques qui doit  
11 être ajouté et inclus dans la formation des policiers pour qu'ils comprennent qu'est-ce  
12 qu'il en est de travailler, de pratiquer cela sur une base quotidienne. Ils peuvent utiliser  
13 les mêmes méthodes pour pratiquer les compétences de communication. Lorsqu'on  
14 est... par exemple, on fait la ligne dans un Tim Horton, on a besoin d'être en mesure de  
15 parler avec les gens, d'interagir avec eux et on est là à pratiquer justement la  
16 communication qui est essentielle, encore une fois la pratique est essentielle.

17 Aussi, mesurer ces pratiques, mesurer ces cours est aussi... a  
18 toute son importance aussi. Comme je... c'a été mentionné autour de la table ici par  
19 madame Anderson. Elle a dit... enfin, ce qu'elle a trouvé dans ses recherches en  
20 Finlande, en particulier au Canada, c'est que les... lorsque les personnes passent au  
21 fond des formations, c'est où elles réussissent ou elles échouent. On a besoin de  
22 garder ce changement. Par exemple, pour un officier qui doit travailler sous pression, il  
23 doit continuer à suivre les formations et à les mesurer parce que si on ne mentionne  
24 pas cela, si on ne fait pas ça, et là on a un problème avec la formation pour justement  
25 donner des cours.

26 **Me EMILY HILL:** Je peux vous poser une question?

27 **M. BRIAN CARTER:** Bien sûr.

28 **Me EMILY HILL:** Justement pour conclure. Donc, en conclusion,

1 donc, bien sûr, la pratique quotidienne est une obligation, utiliser la science pour  
2 mesurer les pratiques, les cours de formation, aussi élaborer... pour élaborer des cours  
3 de programmes, on a besoin de le faire de la réalité parce qu'il y a des lacunes ici.  
4 Aussi, ça va aider à construire, à mettre en place, à renforcer des compétences, et  
5 aussi parce que la confiance, elle vient de la pratique, elle assure la performance des  
6 agents de police.

7 **Me EMILY HILL:** Merci.

8 Je me tourne vers vous Inspecteur Rob Bell, s'il vous plaît?

9 **Insp. ROB BELL:** Oui. Bonjour, Monsieur et Mesdames les  
10 Commissaires. Bonjour tout le monde.

11 Je suis officier du développement des carrières à la division « H »  
12 ici dans la province. Je vais commencer par dire que je ne suis pas spécialiste de  
13 l'éducation ni je conçois les programmes de formation, il y a des équipes qui ont du  
14 talent pour faire ça pour ce qui est de l'évaluation des programmes de support, et aussi  
15 au siège national, nous avons notre équipe de formation qui se base sur la  
16 méthodologie et ce genre de choses. Mais j'ai une expérience en termes de  
17 coordination de la formation à différentes divisions et je vais parler de ce point de vue  
18 justement, de cet angle-là.

19 Pour ce qui est des éléments qui aident les policiers, les agents de  
20 police à garder l'excellente ou à rester dans l'excellence, c'est un problème qui est basé  
21 sur l'approche de la formation, la fondation de cela, c'est la conduite des programmes. Il  
22 est question d'un programme. Si quelqu'un... lorsqu'on a peu d'expérience et qu'on se  
23 retrouve sur le terrain, il est question de suivre un programme de six mois. On continue  
24 à l'utiliser lorsqu'on est... bon, comme cadet, lorsqu'on commence comme cadet, on  
25 continue à pratiquer ce programme, aussi les policiers sont formés sur plusieurs  
26 scénarii ou scénarios, donc il est plus important pour nous d'élaborer les compétences  
27 de jugement pour continuer justement à travailler dans ce système, dans ce service.

28 Aussi, ce que je pense important, c'est un mélange de formations

1 théoriques et pratiques et aussi en mode virtuel. Pour ce qui est de l'éducation en ligne,  
2 donc il y a l'École canadienne des services publics, il y a les cours qui sont en ligne et  
3 qui sont disponibles aussi; pour ce qui est de la formation théorique ou pratique, on a la  
4 possibilité avec le Collège canadien de la police, donc il y a beaucoup de disponibilités  
5 pour ce qui est de la formation.

6 Un autre élément très important, je pense que c'est la certification,  
7 nous avons cela dans pas mal d'organismes de la GRC pour ce qui est du contrôle.  
8 Premiers soins CPR, y'a aussi dans d'autres domaines la possibilité de faire des  
9 améliorations. On travailler là-dessus. Par exemple, notre programme en matière de  
10 tireurs actifs. Quand j'étais impliqué dans la division de la province du Manitoba, on  
11 avait un programme de certification voilà dix ans pour DRAI et c'est devenu trop difficile  
12 de poursuivre ce modèle, il était difficile de trouver des installations pour offrir les  
13 formations de la certification.

14 Je pense qu'un autre élément important est l'évolution de la  
15 formation, et c'est dans... et la GRC a découvert effectivement qu'il y a... ou prévoit en  
16 fait un autre modèle de formation en blocs.

17 En termes d'autres aspects clés du mandat de la Commission, je  
18 n'ai pas beaucoup de choses à apporter. Je pense qu'il y aura de la discussion en  
19 matière d'intervention en cas d'incidents critiques. Suite aux recommandations du  
20 rapport MacNeil après les événements de Moncton, la GRC avait apporté des  
21 changements à la formation, donc au niveau de la supervision, il y a un cours  
22 secondaire qui vient d'effectuer la transition vers un cours de formation en présentiel.  
23 En services pour les CIC, leur rôle est assez précis et c'est un très petit nombre de  
24 personnes qui sont... qui occupent ce poste, donc nous demandons à nos homologues  
25 du Collège canadien de police pour... d'effectuer cette formation.

26 Les barrières ont déjà été abordées dans certains cas, je vais...  
27 c'est surtout, pour nous, ces ressources représentent une barrière – je parle des  
28 enseignants –, et ça change d'une division à l'autre. La division « E » de la Colombie-

1 Britannique a un modèle du Cadillac où ils ont le Centre de formation de la région du  
2 Pacifique avec un grand nombre d'enseignants qui sont responsables de la formation.  
3 La division « H » a quand même... n'accuse pas un petit... un grand retard. Quand  
4 j'étais dans la division « D », on regardait... lorgnait avec envie la division « H ». On a  
5 sept enseignants à temps plein et on est proche du quartier général de Dartmouth, mais  
6 il y a d'autres divisions qui n'ont pas les mêmes ressources de formation. Ça demeure  
7 un défi pour nous. On dirait que les demandes en formation s'accroissent à chaque  
8 année et le nombre de ressources demeure assez stable.

9                   Donc, dans la division « H » et dans d'autres divisions, on a des  
10 contrats à temps partiel, on forme les gens pour devenir enseignants d'armes à feu,  
11 mais à chaque fois que l'on les engage pour offrir des formations, ça laisse des lacunes  
12 dans la police de première ligne, ce qui mène à d'autres problèmes.

13                   Donc, les ressources représentent une barrière importante à  
14 l'heure actuelle, les installations représentent une autre barrière ou un autre défi au  
15 Canada. Chef Kane a parlé des installations pour faire la formation en carabines de  
16 patrouille et on est très limité à cet égard. Et donc, les capacités sont une autre barrière.  
17 Le volume de formations qui doit être fait à chaque agent est grand.

18                   La rétention est aussi une barrière et aussi on a aussi le recyclage  
19 ou le rafraichissement. Certains cours, on les fait... donne une fois, souvent la  
20 formation se fait en ligne et les documents seront... les matériels de cours sont  
21 disponibles aux agents pour... et ces savoirs sont périssables. Et si on ne fait pas de  
22 recertification, parfois on va perdre certaines de ces... certains de ces savoirs.

23                   Et pour terminer, sur le thème... en ce qui a trait au mandat de la  
24 Commission, une autre barrière présente est représentée par la coordination avec  
25 d'autres organismes. Nous savons... faisons une bonne coordination avec certains  
26 organismes. Dans d'autres provinces, on a eu quand même un succès, par exemple  
27 dans les... il y a une certaine coordination entre les GTI; dans la division « H », on a  
28 aussi une collaboration sur l'ordre public avec... entre la GRC et la Police régionale du

1 Cap-Breton, mais je pense que dans d'autres domaines, on pourrait faire mieux, on  
2 pourrait mieux coordonner nos efforts. On offre nos formations à d'autres organismes,  
3 autres services municipaux dans la province où on est capable de le faire. Parfois, on  
4 est invités à se faire former avec d'autres services. Donc, ça existe, mais la  
5 coordination peut être améliorée.

6 Et je pense que, sur cela, je vais terminer mes commentaires. Je  
7 peux répondre à vos questions.

8 **Me EMILY HILL:** Merci.

9 Chef MacNeil.

10 **Ch. DAVID MacNEIL:** Merci. Je vais donner suite aux  
11 commentaires de l'inspecteur Bell sur ce que l'on fait en Nouvelle-Écosse. Donc,  
12 ensemble, on est meilleurs, et les couts peuvent être aussi réduits. Il est difficile d'offrir  
13 une formation de qualité, ça coute cher, donc plus on fait des choses ensemble et  
14 mieux c'est. On a plusieurs exemples. En Nouvelle-Écosse par exemple, le travail de  
15 formation en violence au foyer, on fait donc la formation des formateurs et ensuite ces  
16 formateurs reviennent à leurs unités d'attache pour donner cette formation. Ç'a été très  
17 utile. L'inspecteur Bell a dit aussi que l'on offre... aussi, la GRC nous offre de la  
18 formation en enquêtes, même chose... et vice versa. Parfois, ils vont... donc, il y a  
19 plusieurs exemples de ce type. Par exemple, à l'heure actuelle où les ministères font  
20 venir des experts thématiques de l'extérieur de la province et on offre de la formation  
21 sur, par exemple, en matière d'intervention en cas de crise, et donc, on a une longue  
22 histoire de collaboration.

23 Je vais parler un peu des académies de formation. Je représente le  
24 Canada Atlantique sur le Conseil consultatif du Collège de police canadienne, donc... et  
25 d'autres organisations collaborent, les différentes académies du pays partagent aussi  
26 les programmes scolaires, et donc, on essaie d'intégrer cette formation de base en  
27 fonction des pratiques exemplaires. Je pense qu'on est souvent plus proche que ce  
28 qu'on peut imaginer, et finalement, cette formation est essentielle au succès quand on

1 essaie d'optimiser nos dépenses en formation, le partage des ressources.

2 On a notre propre « range » à Halifax, on l'utilise deux fois par mois  
3 et donc, le plus on peut établir des partenariats et réduire des barrières, mieux c'est. Ça  
4 permet aussi à nos officiers de se connaître et ça aide aussi avec l'interopérabilité plus  
5 tard.

6 Il y a des barrières à la formation, mais je pense qu'on a déjà fait  
7 pas mal de bons coups. Il faut continuer à poursuivre... à suivre ce chemin et à  
8 chercher les opportunités de collaborer et à faire venir de la bonne formation de qualité  
9 dans la province. Et si les services travaillent ensemble, on peut mettre en commun nos  
10 ressources et on peut continuer à offrir de bonnes formations. Je pense qu'il s'agit donc  
11 de suivre ce chemin, de faire des formations conjointes, le partage des experts  
12 thématiques. Un autre officier de l'identification médico-légale va aller au Collège de  
13 police canadien... Collège canadien de police en septembre. Donc, il y a beaucoup  
14 d'occasions qu'on peut saisir pour que nos gens, par exemple, puissent aller donner  
15 des formations ailleurs. Ensemble, on est meilleurs – il faut continuer à collaborer et on  
16 est plus similaires que parfois, on peut croire.

17 Merci.

18 **Me EMILY HILL** : Les prochaines questions portent sur les normes.  
19 Je ne sais pas si la commissaire Fitch a des questions au sujet de ce qu'on vient  
20 d'entendre?

21 **COMMISSAIRE FITCH** : Oui, je pourrais poser quelques questions.  
22 Vous n'aurez pas à y répondre tout de suite, vous pouvez y réfléchir et y répondre plus  
23 tard. Au courant de notre travail, depuis deux ans environ, on a beaucoup entendu  
24 parler de l'importance d'un changement de culture, l'importance de l'éducation de la  
25 police et si cette formation répond aux normes actuelles. On a parlé de l'accréditation,  
26 le besoin de pratique, de formation continue et j'ai comme l'impression que l'on parle  
27 encore des aspects tactiques, que toutes les certifications portent sur le recours à la  
28 force, l'intervention tactique, les premiers soins et ainsi de suite. Mais on n'a pas



1 vraiment changé... on n'a pas fait le virage vers ce qu'on peut appeler la police de base  
2 au 21<sup>e</sup> siècle. Il faut revenir à la base. Donc, quel est le mandat de formation qu'il faut  
3 mettre en place?

4 Je vous propose qu'il existe encore une culture de police où les  
5 agents sont un peu frustrés s'ils doivent par exemple assister à des formations en  
6 matière de diversité, en matière de LGBTQ, en matière d'escalation verbale. Il faut  
7 parler de... les pratiques et si on n'a pas évolué avec les changements de la société, au  
8 fur et à mesure des changements de la société, on ne peut pas répondre au mieux aux  
9 besoin de la communauté. Donc, qui peut répondre à cette question-là? Comment peut-  
10 on influencer la formation et l'éducation en formulant la police de base? Et donc, qu'est-  
11 ce qu'il nous faut pour vraiment répondre aux besoins d'aujourd'hui en termes de  
12 services policiers? Je vous pose la question, mais vous n'êtes pas obligé d'y répondre  
13 tout de suite.

14 **Me EMILY HILL** : Peut-être que certaines personnes auraient déjà  
15 une réponse – peut-être que certains des aspects de votre question trouveront réponse  
16 lors de la prochaine ronde et aussi, on va parler des incidents critiques et d'essayer de  
17 prévenir, non seulement d'intervenir lors des incidents critiques.

18 Faisons de l'espace pour la réponse à la question de... peut-être  
19 que la réponse à la question de... peut-être que Monsieur Carter voudrait intervenir?

20 **M. BRIAN CARTER** : Ce sont des commentaires très valables. La  
21 pratique et la philosophie de formation de la police, c'est de ça qu'il est question. On se  
22 rappelle de Monsieur... du docteur Kimmo Himberg, qui a parlé des pratiques qui ont  
23 cours en Finlande. Je pense que c'est ça l'orientation que vous cherchez; c'est ce que  
24 je propose aussi. Eux, ils ont un programme de trois ans où on apprend dans un  
25 contexte universitaire magistral et ce n'est qu'une petite partie qui est composée de la  
26 formation de police standard que l'on voit au Canada, même chose au Québec

27 Des exemples existent déjà dans le monde qui permettent de voir  
28 ce changement culturel de s'instaurer. Et en ce qui a trait à la pratique, oui, c'est vrai : si

1 on répète toujours les mêmes choses, ben ce n'est que ça que l'on sait. C'est ce que  
2 les athlètes ne font pas; ils essaient toujours de changer les buts, d'essayer des  
3 objectifs, de les rendre de plus en plus exigeants. Il faut penser comme un athlète.

4 **COMMISSAIRE MacDONALD** : Moi, une question que j'aimerais  
5 poser et même, je ne sais pas si les modératrices trouvent que c'est un bon moment,  
6 mais on nous... on a entendu beaucoup parler de la coordination entre les différences  
7 services de police. Mais qu'en est-il de la collaboration avec d'autres services non  
8 policiers, comme par exemple les pompiers et les ambulanciers, etc.? Et qu'est-ce  
9 qu'on... ça, c'est quelque chose qui m'intéresse. Donc, Maître Hill?

10 **Me EMILY HILL** : Monsieur d'avoir soulevé cette question. On a  
11 déjà posé une question à ce sujet – en fait, on va poser cette question cet après-midi,  
12 quand on va vous demander de commenter la collaboration... sur la collaboration avec  
13 d'autres services d'urgence et d'autres services communautaires. Si cela vous chante,  
14 j'aimerais vous rappeler l'intérêt du commissaire MacDonald à une réponse à cette  
15 question.

16 Est-ce qu'il y a un autre commentaire, une autre intervention pour  
17 répondre aux commentaires, à la question du commissaire Fitch? Je vais d'abord  
18 demander à Madame Crichton d'intervenir.

19 **Mme HAYLEY CRICHTON** : Merci. En réfléchissant à la manière  
20 de renforcer les capacités, il faut reconnaître les institutions éducatives comme ayant  
21 une grande capacité. En Nouvelle-Écosse, nous avons d'excellentes institutions  
22 d'éducation supérieure et je pense que l'on pourrait vraiment faire appel à ces  
23 institutions.

24 **Me EMILY HILL** : Monsieur Bouchard, à vous. Je crois qu'il faut  
25 allumer le microphone, Monsieur Bouchard.

26 **M. PAT BOUCHARD** : Je vais donc répondre à la question en  
27 matière de changement de culture et la frustration qu'accusent certains policiers quand  
28 ils doivent assister aux cours. Ce n'est pas une représentation juste des membres; je

1 pense que les membres vont toujours accepter une formation afin de devenir de  
2 meilleurs policiers. Si, les membres être exposés à d'autres points de vue, mais c'est le  
3 volume de travail que l'on impose sur les policiers. Les formations obligatoires,  
4 l'assistance aux tribunaux et on recommande que ces membres, pour leur propre bien-  
5 être, prennent des congés auxquels ils ont droit, mais tout cela pose problème. Si on  
6 demande un changement de culture au chapitre de la formation et de la capacité, il faut  
7 se demander : est-ce qu'on a assez de policiers pour ajouter ces deux ou trois  
8 semaines de formation? Est-ce qu'on a le financement pour le faire? Est-ce qu'on a les  
9 experts thématiques pour offrir cette formation d'envergure, étant donné le volume de  
10 travail qui existe déjà? Ce n'est pas une question qui trouve une réponse facile, mais il  
11 faudrait le faire avec nos partenaires contractuels, avec les municipalités. Il faut leur  
12 demander : quels sont vos besoins? Quelles sont vos attentes face à vos policiers?  
13 Qu'est-ce que vous voulez qu'ils sachent faire? Cette discussion doit avoir lieu.

14 La disponibilité de ressources et des fonds et du temps sera le  
15 facteur clé si on veut vraiment effectuer un changement de culture.

16 **COMMISSAIRE FITCH** : Merci beaucoup de votre réaction. Ce  
17 n'est pas non plus... je ne voulais pas généraliser, mais il s'agit quand même de  
18 prioriser la formation; on met l'accent quand même sur les compétences tactiques et  
19 surtout quand il s'agit de recertification, les pressions en matière de formation sont très  
20 réelles et cela nous ramène la question du temps que l'on ne consacre pas à la  
21 formation des agents. On se dit que bon, six mois de formation après un peu de  
22 coaching, un peu de mentorat sera suffisant pour que nos policiers puissent faire...  
23 donner le meilleur d'eux-mêmes. Et donc, les institutions vont... finalement, vont avoir  
24 tendance à mettre la priorité sur les aspects tactiques plutôt que les compétences  
25 douces, pour ainsi dire.

26 **Ch. DAVID MacNEIL** : Désolé, est-ce que je peux faire un  
27 commentaire à cet égard?

28 **Me EMILY HILL** : J'ai vu Monsieur le chef Kane, alors entre vous et

1 Monsieur le chef MacNeil.

2 **Ch. MARK KANE** : Je perçois ceci de deux différentes façons. Je  
3 vois les avantages de la formation continue, mais j'essaie de le percevoir comme  
4 obstacle aussi. Il y a plusieurs personnes de différents groupes, différents... et la  
5 question socioéconomique empêche la formation continue. Je ne voudrais pas qu'on  
6 investisse toutes nos énergies là-dedans; ça pourrait nous écarter de certaines  
7 collectivités plutôt que de nous rapprocher de certaines collectivités, communautés.  
8 Quand on parle de succès de formation, je regarde les équipes de crise et de police; il  
9 s'agit de réussite. Les différentes agences partenaires travaillent ensemble et  
10 comprennent mieux les compétences des autres et le succès final avec la personne  
11 avec qui ils font affaire, les personnes qui vivent une crise de santé mentale reçoivent  
12 de meilleurs services de la part des services sociaux et des services de santé, la police.  
13 Quel beau modèle à considérer!

14 Alors, peut-être que la discussion, c'est qu'à l'avenir, allons-nous  
15 discuter avec toutes les agences qui sont partenaires? Que va-t-on faire ensuite?  
16 Comment aborder ceci? Cela peut également couvrir ce qu'on a discuté ce matin : le  
17 soutien des pairs par les policiers, il y a un autre effet supplémentaire là. Les  
18 ambulances et les services d'incendie se rendent aux mêmes appels que nous et on  
19 aborde tous les mêmes genres d'enjeux de (inintelligible) de grande envergure. Nous  
20 avons tous différentes perspectives selon nos agences géographiques. Je pense que la  
21 formation, peut-être c'est ce qu'on devrait faire : nous créons une installation de  
22 formatoin pour tous les premiers intervenants. Là, on peut s'intégrer, on peut voir les  
23 compétences des autres. Ce n'est pas qu'on cherche à mettre tous les deux ans le  
24 même panier, mais ce qu'on cherche à comprendre, qu'est-ce que les services  
25 d'incendie font en matière de formation? Les ambulanciers, que font-ils en matière de  
26 formation? Peut-être que cela fait partie de l'éducation continue. Là, les agents de  
27 police pourraient être placés pour voir que font les travailleurs sociaux à tous les jours.  
28 Je pense que ce genre d'élaboration-là serait utile.

1                   **COMMISSAIRE FITCH** : Merci. Monsieur Carter avait mentionné le  
2 modèle finlandais, que nous avons considéré. Cela aide à aborder vos questions sur  
3 les obstacles de faire intégrer des gens. On recrute pour certains personnages, des  
4 valeurs et le programme présente les futurs agents de police dans les domaines de la  
5 sociologie, la criminologie, la psychologie, les droits de la personne. Ça leur donne une  
6 bonne base analytique avant même d'accéder à la formation en matière tactique. Ils  
7 peuvent recruter de toutes les classes, sous tout le spectre des collectivités. Si moi  
8 j'avais une baguette magique, c'est ce à quoi ça ressemblerait, mais vous avez bien  
9 parlé aux commentateurs aux questions du commissaire MacDonald au sujet du besoin  
10 d'avoir des formations qui intègrent plusieurs agences et d'être exposés à plusieurs  
11 agences. Je sais que j'empiète sur le temps des facilitateurs.

12                   **Me EMILY HILL** : Pas du tout! Alors, on avait espéré avoir une  
13 discussion; si vos discussions suscitent une discussion, c'est ce qu'on va faire!  
14 Monsieur le chef MacNeil?

15                   **Ch. DAVID MacNEIL** : En écoutant les autres participants avec un  
16 œil tourné vers l'avenir et les recommandations, il y avait un centre de passage de  
17 justice, c'était les recommandations de l'enquête Maxwell Georges faite en 1990 début  
18 2000. C'est à Truro, alors, je ne le connais bien, c'est au Collège communautaire de la  
19 Nouvelle-Écosse à Truro, c'est une installation du ministère de la Justice. Il y avait un  
20 navigateur et un coordonnateur d'éducation et ils accueillaient, comme disait Madame  
21 la commissaire Fitch. Et je ne dirais pas que c'était les compétences plus relationnelles,  
22 mais on va dire, le côté plus universitaire, non tactique; on n'était pas là pour apprendre  
23 des choses liées aux armes à feu, mais on pouvait recevoir de la formation sur la  
24 violence conjugale, recherche et sauvetage, etc.

25                   C'était une installation que le ministère de la Justice avait à  
26 l'époque. Cette personne-là pouvait faire la coordination de la formation, demandait aux  
27 formations au département du ministère ce qu'ils cherchaient pour la formation et pour  
28 accorder des experts en la matière. Ils demandaient également aux agences à travers

1 la Nouvelle-Écosse d'avoir une formation semblable. C'était surtout une question de  
2 former les formateurs; les gens recevaient le cours de formateur en matière de violence  
3 conjugale.

4                                   Alors, cela a déjà existé; je n'ai pas su pourquoi ça a été éliminé.  
5 Ça a fonctionné pendant 10 ans et là, ça a arrêté. Je ne sais pas qu'est-ce qui a passé,  
6 qu'est-ce qui s'est passé et pourquoi ça n'existe plus, mais pendant ces... lors de son  
7 ouverture, ça donnait lieu à des formations conjointes. Alors, ça nous force également à  
8 songer à la formation parce que si jamais c'était... rien ne s'y passe, on disait « Bon, on  
9 a une installation qui devrait être employée ». Peut-être on devrait regarder les  
10 recommandations des rapports antécédents et de songer à voir si c'est quelque chose  
11 de faisable. Ça m'est venu à l'esprit pendant que vous parliez, alors j'ai pensé que je  
12 devrais l'exprimer.

13                                   **Me EMILY HILL** : Alors, revenons... on va maintenant reprendre,  
14 adopter la série de questions sur les normes, comment les normes peuvent être  
15 utilisées de façon efficace pour améliorer la sécurité de la collectivité, quelles sont les  
16 normes dont on a besoin pour s'assurer le maintien de l'ordre efficace dans les zones  
17 relevant du mandat de la Commission. Est-ce qu'il y a des risques ou des avantages en  
18 ce qui a trait aux normes policières?

19                                   Alors, on va entamer cette série de questions; sans doute que ce  
20 sera interrompu par le lunch, mais je vais tourner la question d'abord à l'Association des  
21 chefs de police de la Nouvelle-Écosse.

22                                   **Ch. ROBERT WALSH** : Selon moi, en tant que police, nous  
23 soutenons énormément les normes dans la province de la Nouvelle-Écosse afin de  
24 normaliser notre prestation de services. Nous avons travaillé de collaboration avec le  
25 ministère de la Justice depuis des années ainsi que nos collègues de la GRC font partie  
26 des groupes de travail et des groupes de direction pour faire ainsi, normaliser notre  
27 prestation de services pour le meilleur intérêt des Néo-Écossais.

28                                   Cela étant dit, une bonne partie du bon travail qui a été réalisée,

1 c'est... on peut le lire dans le site web du ministère de la Justice; il y a 43 normes  
2 actuellement. En fait, c'est important que les gens sachent qu'il y a des normes  
3 policières en Nouvelle-Écosse; tous les services policiers dans la province doivent au  
4 moins atteindre ou aller au-delà de ces normes-là.

5                   Lorsque nous parlons de normes, c'est quand même important de  
6 se rendre compte qu'une norme, c'est un document vivant et qu'on doit régulièrement  
7 examiner cela et faire des mises à jour pour refléter la jurisprudence ou les avancées  
8 en matière de technologie. Par exemple, le Taser, quand ça a proprement été introduit,  
9 il n'y avait pas de politique en la matière, ça devait être créé. Lorsqu'il y a eu l'enquête  
10 Hyde, il y a eu des recommandations qui ont été le résultat. Alors, il a fallu revoir... revoir  
11 les normes en matière de Taser. Alors, ce sont des travaux, c'est fluide, c'est des  
12 travaux qui sont en cours. Mais c'est quand même nécessaire. Il est inévitable qu'il y  
13 aurait des changements supplémentaires à venir. On doit travailler de façon  
14 collaborative avec tous nos partenaires afin de mieux comprendre là où nous nous  
15 pointons. Pour l'orientation future en fait.

16                   **Me EMILY HILL:** Merci bien. Je vais sauter un peu et je sais que  
17 certains individus qui voudront parler de ce sujet ne seront pas là cet après-midi, alors  
18 passons à M. Carter.

19                   **M. BRIAN CARTER:** Chef MacNeil a soulevé un bon point à ce qui  
20 a trait aux normes, lorsqu'il a parlé de la formation à travers le pays, s'approche de la  
21 Colombie-Britannique, en Ontario, en Alberta, jusqu'à la région Atlantique et c'est vrai.  
22 Pour parler sur ce point-là, nous devons explorer la notion de normes policières et des  
23 modèles fédéral semblables à celui-là de la Finlande, l'Écosse et du Québec. Ce ne  
24 sont pas juste des normes en matière de formation, c'est des normes opérationnelles  
25 administratives et également en matière d'équipement. On doit s'écarter du système  
26 des États-Unis. On a prouvé que c'est un système brisé de 18 000 services policiers  
27 séparés. Ça pose beaucoup de problèmes afin qu'ils puissent travailler ensemble et  
28 recevoir les formations ensemble. Ils ne font rien, ils ne font pas les choses ensemble.

1                   Le Dr Hunter Martindale du Texas a parlé à ce sujet lors d'une  
2 table ronde. Lorsqu'il en a parlé il a dit c'est presque impossible pour lui au Texas, afin  
3 que tout le monde travaille de la même façon depuis l'école secondaire Columbine.  
4 C'est ça son travail. Il œuvre à ce que les agences du Texas travaillent ensemble, mais  
5 ça continue de changer depuis Columbine. Ils continuent de changer la formation, et  
6 c'est ce qu'ils doivent faire. Et on a vu des preuves de ceci, c'est bien avant le Dr  
7 Martindale et ses propos, la fusillade de Uvalde au Texas a démontré que malgré les  
8 efforts de faire que ces agences-là travaillent ensemble, ça a échoué dans ce cas-là.  
9 Cela pousse l'idée qu'il faut explorer les normes nationales ou des modèles de police  
10 nationale. Les normes finlandaises et le Dr Kimmo Himberg a indiqué que ça prend trois  
11 ans pour recevoir la formation. C'est semblable au Québec, comme je viens de dire, et  
12 on doit transférer les gens aussi au sein des pays. Surtout dans les milieux rural [sic]. Si  
13 on ne les transfère pas, ils sont dans les limbes et cela a été identifié comme un  
14 problème du point de vue des normes auparavant. L'Écosse en 2013, a démantelé  
15 toutes les agences policières et a passé à une seule agence nationale et c'est une  
16 citation d'un article dans le Sunday Times en Angleterre de 2019 : « Un modèle pour le  
17 restant de la Grande-Bretagne. » Il y avait certainement des « hics » de passer... il y  
18 avait 29 services policiers à un. Il y a eu des difficultés et ils ont... il y a encore des  
19 enjeux à corriger, alors il n'y a rien qui est... rien n'est parfait, mais c'est quelque chose  
20 qu'on devrait vraiment considérer si on veut faire que les choses fonctionnent sans  
21 « hic » à travers le Canada.

22                   Le modèle du Québec ressemble à celui-là de la Finlande, ça  
23 fonctionne au Québec. Le Québec le voit comme un modèle national. Comme le  
24 Québec perçoit les choses selon un modèle national en ce qui a trait au Québec, ça  
25 fonctionne, ça fonctionne bien. Ça fonctionne déjà dans notre pays. J'ai parlé au Dr  
26 Himberg lorsqu'il était ici et ça l'a surpris quand il a considéré le Canada, il a dit : « Bon,  
27 il y a une force de police nationale, il y a des contrats vers les provinces, c'est quoi le  
28 problème ? » Mais il y a des problèmes, nous le savons bien. Et la Commission les a



1 identifiés comme il se doit.

2                   Pour terminer, le modèle national c'est quelque chose que nous  
3 devrions considérer et cela pourra résoudre plusieurs des problèmes que nous  
4 discutons. Mais c'est complexe, c'est compliqué, la difficulté en serait... ce serait une  
5 difficulté politique, mais on doit considérer cela comme solution.

6                   **Me EMILY HILL:** Merci bien. Je pense que maintenant, passons à  
7 l'inspecteur Sean Auld. Nous n'allez pas nous rejoindre cet après-midi, alors je voudrais  
8 que vous parliez de cette question des normes ce matin.

9                   **Insp. SEAN AULD:** Merci bien. Bon après-midi, bonjour.  
10 Mesdames et Monsieur les Commissaires et les autres membres du panel. Je m'excuse  
11 de mon prochain commentaire. Je suis en désaccord avec le chef Walsh en ce qui a  
12 trait aux normes qui sont actuellement en vigueur. Si ces normes-là devaient être  
13 révisées par une agence indépendante, je ne suis pas sûr que ce serait véritablement  
14 une norme. Je vous le dis en tout... dans beaucoup d'aspects, le ministère de la Justice  
15 a fait preuve de beaucoup de *leadership* et avec toutes les agences dans la province  
16 travaille pendant un certain temps pour à présent introduire des normes policières  
17 provinciales. Et les chefs municipaux ont vraiment fourni des rétroactions en ce qui a  
18 trait à ce que ces normes-là devraient inclure. Pour aller au-delà de cela, je vous  
19 suggère que le modèle actuel pour introduire des normes policières et collaboratif  
20 incluent tous les participants au sein du milieu policier et c'est la force que le chef... du  
21 chef... comme disait le chef MacNeil, l'union fait la force et la diversité des pensées qui  
22 vient des différentes agences policières qui contribuent donne lieu à un meilleur résultat  
23 pour la province.

24                   Je vous suggère que les normes policières sont fondamentales à  
25 tous les aspects des forces policières et sont la clé d'assurer un service policier  
26 cohérent à travers la province. Les normes assurent également que les policiers  
27 reçoivent la bonne formation et l'équipement pour bien faire leur travail de façon  
28 sécuritaire. Et en soutenant les autres policiers de première ligne, on augmente le

1 niveau de service qu'ils peuvent fournir aux Néo-Écossais. Il s'agit également de la  
2 base qui va fournir davantage d'interopérabilité ainsi, chaque agence pourra rejoindre  
3 les agences partenaires pour fournir le meilleur service aux citoyens et nous sommes  
4 tous responsables à l'endroit de ces citoyens-là. Un instant, j'ai des pépins  
5 techniques...

6 L'interopérabilité améliorée facilitera une meilleure capacité d'une  
7 intervention intégrée aux crimes majeurs et aux événements. Également, une capacité  
8 lorsqu'il s'agit d'avoir différents... davantage d'effectifs dans des situations extrêmes.  
9 Nous connaissons bien sûr les ressources financières limitées aux contribuables. Il y a  
10 plusieurs... il y a plusieurs éléments qui sont en concurrence pour ces agents-là,  
11 notamment les services de la santé. Alors nous devons établir les meilleurs modèles,  
12 les plus efficaces en matière de prestation de services dans cette province. Alors  
13 ensuite, les normes pour assurer les forces policières efficaces, généralement cela  
14 exige des normes policières, sur tout le spectre des forces policières du côté  
15 opérationnel, du côté administratif. Des normes de gestion des dossiers est tout autant  
16 important que les normes en matière d'intervention en cas d'urgence. Si nous n'avons  
17 pas accès à des données justes entre les agences, c'est très difficile pour nous d'avoir  
18 une intervention efficace à tous les crimes.

19 En ce qui a trait aux normes qui relèvent du mandat de la  
20 Commission, je vous suggère que les normes liées au programme d'incidents critiques  
21 et les crimes majeurs et les services de soutien sont tous importants afin que l'on  
22 puisse aborder les enjeux devant cette Commission. Cela comprend les commandes en  
23 cas d'incident critiques, le GTI, l'équipe de négociation en cas de crise, l'analyse des  
24 patrons de sang... une longue liste. Et tous ces participants-là ont besoin de normes  
25 détaillées afin qu'on puisse respecter les besoins, combler les besoins des Néo-  
26 Écossais.

27 En plus de la formation supplémentaire et des agréments qui  
28 deviendra partie des normes, la personne qui occupe ces postes-là aura les (l'audio

1 coupe) nécessaires pour assurer que ses compétences périssables sont maintenues.  
2 En matière des normes policières en milieu rural, cela va assurer une certaine  
3 cohérence à travers la province, notamment dans les milieux rural. Selon moi, une  
4 personne qui habite à Yarmouth devrait recevoir le même niveau de service qu'une  
5 personne qui habite à Meat Cove. La province de Nouvelle-Écosse, nous repassons à  
6 l'examen des niveaux de services et nombre de membres réguliers affectés via nous,  
7 par l'entremise de plusieurs méthodologies. Cela peut comprendre faire évaluer les  
8 besoins en matière de police de la région, de la municipalité ou de la force policière.  
9 Faire l'analyse des ressources en matière de services généraux associés avec une  
10 analyse de la charge de travail du district qui est évaluée.

11 En plus, un état des lieux pour rassembler des infos sur les  
12 collectivités des tendances des taux de criminalité et pour avoir des apports sur une  
13 évaluation globale des niveaux de services policiers exigés pour chaque région  
14 considérée. Je cherche c'est quoi le prochain point... les risques, les désavantages  
15 associés aux normes policières.

16 Selon moi, il n'y a aucun désavantage associé aux normes  
17 policières provinciales. Je vous dis, cela pourrait donner lieu à des coûts  
18 supplémentaires à certaines agences, à la province, mais ces coûts-là sont justifiés  
19 pour assurer que tous les membres du public reçoivent un niveau de service cohérent.  
20 L'adoption des normes donnera probablement lieu à des changements probablement  
21 structurels au sein de la province, nous savons tous qu'il incombe à nous tous de  
22 travailler ensemble et comme le disait M. le chef MacNeil, je pense que c'est le cas. La  
23 GRC, les services municipaux, l'émissaire de la justice, la Commission, les polices et le  
24 commissaire, comprennent tous que nous sommes des... que nous servons le public et  
25 que nos actions collectives devraient être axées sur assurer la sécurité du public au  
26 sein de la province.

27 Il est essentiel, je suggérais, que tout programme a un audit qui  
28 fonctionne aussi, et je sais que les provinces qui vont mettre en œuvre cela sur un long

1 terme pour assurer l'intégrité de ce programme. Je voudrais conclure par suggérer que  
2 les matières que l'on discute aujourd'hui affectent toute la police de la Nouvelle-Écosse  
3 et aussi du pays, pour ce qui est de la GRC de Truro et qu'ils fonctionnent de façon  
4 égale. Plusieurs autres questions communiquées en besoins, il est question  
5 d'augmenter le nombre de ressources pour essayer de traiter ou relever les défis  
6 actuels. L'un des défis c'est justement d'intéresser le monde à rejoindre la police. Ce  
7 n'est plus l'intérêt qui existait auparavant et donc, je suggérerais des solutions bien que  
8 c'est basé sur les ressources, on a besoin de voir le côté financier pour ce qui est de la  
9 prospection de la police.

10 Je pense que ce sont là mes commentaires. Merci.

11 **Me EMILY HILL:** Merci à vous. Je ne sais pas si le chef Kane, chef  
12 Walsh, si vous voulez répondre aux commentaires, ça va beaucoup aider la  
13 Commission. On va reprendre cette discussion au sujet des normes et écouter les  
14 autres, entendre les autres après la pause. Donc si vous avez des choses à ajouter.

15 **Ch. MARK KANE:** Je vais dire que je suis entièrement d'accord  
16 pour ce qui est de l'amélioration des normes pour assurer la sécurité. Ça vaut la peine,  
17 c'est un exercice qui vaut la peine et je suis d'accord que l'on travaille ensemble. Qui  
18 est très important pour le public. Et l'une des normes sur lesquelles on doit s'attarder  
19 c'est des modèles d'intervention. Et je pense que c'est là d'où provient la coopération  
20 pour ce qui est de la Saskatchewan, de l'Alberta, qui ont des équipes de police rurale,  
21 qui sont dans les juridictions policières. Et ce qui permet des interventions très rapides.

22 Je sais qu'il y a des problèmes et je sais qu'il y a des pistes pour  
23 ça, qui doivent être traitées et revues pour qu'elles deviennent réussies. Cependant, je  
24 crois fermement qu'il y a des circonstances qui vont permettre d'avancer.

25 **Me EMILY HILL:** Merci pour ça. Donc je suggérerais qu'on prenne  
26 une pause, la pause déjeuner maintenant et on va reprendre la discussion au sujet des  
27 normes, pour entendre ceux que nous n'avons pas encore entendus. Donc nous allons  
28 prendre une pause de une heure. Donc si vous voulez bien reprendre ici à 13h et on va

1 commencer quelques minutes après 13h. Merci.

2 --- **L'audience est en pause à 12 h 04**

3 --- **L'audience est reprise à 13 h 11**

4 **Me EMILY HILL:** Bienvenue à nouveau tout le monde, on va  
5 commencer. Donc ce qu'on va faire, c'est de conclure la conversation que l'on avait  
6 conclue bien avant... juste avant la pause déjeuner au sujet des normes. Il y a des  
7 personnes dont on n'a pas entendu parler, jusqu'à maintenant on ne les a pas encore  
8 entendues, avant de passer aux sujets de l'après-midi. Donc si c'est correct, je vais  
9 commencer avec vous, Monsieur Bouchard, par rapport à la question au sujet des  
10 normes policières.

11 **M. PAT BOUCHARD:** Merci beaucoup. Je voudrais faire écho à  
12 certains commentaires qui ont été faits auparavant. Les normes de la Nouvelle-Écosse  
13 ne reflètent pas la formation ou du moins il n'y a pas de... de guide d'utilisation ou guide  
14 d'accès, et donc il est question de normes basiques de formation telles que la  
15 certification. Et la Commission l'a souligné précédemment, pour ce qui est de la  
16 formation continue et heureusement que la GRC et certaines autres agences, ce n'est  
17 pas dans les limbes, mais c'est en cours. La formation c'est souvent, il est question de  
18 responsabilité du département et elle a en fait trois objectifs : la formation des agences  
19 et couvrir un certain spectre d'incidences, de situations.

20 C'est aussi, il est question aussi de, d'encourager et on pense  
21 quand même qu'il est question de souligner sur la formation, sur la collaboration entre  
22 différents services de police à avoir, de sorte à ce qu'il y ait des normes claires et qui...  
23 dont le maintien est assuré, est exigé. Donc en consultation avec la sécurité publique  
24 de la Nouvelle-Écosse, les différents chefs de police, la GRC, toutes les autres parties  
25 prenantes pour revoir, examiner toutes les normes à travers tout le Canada et donc, de  
26 sorte à ce qu'on puisse les aligner. Et justement, aligner toutes les pratiques pour  
27 justement, assurer la sécurité publique.

28 Donc la personne qui démissionne à Iqaluit ou à Halifax ou à

1 Régina devrait techniquement avoir les mêmes attentes en tant qu'agent de police.  
2 Parce que les interventions pourraient être différentes parce que les financements vont  
3 être différents, ils vont différer de Régina, à Halifax, à Ottawa. Donc par rapport... un  
4 agent policier ce qu'il gagne par rapport à un autre policier, donc ça peut ne pas être la  
5 même chose pour ce qui est des ressources, donc pour ce qui est des attentes de  
6 Madame, Monsieur-tout-le-monde, je pense que les attentes sont le fait que les  
7 agences de police doivent suivre les mêmes formations, doivent avoir accès aux  
8 mêmes formations, et le même accès aux formations. Et aussi en fonction des normes  
9 de formations, pas seulement d'avoir les normes attendues que tout le monde devrait  
10 avoir ou tout le monde devrait mettre l'accent dessus.

11 **Me EMILY HILL:** Merci. Donc il y a eu quelques changements de  
12 chaises et donc je pense que vous êtes le prochain sur la liste à appeler.

13 **Mme HAYLEY CRICHTON:** Parfait. Merci beaucoup. Je voulais  
14 ajouter à la conversation au sujet de la formation. Ce que je voulais dire auparavant, je  
15 pense qu'il y a des modèles qu'on n'a même pas besoin de les revoir, pour ce qui est  
16 des modèles de vocabulaire, lorsqu'ils ont suivi des cours à l'université, pour ce qui est  
17 de criminologie et tout ça. On a besoin de voir cela aussi. Donc par rapport aux normes  
18 policières, d'un point de vue de perspectives et ce qui domine en Nouvelle-Écosse au  
19 sujet de cette même discussion, les agents de police sont très investis dans un  
20 ensemble d'autorité et de procédures pour assurer leur rôle. Donc d'un point de vue  
21 de... il est question d'un minimum, c'est-à-dire pour des conseils d'orientation, il est  
22 question d'un minimum de suivi et de conseils pour... donc, on ne parle pas de... on ne  
23 parle pas de résumés ou d'extraits, mais on le parle, on le dit d'un point de vue  
24 provincial pour ce qui est des exigences fédérales que toutes les agences ou les  
25 stations de police doivent satisfaire pour être justement actives pour ce qui concerne la  
26 Nouvelle-Écosse et aussi pour fournir des définitions et qu'elles soient surveillées de  
27 façon adéquate, qu'elles soient supervisées de façon adéquate et appropriée, donc  
28 c'est quelque chose que l'on prend très au sérieux et on a besoin d'assurer que cela

1 continue, aussi que la mise à œuvre soit continue aussi.

2                   Pour ce qui est des normes qui deviennent dépassées, donc c'est  
3 là où on s'attend à ce que... où il y a des attentes et, selon mon point de vue, formaliser  
4 les... il est question de formaliser les arrangements, les dispositions, c'est-à-dire être en  
5 mesure d'être capables... c'est-à-dire de prendre le téléphone et d'appeler qui que l'on  
6 veut pour justement les arrangements, pour les dispositions, donc quel que soit... sans  
7 tenir compte des personnes, de qui elles sont, et c'est juste... le but étant d'avoir des  
8 réponses à ces attentes.

9                   Pour décharger la police de sa responsabilité pour ce qui est de la  
10 sécu... les procédures ou les normes de sécurité publique, il est question d'exigences  
11 dans plusieurs domaines, la responsabilité gouvernementale en fait partie justement de  
12 ces normes, c'est vraiment la première étape vers une organisation. Donc, je pense que  
13 toute autre chose serait mieux établie par l'exigence des attentes et pour ce qui est de  
14 la police selon... concernant les normes.

15                   Maintenant, ce que les normes doivent couvrir, étant donné mon  
16 commentaire sur la responsabilité, c'est mon opinion que tous les domaines qui ont à  
17 voir... tous les domaines qui ont à voir avec la Commission doivent se conformer aux  
18 normes de façon directe ou indirecte. Il est question de services fournis à la  
19 communauté, que les personnes devraient ou ne devraient pas faire pour que... garder  
20 en tête ou à l'image l'uniformité justement et assurer que tout est inclus dans ces  
21 normes désormais. Donc, dans certains domaines, dans certaines zones, il est question  
22 de centres plus robustes, plus solides de sorte à ce qu'ils soient en mesure d'intervenir  
23 où il y a la police et aussi quelques détails sont requis ou les domaines dans lesquels le  
24 maintien de l'ordre est impacté, et je pense qu'il y a lieu de dire que les stations de  
25 police sont déjà en train de faire et de mettre en pratique ce que les normes dictent,  
26 mais encore une fois il est question de formaliser le processus parce que le maintien de  
27 l'ordre a rapport avec les gens et ça devrait être cohérent tout le temps, en tout temps.

28                   Et à la fin, pour parler... dire si, oui ou non, il est question d'avoir

1 des normes policières, je pense que, désormais, ce que l'on a besoin d'établir, c'est  
2 d'assurer qu'il y a de la supervision, du contrôle, du suivi, sinon on ne sera pas aidés  
3 tout en avançant.

4                   Aussi, il est question de déterminer les exigences indicatrices ou  
5 d'indica... de métriques, donc il est question de mesurer, et lorsqu'on dépasse les  
6 normes, c'est dépasser le constat ou les résultats qu'ils ont. Et pour une question de  
7 cohérence, il est question de mesurer les normes, ce n'est pas servir la communauté  
8 bien et que l'on ne fait pas ce processus juste pour qu'il y ait des métriques qui soient  
9 établies qui vont déterminer nos besoins et ce qu'il y a lieu de faire, et si ce n'est pas le  
10 cas, on a besoin de les réévaluer, avoir entre autres une clause pour ça qui nous  
11 permettra de le faire.

12                   **Me EMILY HILL:** Merci.

13                   Chef MacNeil, sur la question des normes, est-ce que vous avez  
14 des commentaires sur l'utilisation efficace des normes et la mauvaise utilisation?

15                   **Ch. DAVID MacNEIL:** D'accord, mais parfois on parle des normes  
16 et on s'intéresse aux aspects de haut niveau de la police, mais finalement, il s'agit  
17 d'adopter des normes de base pour les services policiers de base. Je pense que si on  
18 se concentre toujours sur les aspects techniques et non pas les besoins des  
19 collectivités quotidiens, on va faire fausse route. C'est sûr qu'il faut avoir une formation  
20 en intervention en cas d'incidents critiques, mais ça, c'est assez rare.

21                   Quand on parle des normes, on parle généralement des aspects  
22 plus complexes ou techniques de la police, mais il faut aussi songer... envisager une  
23 norme de base et ça ne peut pas être une seule norme pour toutes les provinces, mais  
24 je pense qu'il faut quand même avoir un modèle de fournitures de services de base  
25 pour que les gens voient (inaudible : coupure audio) et ensuite, bon, il faut avoir les  
26 services spécialisés, bien sûr, mais on ne peut (inaudible : coupure audio) spécialisés. Il  
27 faut quand même que les normes s'appliquent surtout et du moins beaucoup aux  
28 services de police.



1 **Me EMILY HILL:** Merci. C'est un bon rappel que notre mandat  
2 porte sur l'intervention en cas d'incidents critiques, mais aussi nous avons beaucoup  
3 d'interventions dans le cas (Inaudible : coupure audio) impliquant les armes à feu, la  
4 violence conjugale, ainsi de suite.

5 Commissaires, est-ce que vous avez d'autres questions à poser?

6 Je crois qu'on va passer à la discussion de l'après-midi.

7 (INAUDIBLE : PROBLÈME AUDIO DU CÔTÉ DE L'INTERPRÈTE)

8 ...à la table physique, d'abord nous avons Steve Graham qui  
9 représente (Inaudible : problème audio) l'Association des Vétérans responsables de la  
10 planification ou de la... dans la division « H ». Pas la version physique de cela, mais  
11 bon.

12 Ensuite, pour la province de la Nouvelle-Écosse, nous avons  
13 Matthew Boyle, qui est directeur intérimaire, ministère des Services de Nouvelle-Écosse  
14 et Services internes, le gouvernement de Nouvelle-Écosse, et son collègue, Todd  
15 Brown, directeur, ministère, Services de Nouvelle-Écosse et Services internes.

16 Et sur la plateforme virtuelle, nous avons pour la Fédération de la  
17 police nationale, nous avons Jeff McGowan, directeur du Conseil d'administration pour  
18 la région des Prairies, et aussi l'inspecteur Don Moser de la GRC.

19 Bon après-midi.

20 Donc, nous allons passer à la discussion de l'après-midi sur les  
21 ressources de police et l'intervention lors des incidents critiques. Cette séance va parler  
22 sur l'intervention, les ressources policières financières et humaines, les aspects  
23 techniques.

24 On va faire un tour de table. Comme on a fait ce matin, on va vous  
25 demander de vous en tenir à 5 minutes environ pour vos commentaires. Si... comme on  
26 a fait ce matin, si vous avez des réflexions sur certains éléments de la discussion, en  
27 fait, sur certains éléments de la discussion lors d'une ronde précédente. Alors nous...  
28 j'aimerais les entendre. On va donc parler des ressources. Les ressources humaines.

1 Quelles personnes, rôles et compétences sont nécessaires pour s'assurer que les  
2 collectivités reçoivent les services de police adéquats. D'un point de vue humain,  
3 qu'est-ce qu'il nous faut pour prévenir et aussi intervenir lors des incidents critiques.

4 La discussion d'aujourd'hui est axée sur l'avenir. On aimerait  
5 entendre vos idées et des suggestions pour des améliorations. Cela ne veut pas dire  
6 nécessairement ajouter de nouvelles ressources. Peut-être qu'il y a des idées qui  
7 permettront de faciliter les collaborations. Tout ce qui peut tomber dans cette catégorie  
8 nous intéresse. Je donne d'abord la parole au chef Kane.

9 **M. MARK KANE** : Bom après-midi. Je vais essayer de donner une  
10 réponse générale, ensuite des réponses spécifiques. Quelles personnes, rôles et  
11 compétences sont nécessaires. Je reviens toujours aux... à la base. Il nous faut un... le  
12 modèle de service quotidien, la... le visage quotidien de nos membres de service  
13 général. Il faut avoir des sour...avoir toujours des ressources de disponibles pour la  
14 population. Ça, c'est le premier point.

15 Et dans la mesure du possible, il faudrait offrir une bonne  
16 représentation de la communauté. Parce que si la communauté est diverse, il faut que  
17 la communauté se voit représentée dans la police.

18 Deuxième aspect. Une présence de première ligne et une visibilité.  
19 Les gens nous disent toujours, bon, on ne voit plus la police, ils sont toujours au  
20 bureau. En milieu rural, on pourrait accroître la présence de première ligne par la  
21 collaboration, l'interopérabilité avec d'autres services, afin de réduire les temps de  
22 réponse. Cela nous ramène aussi à la question de la présence et de la visibilité nous  
23 donne l'imputabilité et la confiance. C'est ce que le public recherche

24 . Et quelles étapes peuvent... quelles mesures peuvent être prises  
25 lors d'une intervention? L'intervention est nécessaire, parce que si l'on peut contenir les  
26 situations, les isolait, on peut éviter que ces situations deviennent des incidents  
27 critiques, ou majeures. Et finalement, les incidents critiques tombent dans deux  
28 catégories. Il y en a qui peuvent être gérées de façon régulière, s'il y a des incidents

1 critiques que les agents de première ligne peuvent gérer à... comme ils le font à tous  
2 les jours. Et ensuite, il y a les incidents critiques majeurs qui dépassent la portée des  
3 opérations quotidiennes et exigent la collaboration et l'interopérabilité avec d'autres  
4 organismes.

5                               Donc, il avoir des agents de première ligne qui ont une bonne  
6 connaissance géographique, qui sont capables de collaborer et qui sont prêtes à  
7 collaborer avec les fournisseurs de services, homologues lors d'un appel, quand ils ont  
8 un instinct qu'il y a quelque chose qui cloche. Ils pourraient donc demander une...  
9 l'apport d'un autre collaborateur. Parce l'intervention précoce peut par... peut très  
10 souvent prévenir que les incidents s'aggravent.

11                               **Me GILLIAN HNATIW** : Monsieur Graham?

12                               **M. STEVE GRAHAM** : Merci Commissaire. Désolé que je ne porte  
13 pas de cravate aujourd'hui. J'ai dû quitter la maison rapidement ce matin. J'écoute la  
14 discussion et je la trouve très intéressante. C'est sûr que les gens ont réfléchi beaucoup  
15 à leur réponse. Pour moi, on doit toujours revenir à la structure de police en Nouvelle-  
16 Écosse. En Nouvelle-Écosse, bon, la Nouvelle-Écosse a... retient son autorité pour  
17 l'administration de la justice, de la Constitution, ensuite la province a adopté la loi sur la  
18 police, qui délègue une bonne partie de la police aux municipalités.

19                               Ce modèle donne aux municipalités une orientation quant à ce qui  
20 doit être mis en place donc, chaque municipalité, selon le ministère de la Justice, est  
21 responsable de... du maintien de l'ordre dans sa municipalité. Et pour maintenir un  
22 service de police adéquat et efficient, efficace. Conforme à ses besoins.

23                               C'est assez facile à comprendre et finalement, tout nous... tout  
24 revient à cet énoncé. Quand on parle de normes et l'importance d'exiger des comptes,  
25 de pouvoir exiger des comptes à la police, il y a aussi une responsabilité  
26 bidirectionnelle. Le gouvernement, lui aussi, doit offrir les outils nécessaires pour fournir  
27 les services. Ou le dire en termes simples, il faut que les organisations aient la capacité  
28 nécessaire pour livrer, pour fournir des services. La Nouvelle-Écosse est unique, dans

1 le sens que toute la police est municipale

2                                   Après l'échange de service dans les années 90, les comtés,  
3 jusque-là, avaient été couverts par la police provinciale. Ce n'est plus le cas. Les  
4 comtés sont couverts par... régis par la loi sur la police, et donc le... Colchester est  
5 aussi responsable de la police que la ville de Truro. Alors je ne sais pas si c'est très  
6 bien compris, ou très largement compris.

7                                   Je dirais aussi que, qu'il est important d'offrir des services  
8 adéquats, si on veut être efficace et efficient. On ne peut pas avoir fait... faire preuve  
9 d'efficacité et d'efficience si on n'a pas de services adéquats. Mais qu'est-ce que cela  
10 veut dire? Comment peut-on définir le mot adéquat? On ne l'a peut-être jamais défini.  
11 Et je ne veux pas non plus pointer du doigt le chef McNeil.

12                                   Mais si je devais lui dire demain que la ville de Truro devrait avoir  
13 de 10 à 11 agents, il me dirait que je suis fou. Parce que ça ne serait pas adéquat pour  
14 répondre aux besoins de cette collectivité. Et il a beaucoup plus que 10 ou 11 policiers.  
15 Et il offre un bon service.

16                                   Mais ses collègues dans le comté de Colchester, et c'est là où le  
17 bât blesse. Ils avaient un programme de police comme si Truro avait 10 ou 11 agents.  
18 Ils ont seulement 27 ou 28 patrouilleurs et trois autres membres du personnel. Pour une  
19 population qui est trois fois plus grosse que celle de la ville de Truro et nerf  
20 géographique plus grand aussi.

21                                   Truro représente 12 kilomètres carrés, tandis que Colchester,  
22 36 000, 36 100, 3600 kilomètres carrés. Il y a aussi beaucoup de chalets sur le Détroit  
23 de Chamberland, des chalets sur la baie de Fundy, et tout cela a un impact sur la  
24 police. Donc, si je puise dans mon expérience, bon, sachez que j'ai été gestionnaire de  
25 la police au niveau provincial et national, sur des Commissions policières. Mais la  
26 responsabilité est bidirectionnelle. Le fardeau est placé sur les institutions, qui sont  
27 responsables de, d'assurer la suffisance, l'efficacité et l'efficience de la police. Mais on  
28 ne peut pas s'attendre à ce que l'on fournisse quelque chose sans leur donner les

1 ressources suffisantes.

2                   Donc, quand on parle des normes, il me semble évident qu'il faut  
3 avoir des normes dans les deux sens. Il faut donc, en Nouvelle-Écosse, se retrousser  
4 les manches et définir qu'est-ce qui est adéquat, ou suffisant pour nous.

5                   Et en reconnaissant la capacité financière des municipalités, pour  
6 répondre à ces exigences. Mais on ne peut avoir cette disparité. Regardez Truro et  
7 Colchester, il s'agit du même profil démographique, le même environnement,  
8 essentiellement. Les besoins en matière de services policiers, le type... le type de  
9 crimes, le type... de... Les attentes de services ne sont pas très différentes.

10                   On ne peut pas maintenir la police dans la province si on a ces  
11 disparités. Et ce n'est pas que l'un des... l'une des administrations en a trop et l'autre  
12 pas assez, c'est qu'il faut en avoir... il faut avoir de bonnes ressources dans chaque  
13 cas.

14                   Parce que, bon, on parle de la formation, des normes de formation,  
15 tout cela ne va pas marcher sans avoir des ressources suffisantes. Quand on parle des  
16 partenariats avec les groupes communautaires, les entités, les OBNL, tout cela exige  
17 du temps. Les gens qui travaillent dans ce domaine, qui font ces travaux tellement  
18 importants, doivent avoir le temps de faire cela. Sinon, ils ne peuvent pas réussir. Merci!

19                   **Me GILLIAN HNATIW** : Merci monsieur Graham. Je suis... je  
20 remarque que moi aussi je ne porte pas de cravate aujourd'hui. Alors, mes excuses.  
21 Désolé, je pense que la FPN n'a pas pu prendre la parole. Qui va vous représenter pour  
22 répondre à cette question?

23  
24                   **M. JEFF MCGOWAN** : C'est monsieur McGowan, je peux répondre  
25 un peu à la question. Merci. Je n'ai pas beaucoup d'éléments à ajouter à ce que mes  
26 collègues ont dit. Et cela dépasse peut-être un peu la portée des intérêts de la  
27 Commission, mais il faut comprendre ceci, pour s'assurer que les collectivités reçoivent  
28 la police efficace, il faut comprendre que la police ne fonctionne pas en silo. Et ce que

1 nous avons vu en Alberta, au Yukon, par exemple est une continuelle compression de  
2 ses services, sociaux et d'autres services qui aident la police.

3 Parce que finalement, c'est la police qui est appelée pour tout faire.  
4 Et cela est une... et je dois revenir aux commentaires de monsieur Graham. Si on  
5 insiste que la police doit tout faire, cela va avoir un impact sur les normes de services,  
6 les temps de réponse et tout le reste.

7 Donc, je crois qu'il faut ouvrir la discussion pour, par exemple,  
8 englober les programmes de traitement de santé mentale. Ou les problèmes, les  
9 programmes pour les... l'itinérance. Quand on regarde cela, il faut... il faut... quand on  
10 regarde la question, il faut adopter un filtre plus large. La police ne peut pas tout faire.  
11 Étant donné les ressources qui lui ait... sont consacrées.

12 Donc, parce qu'on voit souvent des situations où un problème n'est  
13 pas un problème de police, dans un premier temps. Mais il le devient, parfois, par la  
14 suite. Et finalement, tout est question d'argent. Il est... il faut voir combien d'argent  
15 est... chaque administration est prête à investir. Prévenir les incidents critiques. Je ne  
16 crois pas que l'on pourra se trouver dans une situation où on pourra les prévenir. Mais il  
17 faudra plutôt identifier le potentiel des incidents critiques. Et cela, bon, encore là, il faut,  
18 il faut... pour cela, il faut de bonnes ressources, bon en traitements de toxicomanie, et  
19 tout le reste.

20 Bon, la formation, les équipements... je crois que c'est monsieur...  
21 le chef McKenna ou non, je suis pas sûr. Il nous faut une solution à 80%. Si vous traitez  
22 quelque chose à 80 % du temps, il faut mettre 80% des ressources là-dessus. Il faut  
23 quand même avoir la possibilité de gérer les incidents critiques, mais il ne faut pas  
24 oublier les fonctions quotidiennes, Finalement, la police ne se fait pas en silo.

25 **Me GILLIAN HNATIW** : Merci bien monsieur McGowen. Il me  
26 semble que c'était le chef McNeil qui a fait ce commentaire-là. Oui, c'est difficile de se  
27 sentir, quand vous êtes parti de la table, (inintelligible). Alors maintenant, c'est à la GRC  
28 pour... afin d'émettre ses commentaires?

1                           **Mme DANIELLE DESJARDINS** : Merci à tout le monde. je vais  
2 commencer en présentant mes condoléances sincères aux familles des victimes et tous  
3 ceux qui ont été touchés par les pertes massives, avant de commencer. Je suis néo-  
4 écossaise pendant toute ma vie, et membre civile de la GRC avec 13 ans de service  
5 dans plusieurs rôles. Je suis là comme ancienne gestionnaire de la planification  
6 stratégique et de services aux clients, Division H de la GRC.

7                           Notre unité offre plusieurs fonctions administratives. Mais celles qui  
8 sont le plus pertinentes à la discussion d'aujourd'hui, c'est probablement les actions  
9 liées au contrat et les examens policiers. Notamment le modèle de ressources de  
10 services généraux que nous connaissons bien autour de la table.

11                           Certains des aspects des questions sont liés aux incidents en cas  
12 critique. Les interventions en cas d'interventions critiques. C'est monsieur (inintelligible).  
13 Cela relève davantage de ses fonctions. Pas un seul outil pour évaluer le nombre de  
14 ressources ou d'agents de police qui sont nécessaires pour offrir les services policiers  
15 dans une région. Alors la GRC utilise le GDPRM comme outil, mais ce n'est pas le seul  
16 outil. Afin d'évaluer et de faire des recommandations en ce qui a trait à la charge de  
17 travail pour les membres des services généraux.

18                           C'est très difficile d'évaluer la charge de travail pour certaines des  
19 équipes d'intervention en cas d'incidents... d'intervention en cas d'incidents critiques.  
20 Mettre la phase sur les membres des services généraux comme la fonction essentielle  
21 des forces policières. Cet outil-là nous est disponible. Je vous dirais que cela ne  
22 considère pas uniquement la charge de travail, ce qui peut être mesuré afin de... de...  
23 estimer le nombre de membres nécessaires. Mais également, garder en compte les  
24 attentes de la collectivité. Il pourrait avoir quelque chose qui nécessite davantage de  
25 visibilité dans la collectivité. Alors on prendra cela en compte lorsqu'on fait un examen  
26 qui est le GDPRM.

27                           Du point de vue historique, le GDPRM ont été surtout réactifs.  
28 Souvent, motivés par des demandes de la municipalité afin de réduire les coûts. Étant

1 donné la nature en pleine évolution des dossiers, la complexité des dossiers, la part  
2 d'initiative auprès des agents de police et des... des... des tâches qui prennent  
3 beaucoup de temps, qui seraient davantage pertinentes pour d'autres fournisseurs.

4 La Sécurité publique nous permet d'y (inintelligible) pour sauver  
5 des coûts. Ça peut être difficile de concilier ces deux éléments. IL me semble qu'une  
6 donnée fondée sur... l'emploi de méthodes basées sur des données probantes est  
7 nécessaire pour s'assurer que la collectivité reçoive des services de police efficaces.

8 Des évaluations proactives et occasionnelles peuvent être  
9 employées en (inintelligible) entre les forces poli... la police proactive et plutôt que  
10 réactive. Ces évaluations devraient intégrer les attentes des collectivités. Nous sommes  
11 redevables à l'endroit de nos collectivités et nos parties prenantes, notamment le  
12 ministère de la Justice de Nouvelle-Écosse. La province a eu le mandat de faire  
13 l'évaluation des échanges de services. Et le mécanisme où les facteurs, les factures au  
14 niveau municipal. J'espère que ça pourrait donner lieu à un équilibre entre les services  
15 policiers et les contribuables.

16 Ce n'est peut-être pas populaire parmi les agents de police dans la  
17 salle, le rôle des services publics au (inintelligible) de la GRC, et les civils... les rôles  
18 que les civils jouent dans les fonctions administratives et publiques. Il me semble que  
19 des... occasions existent et sont explorées pour rendre civil les postes là où c'est  
20 faisable, ou certains postes d'agent là où c'est faisable.

21 Je pense que davantage devrait être fait, notamment étant donné  
22 les préoccupations pour les coûts supplémentaires pour les partenaires contractuels  
23 policiers. Merci.

24 **Me GILLIAN HNATIW** : Merci bien. Monsieur le chef McNeil,  
25 voulez-vous offrir des commentaires sur la question des ressources humaines?

26 **M. DAVID MCNEIL** : Oui. Nous pourrions, nous serions sans doute  
27 tous d'accord que rien qu'une solution ne convient pas à tous. Monsieur Graham parle  
28 des rôles de niveau des effectifs. Mais ce qu'on... c'est important de distinguer entre les



1 modèles urbains et ruraux. Les collectivités contiennent un bon (inintelligible) d'agents  
2 de service, nous sommes réellement le Centre de service pour le comté de Colchester,  
3 on doit tenir compte de cela aussi, et écouter tout le monde autour de la table,  
4 notamment Danielle, elle a parlé des façons où on pourrait faire les choses  
5 différemment à l'avenir.

6                   Souvent, c'est très facile de dire qu'on a besoin davantage de  
7 choses, on a besoin davantage d'argent, nous avons qu'en Nouvelle-Écosse, comme la  
8 plupart des provinces, c'est difficile d'accéder à des fonds et les couts continuent  
9 d'augmenter. Alors, plutôt que de consacrer davantage d'argent à un programme qui ne  
10 convient pas aux besoins de la collectivité, peut-être qu'on doit réimaginer comment ça  
11 se passe au niveau provincial, considérer les forces policières, et j'espère que la  
12 Commission va regarder l'ensemble du système lui-même, ce qui est raisonnable, ce  
13 qui est efficace, qui donne un bon rendement, est-ce qu'il y a des nouveaux modèles,  
14 est-ce que les services policiers régionaux, si c'est possible, les services provinciaux,  
15 rendre plus de postes civils, si jamais.

16                   On doit réimaginer les choses parce que y'a pas d'autre argent qui  
17 s'en vient, on doit assumer un leadership en matière de l'avenir de la sécurité publique  
18 et les communautés ont besoin de quoi? Ils veulent quoi? Il s'agit des services policiers  
19 fondamentaux, ils ne les reçoivent pas, on doit arriver à répondre à ces questions-là, ça  
20 va aborder certains des incidents en matière d'intervention en cas d'incidents critiques.

21                   Le chef Kane a mentionné la visibilité des membres de la police de  
22 la collectivité, de développer la confiance, être dans les quartiers, apprendre à connaître  
23 les gens, savoir qui sont les joueurs, cela aide à empêcher l'escalade d'évènements  
24 critiques.

25                   On doit vraiment avoir un... bien regarder au modèle de  
26 financement des polices en Nouvelle-Écosse. Est-ce que c'est durable? Est-ce qu'il doit  
27 y avoir trois agents de police dans un immense comté seuls? Ce sont des questions  
28 pour lesquelles je n'ai pas de réponse, mais à l'avenir, on doit reconnaître que

1 davantage de la même chose ne sera certainement pas durable à la longue. Alors, ce  
2 modèle-là ressemble à quoi?

3 Vous, les Commissaires, vous avez une grande tâche devant vous.  
4 J'espère que vous allez le considérer de façon globale en matière des services policiers  
5 en Nouvelle-Écosse.

6 **Me GILLIAN HNATIW:** Merci.

7 Et qui veut répondre à cette question de la Nouvelle-Écosse,  
8 province de Nouvelle-Écosse?

9 **M. MATTHEW BOYLE:** Nous avons des points de vue qui se  
10 recoupent. J'ai entendu plusieurs commentaires tout au long de la Commission et  
11 aujourd'hui au sujet de se fier aux partenaires et aux agences qui nous soutiennent,  
12 quelles sont les fonctions fondamentales des forces policières comparées à des  
13 services qui peuvent être livrés autrement, comment un groupe qui offre des services  
14 de soutien plutôt que des services de police, c'est là où moi je voudrais consacrer mes  
15 efforts.

16 Je veux vous dire qu'il y a plusieurs agences externes qui vont  
17 fournir une valeur aux agences policières sans certaines capacités et sans qu'il y ait  
18 besoin de certaines de ces compétences-là dans ces agences-là, notamment les  
19 communications radio et les technologies associées. Ah, je sais qu'il y a eu plusieurs  
20 discussions au cours de la Commission au niveau des services de leurs partenaires et  
21 des capacités qu'ils pourraient avoir ou non, et si c'est vraiment convenable qu'ils  
22 fournissent du soutien lors de certains incidents.

23 Voilà mon commentaire : on doit bien songer à comment les  
24 agences policières peuvent mieux tirer parti des agences de soutien qui existent dans  
25 différents volets du gouvernement, différents domaines du gouvernement, et qu'est-ce  
26 que ces organisations-là peuvent fournir et chercher à formaliser certains de ces  
27 engagements, alors lorsqu'il y a un incident critique, on a déjà établi des relations à tous  
28 les jours. Il y a du travail qui est entamé, mais on peut améliorer pour établir comment

1 on peut rapprocher les liens sur une base quotidienne afin que lorsqu'il y ait un incident  
2 critique, c'est clair quel rôle vont jouer les agences de soutien et comment on va les  
3 faire intervenir.

4 **Me GILLIAN HNATIW:** Monsieur Brown.

5 **M. TODD BROWN:** Merci. Une partie du changement... du défi  
6 fondamental que nous devons... auquel doivent faire face des gens comme nous en  
7 matière de la police, c'est que les services policiers sont au niveau du palier  
8 gouvernemental municipal. Quand on cherche à avoir un service qui est cohérent à  
9 travers la province, une grande province, un des défis, c'est que des municipalités bien  
10 nanties peuvent travailler avec vous et acheter les équipements dont ils ont besoin pour  
11 employer avec votre système; des municipalités plus petites, avec moins de  
12 contribuables, ne peuvent pas le faire. Il y a un rôle à jouer pour aborder ce défi-là.

13 Nous avons eu un certain succès en Nouvelle-Écosse de faire cela,  
14 il y a plusieurs années, vingt années, il y a 20 années en Nouvelle-Écosse, la province  
15 a accepté qu'il y avait un rôle de leadership qu'elle devait jouer, que nous étions  
16 directement ou indirectement responsables d'environ 65 à 70 % de la collectivité des  
17 interventions en cas d'urgence. Alors, si les communications sur le terrain devraient  
18 s'améliorer, quelqu'un devrait se présenter, prendre un rôle de leadership, apporter les  
19 investissements nécessaires en faveur de tout le monde. Nous avons été... nous avons  
20 réussi à convaincre la province de prendre cette étape-là. Voilà un rôle important.

21 Il y a d'autres rôles sur lesquels je vais brièvement toucher. Une  
22 chose qui a bien fonctionné pour aider à aborder ce défi-là de la différence entre les  
23 capacités des municipalités et les gouvernements provincial et fédéral et leur  
24 participation, c'était en fait quelque chose qui était décrit dans un travail commandé  
25 pour la table ronde sur l'interopérabilité en juin. J'y ai participé et je recommande ce  
26 rapport-là aux commissaires, ça s'appelle « Comment les communications entre les  
27 agences, l'interopérabilité entre les services policiers et par les services d'urgence »,  
28 c'est par Kurt Taylor Griffiths de l'Université Simon Fraser. C'est quelque chose qu'il

1 avait identifié dans la littérature, notamment « quelque chose qui traverse les  
2 frontières ». Dans le travail, c'est décrit comme un individu, mais selon moi ça pourrait  
3 être un individu qui est consacré à faire les liens entre différents niveaux d'utilisateurs,  
4 au niveau municipal, au niveau provincial et au niveau fédéral, et créer des liens entre  
5 les organisations qui doivent travailler ensemble, par exemple sur un système radio  
6 partagé.

7                   La Nouvelle-Écosse a fait cela en créant la division dans laquelle  
8 nous travaillons appelée la Sécurité publique et les communications souterraines. Nous  
9 sommes l'intermédiaire entre tous les utilisateurs du système : la GRC, les villes, les  
10 municipalités, les instances du gouvernement fédéral, et lorsqu'on doit faire... présenter  
11 des arguments pour quelque chose qui est... doit être... qui serait... que tout le monde  
12 va utiliser, c'est nous qui faisons cela. Nous rassemblons tous les éléments du secteur  
13 public afin qu'ils soient dirigés dans le même sens. C'est pourquoi nous avons un seul  
14 système qui dessert les paliers gouvernemen... municipaux, fédéral et provincial, et  
15 l'interopérabilité est vraiment bonne.

16                   L'idée est confirmée par le fait que nos voisins dans d'autres  
17 compétences ont décidé d'adopter la même démarche. Ce qui a été lancé en Nouvelle-  
18 Écosse comme un système de radio régional, l'interopérabilité s'est répandue à travers  
19 les provinces maritimes et Terre-Neuve récemment a décidé d'adopter cette  
20 technologie. Cela était dans la grande mesure créée par l'entremise de cette capacité  
21 de traverser les frontières.

22                   Nous ne sommes pas affiliés à la GRC, nous ne faisons pas partie  
23 de la ville, nous ne sommes... nous ne faisons pas partie de groupes d'utilisateurs,  
24 nous sommes l'intermédiaire qui cherche à créer un niveau de confiance entre toutes  
25 les parties afin qu'ils puissent participer à la même chose. Ce rôle en Nouvelle-Écosse,  
26 il est très important.

27                   Et une autre chose rapidement. C'est très important lorsqu'on  
28 cherche à créer ces systèmes partagés, comme nous l'avons essayé de le faire en

1 Nouvelle-Écosse, que des organismes grands et complexes aient les ressources  
2 humaines afin de nous aider à les aider. Je parle d'agences comme la GRC, cela a été  
3 établi en Nouvelle-Écosse, alors on dispose de cela. J'essaye de recommander ceci à  
4 d'autres compétences où cela n'existe pas.

5                   La plupart des grands départements qui emploient notre système  
6 en Nouvelle-Écosse, ces départements-là ont un agent de liaison et son rôle est qu'il  
7 nous connecte avec les bonnes personnes dans leur immense organisation afin qu'on  
8 ne passe pas trois mois à trouver la bonne ressource et quelqu'un avec qui avoir une  
9 discussion. Cette fonction d'agent de liaison dans le département individuel, en  
10 travaillant avec des organisations comme nous qui sommes les intermédiaires entre les  
11 différentes agences, ça, ç'a bien fonctionné en Nouvelle-Écosse.

12                   Rapidement, très rapidement, les deux autres parties de la  
13 question parlent des ressources nécessaires pour prendre des mesures pour éviter les  
14 incidents critiques. Je ne suis pas expert sur ce sujet. Il y a des gens autour de la table  
15 qui connaissent... savent sûrement davantage que moi, mais il semble que ces  
16 compétences-là seront surtout des compétences techniques à l'avenir.

17                   Il y a les forces policières prévisibles, bien que y'a un débat  
18 vigoureux en matière de parti pris et en matière de prévisibilité, je pense qu'il va falloir  
19 les outiller en matière de services de police de prévision. Il va également falloir analyser  
20 les tendances en matière de réseaux sociaux, on peut immédiatement analyser ce qui  
21 se passe sur les plateformes des réseaux sociaux comme une alerte précoce d'un  
22 évènement critique.

23                   Alors, je voulais juste brièvement parler de certains de ces rôles  
24 clés là.

25                   **Me GILLIAN HNATIW:** Merci.

26                   Madame Crichton?

27                   **Mme HAYLEY CRICHTON:** Je sais qu'on divise 5 minutes entre  
28 nous et j'aurais tort si je n'indiquais pas également à Don Moser de la GRC que je ne

1 suis pas certaine s'il a eu l'occasion d'en parler.

2 Je vais prendre quelques points des commentaires de Todd et  
3 mettre l'emphase sur l'importance de ces propos-là. Tout d'abord, il s'agit d'une  
4 occasion, également Chef MacNeil en a parlé, c'est une occasion de naviguer les écarts  
5 apparents entre la fragmentation des services policiers en vertu de son organisation  
6 municipale et également le travail de collaboration qui est mené activement pour aller  
7 au-delà des frontières, la coordination de formations collectives, travailler avec des  
8 agences partenaires, travailler avec les services des incendies, des ambulanciers, des  
9 modèles uniques, notamment les agents qui sont responsables de l'application des  
10 règlements municipaux, apporter des changements d'infrastructure pour soutenir la  
11 sécurité sur la route.

12 Mais naviguer ces écarts-là, c'est vraiment un grand défi, c'était  
13 soulevé sur la table ronde sur l'interopérabilité parce qu'on a discuté des désirs de  
14 collaboration à un très haut niveau. Lorsqu'on parle de budget, il faut focaliser sur les  
15 niveaux « municipals » puisque c'est une responsabilité municipale. Alors, comment  
16 peut-on soutenir les besoins distincts de chaque communauté et également chercher à  
17 veiller sur nos voisins et avoir une plus grande vue d'ensemble?

18 Je vais donner un commentaire aussi sur le mot « suffisance ».  
19 Pour moi, c'est vraiment un grand défi d'avoir des difficultés sur la suffisance. C'est très  
20 difficile de définir la suffisance. Si on dit que la suffisance, c'est une mesure des  
21 ressources humaines au niveau des nombres, ça me préoccupe. Alors, suffisant pour  
22 qui? Si le nombre d'agents de police dans ma collectivité a un niveau précis que  
23 quelqu'un a déterminé comme étant suffisant, ben, moi, je ne pense pas que ce nombre  
24 de ressources là est suffisant.

25 Alors, est-ce que c'est suffisant? Je pense que c'est une discussion  
26 bien plus complexe que le simple nombre de ressources humaines ou le nombre de  
27 gens qui sont sur le terrain. Comment mesure-t-on la suffisance? Est-ce qu'il devrait y  
28 avoir une norme standardisée de suffisance sur toute la ligne ou est-ce qu'on devrait

1 avoir un espace pour des différenciations en fonction des besoins communautaires? Je  
2 ne veux pas compliquer une situation qui est déjà complexe, mais le simple fait de le  
3 réduire à des chiffres, ce n'est pas une définition complète.

4 **Me GILLIAN HNATIW:** Merci.

5 Alors, rapidement, l'inspecteur Moser, il est en ligne.

6 **Insp. DON MOSER:** Merci bien, et merci de l'occasion en fait de  
7 vous adresser la parole à tout le monde ici au sein de la Commission et de rendre  
8 honneur aux victimes et aux familles et chercher à établir une voie vers l'avenir pour  
9 notre province. C'est d'une grande importance, c'est sûr.

10 Je vais m'en tenir à ces points-là, je vais essayer d'être aussi bref  
11 que possible. En ce qui a trait à la première question, on parle des personnes et les  
12 rôles et les compétences. Je vais juste... en tant qu'agence policière, on a tendance...  
13 on se regarde le nombril souvent, on met l'emphase sur ce qui nous est important  
14 aujourd'hui, et souvent c'est l'investissement dans ce qu'on appelle les gens des  
15 services généraux, les patrouilles, les choses de tous les jours, les choses qu'on fait à  
16 tous les jours. C'est très, archi important C'est vraiment le point de départ pour la  
17 livraison de nos services.

18 Mais si on investit uniquement dans cela et on ne comprend pas  
19 complètement le spectre des services que le public s'attend de nous et tout un spectre  
20 de services policiers au niveau de la sécurité publique, nous... on manquerait... on  
21 raterait le bateau. Là, si oui, on doit bien investir dans les bons domaines afin qu'on  
22 respecte les attentes du public en matière de prestations de services. On ne doit pas  
23 trop investir dans un domaine, ça doit être équilibré. C'est un système adaptatif qui est  
24 fondé sur le leadership et de comprendre la collectivité dans laquelle on se retrouve. Je  
25 vais m'en tenir à cela.

26 Pour les prochains premiers points, pour les ressources humaines  
27 afin de prendre des mesures pour éviter... il est question de personnel qui justement  
28 travaille sur des systèmes, des solutions en amont qui d'habitude...

1 **INTERPRÈTE:** Inaudible à l'interprète.

2 **Insp. DON MOSER:** ...en général, les agences constituent le  
3 dernier recours et pour ce qui est en amont, pour ce qui est des soutiens en matière de  
4 santé mentale dans le système des soins de santé, donc ce sont là les faits. Pour ce qui  
5 est des services sociaux, on peut s'attendre à plus de problèmes et des problèmes plus  
6 compliqués justement pour ce qui est de l'intervention de la police.

7 Et mon dernier point, c'est... il est question d'une approche  
8 gouvernementale par rapport au personnel, sauf s'il y a un manque de personnel pour  
9 ce qui est de la sécurité publique.

10 Maintenant, pour ce qui est de l'interopérabilité qui va jouer le rôle  
11 pour prévenir les incidents critiques, il est question de partager, de savoir naviguer, de  
12 travailler ensemble, de faire face aux difficultés, mais aussi l'importance des premières  
13 interventions, comment on intervient, quelles sont les capacités, les capacités, quels  
14 sont les moyens, les outils, les ressources que ça prend, ça prend des formations  
15 efficaces, ça prend des outils parce que si nous ne disposons pas de cela lorsqu'on  
16 est en première ligne, donc ça va se passer d'une façon différente.

17 Donc, pour récapituler, on va mettre ça sur la liste de *bucket*, on  
18 voit les choses sont compliquées lorsqu'il est question par exemple de soutien, de  
19 médecins, d'omnipraticiens, de... pour ce qui est de la santé mentale aussi, il n'y a pas  
20 de suffisance, c'est-à-dire les services ne sont pas suffisants à travers toutes les  
21 provinces, et donc, en général, le rôle des communautés...

22 Donc, je vais passer et passer rapidement parce que le temps est  
23 très important. Donc, les ressources nécessaires pour intervenir dans un cas d'un...  
24 pour moi, c'est ce que je fais tous les jours, sur une base quotidienne avec la GRC...

25 **INTERPRÈTE:** Inaudible à l'interprète.

26 **Insp. DON MOSER:** ...il n'y a pas de demi-mesure lorsqu'il est  
27 question de cela, on a besoin de disposer des bons outils, des bons équipements, de la  
28 bonne formation, parce que si on manque de tout cela, c'est clair qu'on ne va pas



1 trouver les bonnes solutions qu'il faut lorsqu'il y a un cas d'incident critique.

2                   Aussi, je parle d'intervention engagée aussi du système par rapport  
3 aux structures pour être en mesure d'intervenir dans un cas d'incident critique pour  
4 trouver des solutions à des problèmes et...

5                   **INTERPRÈTE:** Inaudible à l'interprète. Désolée pour la qualité  
6 sonore.

7                   **Insp. DON MOSER:** ...et donc, ça prend des investissements, ça  
8 prend de la formation, ça prend des procédures, donc toutes les meilleures prat... tous  
9 les programmes des meilleures pratiques, les outils, sont importants, ils doivent être  
10 cohérents, ils doivent être... selon les procédures et les normes, aussi il est question  
11 d'audit, d'agences d'audit, de vérification pour ces niveaux de services, sont très  
12 importants, ça, c'est très important.

13                   Donc, une recette très rapide, très pratique pour ça, c'est que pour  
14 la plupart d'entre eux, dans un environnement ou un contexte, milieu opérationnel, de  
15 façon... question rhétorique : Est-ce qu'on a des négociateurs, des scribes pour les cas  
16 d'incidents critiques? Est-ce que nous avons les négociateurs? Est-ce que nous avons  
17 les moyens pour les engager? Est-ce que nous avons les bonnes radios, les radios  
18 appropriées pour soutenir, pour nos services pour les communications? Est-ce que  
19 nous avons... nous disposons de la capacité justement pour cela? Est-ce que nous  
20 détenons des préposés de registres de communications? Donc, toutes ces pièces-là,  
21 tous ces éléments parlent de la capacité justement d'intervenir en cas d'incident  
22 critique. Donc, nous avons besoin de tout cela qui doit être pris en considération par les  
23 agences. Aussi, le support, le soutien médical; mes amis des équipes d'urgence  
24 travaillent dessus tous les jours. Il y a des défis qu'ils doivent relever : est-ce que nous  
25 avons aussi des personnes bien formées pour cela qui disposent de tous les éléments  
26 requis pour justement des services d'urgence, pour soutenir les véhicules aussi et ces  
27 choses-là en termes de véhicules et ces choses-là. Donc, ce sont là des éléments très  
28 importants.

1                   **Me GILLIAN HNATIW** : Inspecteur Moser, désolée de vous  
2 interrompre, donc pour deux raisons : il y a le temps et je pense que ça a rapport avec  
3 la discussion sur les équipements, ça va faire partie de la prochaine série de questions,  
4 donc on ne voudrait pas que vous concluiez, on va vous revenir pour justement nous  
5 parler de ça.

6                   **Insp. DON MOSER** : Merci beaucoup (inaudible à l'interprète). Je  
7 vais m'arrêter là. Merci pour votre temps.

8                   **Me GILLIAN HNATIW** : Merci. Mesdames, Monsieur les  
9 commissaires, avez-vous des questions sur ce que vous avez entendu jusque là pour  
10 ce qui est des ressources? Madame la commissaire Fitch?

11                   **COMMISSAIRE FITCH** : Oui. Juste pour ceux qui étaient là avec  
12 nous ce matin, j'avais posé la question lorsqu'on parlait de formation, de l'éducation des  
13 agents, en gros, il est question de beaucoup de travail pour le changement de culture et  
14 je vous rappelle que cet après-midi, on va parler de ces questions clés. Lorsque  
15 j'entends le Service général, qui est la fonction principale, les personnes qui sont sur la  
16 route, qui sont visibles, qui sont présents, c'est-à-dire dans la visibilité centrale, mais je  
17 voudrais en dire sur les commentaires de Hayley au sujet d'énormes, de suffisance,  
18 mais avant de commencer à répondre à ces questions, c'est de penser comment, c'est-  
19 à-dire aux changements culturels de la police au 21<sup>e</sup> siècle au Canada. En fait, c'est un  
20 changement de culture à l'interne et à l'externe. On va couvrir cela tout au cours de  
21 l'après-midi, ce qui est pertinent – c'est-à-dire avant de voir s'il y a des défis à relever  
22 pour ce qui est des concepts, ce qui est du maintien de l'ordre principal, qu'est-ce que  
23 c'est que la culture policière, parce que la suffisance, je pense que parfois, elle est... la  
24 question est un peu nébuleuse parce qu'on parle des normes. C'est juste quelques  
25 commentaires là que j'avais. Merci!

26                   **Me GILLIAN HNATIW** : Merci. Alors, nous allons passer à la série  
27 suivante de questions qui concernent les questions au sujet de l'équipement. On a  
28 trouvé intéressant ce qu'on a entendu, donc quels équipements ou outils sont

1 nécessaires pour que les communautés bénéficient de services de police pour ce qui  
2 est efficace en termes d'efficacité? Et aussi, une autre question sur les améliorations :  
3 quel genre d'améliorations, de changements qui auraient de l'impact? On va penser à  
4 cela. Et aussi, si on peut spécifier le terme « équipement », on est en train de l'utiliser  
5 d'une façon large – donc, pour ce qui est des programmes de cartographie, de radio,  
6 d'informatique, d'hélicoptères, si on peut parler de ça. Donc, Chef, à vous?

7 **Me EMILY HILL** : Je voudrais juste attirer votre attention sur les  
8 interprètes. Nous avons un interprète, les services d'interprète en français et aussi de la  
9 (inintelligible), nous vous demandons de ne pas trop parler très rapidement pour leur  
10 faciliter la chose, en particulier lorsqu'il était... justement leur permettre de rattraper les  
11 propos qu'ils entendent. Merci!

12 **Ch. ROBERT WALSH** : Merci encore une fois de nous donner  
13 l'occasion de parler de cela. Je pense que lorsqu'on parle de prévention, on a besoin de  
14 souligner le fait...c'est-à-dire le côté d'enquête, de l'enquête sur cela. On parle  
15 d'intervention tactique et je suis entièrement d'accord avec mes collègues autour de  
16 cette table. Je pense que pour ce qui est des renseignements, nous avons besoin de  
17 mettre l'accent sur les enquêtes, nous avons besoin de faire attention à ce qui se passe  
18 dans les réseaux sociaux, dans les médias sociaux en termes de menaces à la  
19 communauté. Donc, nous avons besoin essentiellement de faire un meilleur... un bon  
20 travail. Donc, il est question de maintien de l'ordre populaire dans ce sens-là.

21 Maintenant, pour ce qui est de l'intervention en fait, je suis encore  
22 une fois d'accord avec mes collègues. La réaction ou l'intervention rapide, le temps  
23 que... c'est-à-dire le temps que ça prend, ça va faire toute la différence parce que notre  
24 rôle, bien sûr, notre objectif, c'est d'isoler toute menace qui puisse exister et aussi,  
25 calmer la situation. Parfois, d'autres mesures sont requises pour des escalades ou  
26 autre chose.

27 Donc, nous avons bien sûr des capacités de carabine ou de fusil,  
28 de contrôle de périmètre et donc, comment on fait avec tout ce que nous avons? Je

1 pense que la grande question est là : comment on peut travailler ensemble, en étroite  
2 collaboration, de sorte... c'est-à-dire je suis en train d'entendre toutes les équipes  
3 parler. Donc, le public s'attend à ce qu'on travaille tous ensemble lorsqu'il y a crise. On  
4 a besoin peut-être d'avoir des modèles de régiments pour les... donc, pour assurer le  
5 suivi.

6                   En tant que... on est en mesure de faire réponse à une urgence, je  
7 pense qu'en attendant, on a besoin de normaliser nos formations, de... justement, sur  
8 les points sur lesquels les discussions sont en cours. Donc, peut-être que ce n'est pas  
9 tout le monde qui a besoin de cela de façon individuelle, mais nous commençons à  
10 nous adapter les uns aux autres, justement. Mais des choses comme par exemple, des  
11 véhicules blindés ou des armures lourdes, en attendant de savoir c'est quoi les besoins,  
12 considérer les besoins de notre équipe : est-ce qu'on a besoin de cela? Est-ce qu'on a  
13 besoin de formation pour ça? Je vais m'arrêter sur cette note.

14                   Nous avons déjà commencé à faire cela pendant les quelques  
15 dernières années. Nous sommes en train d'évoluer. Nous disposons des capacités, des  
16 aptitudes à faire ça, justement, mais je pense que lorsqu'on normalise nos  
17 équipements, ça va être important parce qu'on aura... on va disposer des mêmes  
18 systèmes. Et donc, on pourra se former ou pratiquer l'interopérabilité pour justement  
19 utiliser ceux-là par des équipes de secours dans le cours des opérations ou que l'on  
20 soit en mesure de travailler collectivement, comme une même équipe.

21                   Voilà, c'était ça mes conseils d'orientation.

22                   **Me GILLIAN HNATIW** : Merci. Je passe maintenant à la Fédération  
23 nationale de la police, qui sont présents ici, donc Monsieur Richard et Monsieur  
24 McGowan, qui sont en mode virtuel.

25                   **M. PAT BOUCHARD** : Oui, sur la question de l'équipement, je ne  
26 pense pas qu'il y a un équipement magique qui va assister... qui va être utile à chaque  
27 cas de chaque situation. Mais je pense que la capacité de la formation sur (inaudible à  
28 l'interprète, coupure) pour ce qui est des questions, je pense qu'on a besoin d'être en

1 mesure, en tant qu'agent de police, lorsqu'on travaille pour la Police régionale d'Halifax,  
2 on a besoin de savoir, c'est-à-dire, que si je suis dans un cas d'incident critique et qu'il y  
3 a un collègue qui est à côté de moi, qui ne soit pas forcément de mon agence mais qui  
4 a suivi la même formation, qui dispose des mêmes équipements, des mêmes outils, à  
5 ce moment-là, il peut intervenir.

6                   Donc, mais tant que l'équipement, les équipements eux-mêmes  
7 sont les mêmes, je vais voir la formation... les informations tactiques, tout ce qui me  
8 vient à l'esprit maintenant en termes d'équipement, c'est : est-ce qu'on peut partager  
9 les informations de façon rapide, efficace, entre tous les agences? Est-ce qu'on a droit  
10 ou est-ce qu'on a accès à toutes les informations? Il est question de relever certains  
11 points qui sont partagés entre des agences, entre différents services; est-ce qu'on est  
12 en mesure de faire cela et de nous étendre, de développer cela? On peut revenir à  
13 cela. Donc, à l'avenir, comment on peut faire en sorte à ce que la police de Truro ait  
14 accès à des informations ou comment on assure que quelqu'un du Québec ait accès à  
15 des informations à Regina? C'est là où on voit l'utilisation de l'équipement à l'avenir;  
16 c'est faire des choses très faciles ou faciliter les choses en termes d'échanges. Nous  
17 sommes tous des policiers; nous voulons tous la même chose, nous avons tous les  
18 mêmes objectifs en termes de sécurité et donc, on voudrait faire notre travail comme il  
19 se doit.

20                   Donc, les défis de ça, certainement; l'argent, ça a toujours été un  
21 défi ou une difficulté pour ce genre de choses. C'est pas tout le monde qui va dépenser  
22 l'argent de la même façon, mais il est question de développer un minimum, au minimum  
23 les normes – on parle de normes nationales pour le maintien de l'ordre, de sorte à ce  
24 que tout le monde soit sur la même longueur d'ondes pour justement faire les choses.

25                   C'est clair qu'il y a de meilleurs scénarios, mais on a besoin de  
26 réclamer ces bonnes choses; on opte pour ce qui est bien et bien sûr, on planifie les  
27 meilleurs scénarios qu'il puisse possibles. Donc, quelques changements dans ce  
28 domaine; c'est un échange, c'est l'échange des informations... allez-y, Jack (sic).

1                   **M. JEFF McGOWAN** : Si je peux ajouter un commentaire par  
2 rapport au partage de l'interopérabilité, j'ai passé 11 ans en Alberta, aussi dans le  
3 territoire du Yukon. En Alberta ici, nous avons adopté pour ce qui est des opérations  
4 techniques de l'Alberta, ce sont des normes qui sont plus ou moins adaptées aux  
5 plans... qui sont adaptées en général aux États-Unis et il est question de la capacité  
6 d'intervenir en équipes de secours. Donc ce qui se passe avec la province, c'est que la  
7 province avait identifié cette question, ce problème avec l'avis de Edmonton, de  
8 Calgary; il y a eu des équipes tactiques qui ont adopté des normes. Donc, on s'est  
9 formés sur ça avec ces équipes, on fait appel à eux – c'est-à-dire lorsqu'il est question  
10 de formation à un autre niveau, tout comme on assiste à leurs formations. Et donc, il est  
11 question d'intervention tactique commune.

12                   Nous avons eu d'excellentes opportunités pour justement nous  
13 entraider, nous soutenir dans plusieurs cas. Nous avons fait ça avec la police de la Ville  
14 de Edmonton, lorsqu'on était aussi occupés avec des causes à large échelle où des  
15 équipes étaient censées faire un travail en parallèle. Aussi, il était question de relations  
16 avec les forces de la Ville, à titre d'exemple, donc c'était... par exemple, il était question  
17 de barricades.

18                   Donc, nous avons eu ce genre de conversations, d'instructions et  
19 ça, c'est lorsqu'on fait ça – pas seulement que ça assure des interventions efficaces au  
20 niveau de la province, mais aussi, ça permet d'avoir des discussions, des échanges et  
21 des communications entre les sections, en particulier la section, je dirais, des chefs de  
22 police ou les opérations criminelles. Donc, nous avons fait en sorte à ce qu'on fasse  
23 cela. Je pense qu'il y a eu un commentaire du chef sur cela, donc nous travaillons avec  
24 l'équipe d'alerte, avec toutes les différentes sections et les différentes forces de police à  
25 l'intérieur de... ou au niveau de la province. Donc, ils ont leur propre ensemble de  
26 politiques, mais chacun peut communiquer, donc c'est-à-dire qu'on peut communiquer  
27 entre eux. Donc, il y a des modèles là que l'on peut utiliser, que l'on peut voir et c'est  
28 très efficace, efficient.

1                                   Donc, je pense que c'est un bon exemple pour le Canada.

2                                   **Me GILLIAN HNATIW** : Monsieur Graham, avez-vous des  
3 commentaires sur l'équipement et sa relation à la police communautaire en général?

4                                   **M. STEVE GRAHAM** : Oh, la technologie est coûteuse; aussi, elle  
5 exige beaucoup de formation, la nécessité de documenter tout ce que l'on fait, la  
6 capacité d'archiver toute cette information, qui a utilisé l'équipement, quand, dans  
7 quelles circonstances. Et donc, en bout de ligne, la technologie est toujours exigeante  
8 pour n'importe quel membre d'un service de police.

9                                   Je reprends le mot « suffisance »; il faut du pouvoir humain, des  
10 gens qui achètent de la technologie croient que cela va permettre de remplacer les  
11 ressources humaines et c'est rarement le cas. Les attentes s'accroissent : qui aurait  
12 imaginé un système infrarouge dans un hélicoptère en Nouvelle-Écosse voilà 20 ans?  
13 Ça n'aurait pas été disponible; maintenant, c'est disponible, on s'attend à ce qu'on  
14 puisse l'utiliser et sinon, alors c'est problématique.

15                                   Alors, comment est-ce que l'on peut offrir tout cela de façon à  
16 répondre aux besoins de la communauté? Les résidents se font une image de ce que la  
17 police devrait leur offrir et à quelle vitesse aussi. La police se tire un peu dans le pied  
18 parce qu'à chaque fois qu'on introduit une nouvelle technologie, il y a une autre  
19 nouvelle technologie qui arrive et qui pourra la remplacer et ça, c'est très coûteux. Ce  
20 n'est pas qu'il faudrait pas le faire – je pense même qu'on n'a pas le choix que de le  
21 faire, mais il faut le gérer parce que c'est très coûteux.

22                                   **Me GILLIAN HNATIW** : Inspecteur Moser?

23                                   **Insp. DON MOSER** : Merci beaucoup. Je vais apporter quelques  
24 éléments aux commentaires de mes collègues. Donc, je partage la plupart de ce qu'ils  
25 ont dit. Les outils nécessaires – bon, ben ça va dépendre de chaque service de police  
26 et des besoins et des attentes de chaque collectivité. Je vais donc dans la province et  
27 dans chaque municipalité et étant donné les différences marquées entre les  
28 agglomérations et les secteurs ruraux, mais on a besoin des outils au moment d'une

1 intervention.

2                   Il s'agit de la chasse à la nouvelle... à la toute dernière technologie  
3 et ça coûte cher. Cela représente beaucoup de temps de formation, beaucoup de... et  
4 souvent, on a l'impression que l'on peut économiser en achetant de la technologie, ce  
5 qui n'est pas vrai. Donc, il y a beaucoup de considérations autour de ces technologies  
6 et si vous avez les bon outils, les bonnes technologies, on parle de ces actifs... les  
7 actifs sont disponibles, sont prêts à être utilisés et que les bonnes personnes sont  
8 formées et disponibles pour les utiliser, cela représente un investissement en argent et  
9 en ressources humaines et ce n'est pas tout le monde qui a les ressources... qui en a  
10 les ressources nécessaires. Il y a un impact évident quand des médias et des... sur la  
11 politique. Parfois c'est... des interventions peuvent être minées si ces discussions ne  
12 sont pas équilibrées. Souvent, les discussions dans le secteur public ne sont pas  
13 équilibrées. Les théories s'emballent et du coup, la conversation n'est pas constructive.  
14 Je veux aussi abonder dans le même sens du chef Walsh qui parle toujours très  
15 sagement de l'interopérabilité. Peut-être que la solution ne devrait pas être que tout  
16 service de police possède un véhicule tactique de sauvetage. Peut-être que un ou deux  
17 véhicules pour la province pourraient répondre à tous les besoins. Ça ne devrait pas  
18 être un seul organisme, un seul service qui devrait assurer le renouvellement continu de  
19 cette technologie. Au contraire, les municipalités devraient se partager le coût de ces  
20 technologies. Il faudra vraiment que tout le monde se concerte afin de déterminer  
21 quelles sont les normes qu'il faut appliquer de Yarmouth à Sydney. Il y a des façons  
22 efficaces de le faire, mais il faut que tout le monde comprenne que chaque service doit  
23 faire un investissement. On ne peut...

24                   Je pense qu'on devrait travailler sur l'interopérabilité, je sais qu'on  
25 va y arriver quand on parlera des opérations, mais plus on travaille ensemble, plus on  
26 fait des exercices ensemble et plus on comprend les capacités et les limitations de  
27 chaque service. Et quand on le sait, on peut déjà commencer à combler ces lacunes en  
28 établissant des normes en fournissant les bons outils et aussi en établissant et en



1 signant des protocoles d'entente. C'est ça qui nous permet donc de combler toutes ces  
2 lacunes. Mais s'il n'y a pas d'attentes, pas de normes, on ne va pas avoir un portrait  
3 systématique des bons outils pour chaque communauté. Les services doivent se  
4 demander est-ce qu'ils ont le nécessaire pour répondre, pour intervenir à... selon leur  
5 entente de services. Et si vous n'avez pas les ressources nécessaires, vous savez qui  
6 appeler au moment venu, le moment venu. Donc je pense que je peux m'en tenir à cela  
7 en ce qui a trait à l'équipement. Merci.

8 **Me GILLIAN HNATIW:** Madame Desjardins.

9 **Mme DANIELLE DESJARDINS:** Je n'ai pas beaucoup d'autres  
10 choses à dire à ce sujet, mais je peux quand même parler de l'importance d'avoir une  
11 stratégie d'approvisionnement et des économies d'échelle. Je sais... c'est quelque  
12 chose qu'il faut, dont il faut profiter dans la GRC. Et on veut moderniser un certain  
13 aspect de l'équipement on est en train de faire des évaluations, il y a des aspects de  
14 formation connexes et cela nous offre aussi une occasion au niveau provincial d'étudier  
15 nos stratégies, d'examiner nos stratégies d'approvisionnement et de profiter des  
16 économies d'échelle. Par exemple, regarder les problèmes d'approvisionnement suite à  
17 la pandémie, les véhicules sont difficiles à obtenir, donc on fait des efforts pour essayer  
18 d'atténuer ces problèmes, mais la police elle aussi est affectée par ces problèmes.  
19 Donc il faut qu'on puisse s'approvisionner en équipement aussi. Ça, c'est très  
20 important.

21 **Me GILLIAN HNATIW:** Merci. Le chef MacNeil.

22 **Ch. DAVID MacNEIL:** J'aime bien les commentaires que j'ai  
23 entendus autour de la table. Cette question porte sur les outils. Quand on parle d'outils,  
24 bon on pense aux outils, à la quincaillerie, mais tout le monde a les outils. Tout le  
25 monde a les carabines et le nécessaire pour intervenir. On a parlé aussi des enquêtes  
26 et du partage de l'information en Nouvelle-Écosse. Huit des services de police utilisent  
27 le même système de gestion des dossiers, donc on a accès mutuel aux différents  
28 dossiers par le biais d'un portail. Et aussi, on a le service de renseignements de la



1 de pouvoir partager les données de cartographies.

2 Je sais que du côté de la radio on a de la bonne interopérabilité,  
3 mais du côté des données il reste encore du travail à faire. Ce n'est pas qu'en Nouvelle-  
4 Écosse que c'est le cas, mais on le voit un peu partout. Donc si on ne veut pas voir, par  
5 exemple, tracer ou cartographier les policiers ou s'il y a des agents de conservation  
6 provinciaux qui veulent aider la GRC, il faut voir quelles sont les possibilités pour ces  
7 agents de partager des données. Si on établit un périmètre, par exemple, ou si  
8 quelqu'un a besoin d'aide, il faudrait savoir en temps réel où sont les ressources  
9 d'appui.

10 Comme mon collègue a dit, les attentes croissantes envers la  
11 technologie vont entre autres porter sur ce domaine. Sur la possibilité de partager des  
12 données. L'investissement dans les systèmes RAO et la possibilité de les intégrer. Il  
13 nous faudrait une organisation en dehors de tout service de police pour le faire. Il nous  
14 faudra que quelqu'un élabore des procédures normalisées pour, de partage ou non des  
15 données. Et donc, il y a beaucoup de travail à faire en ce sens là et bon, quelles sont  
16 les barrières ? Bon, il y a souvent l'idée ou une perspective que l'on n'a pas envie de...  
17 il y a une réticence à partager des données, même entre les homologues en sécurité  
18 publique. Par exemple, les clés de chiffrement. Donc quand... au fur et à mesure que  
19 l'on fasse notre entrée dans le monde de la donnée, des données, il faudrait établir les  
20 bonnes politiques pour que les ministères, les organismes et les services ne soient...  
21 n'aient pas peur de partager des données.

22 Un autre aspect, c'est la couverture cellulaire en milieu rural. On en  
23 a parlé dans notre comparution, possibilité de suivre la radio et la GRC avait parlé aussi  
24 du système ATAC, A-T-A-C en milieu rural. On voit des différences significatives entre  
25 la couverture offerte par un système cellulaire et commercial et systèmes radio. Et dans  
26 la mesure où on utilise les cellulaires, les réseaux cellulaires, alors il y aura un  
27 problème en ceci que plusieurs secteurs ruraux ont des problèmes de couverture.

28 **Me GILLIAN HNATIW:** Merci.

1                   **M. TODD BROWN:** Un autre point que je voudrais ramener, le défi  
2 est beaucoup celui de... le gouffre entre les milieux urbains et ruraux. Par exemple, une  
3 radio peut coûter entre 2500 et 8000. Ça, c'est une décision importante à prendre pour  
4 une petite municipalité. Les systèmes d'antenne, les radios spéciales, la couverture  
5 additionnelle, les municipalités ont de la misère à jouer dans ce... sur cette plateforme  
6 ou sur ce terrain. Il faudrait que la... il y ait... établir une certaine équité entre les  
7 polices rurales et urbaines en ce qui a trait aux outils auxquels ils ont accès.

8                   **Me GILLIAN HNATIW:** Merci beaucoup. Effectivement, il y a le  
9 contexte rural qui est particulier. Madame Crichton.

10                  **Mme HAYLEY CRICHTON:** Oui. Commentaire, donc il nous  
11 incombe de mieux communiquer avec le public sur les équipements et les outils, la  
12 modernisation. Et pour en dire davantage, je veux dire comment certains outils sont  
13 perçus par le public, surtout les outils utilisés lors d'un incident critique. Ça dépend...  
14 cette perception dépend de la relation avec la police. On peut parler des fonds  
15 nécessaires pour acheter ces équipements, comme par exemple MV. Un véhicule  
16 blindé, pardon. Peut-être que je ne pourrais pas comprendre la nécessité de ce  
17 véhicule lors d'un incident critique, quand il s'agit d'évacuer les gens et de coordonner  
18 l'évacuation. La police oui, mais peut-être que si je suis un membre d'une communauté  
19 et je... je pourrais... si je suis membre d'une communauté défavorisée, ou mal servie  
20 par la police... desservie par la police, peut-être que je verrai le véhicule blindé comme  
21 la militarisation de la police. Donc finalement, il faut voir comment ces nouveaux outils  
22 peuvent permettre d'offrir les services qui sont requis.

23                  **Me GILLIAN HNATIW:** Merci beaucoup. Ce qui nous amène à la  
24 fin de la ronde. Commissaires, avez-vous des questions, des commentaires ? Je vois  
25 que la Commissaire Fitch dit non. Donc on va prendre la pause de l'après-midi et on va  
26 essayer de revenir... on va prendre 15 minutes. On va reprendre à 2h55, ce qui nous  
27 laisse environ 1h pour faire la dernière ronde. Merci beaucoup.

28 --- **L'audience est en pause à 14 h 40**

1 --- **L'audience est reprise à 15 h 00**

2 **Me GILLIAN HNATIW:** Bon après-midi, tout le monde, on va  
3 reprendre cette sixième et dernière série de questions. C'est axé sur des questions et  
4 des enjeux liés à la coopération et l'interopérabilité. Alors je vous invite à songer aux  
5 chan... à la question de ce qui doit changer pour assurer la coopération entre les  
6 services policiers et également entre la police et d'autres partenaires communautaires.  
7 Il s'agira peut-être d'une occasion pour une réflexion sur la question de Monsieur le  
8 Commissaire MacDonald de ce matin, au niveau de la coopération et de la formation  
9 avec d'autres premiers intervenants et tout ce qui s'inscrit sous ce volet assez large.

10 Ensuite, je passe maintenant au chef Kane.

11 **Ch. MARK KANE:** Je vais commencer et là je vais céder au chef  
12 Walsh. En matière de coopération, c'est coopération étirée de relations à long terme  
13 élaboré sur la confiance façon d'être... c'est être noué sur la façon de faire les affaires  
14 et de collaborer et demander et d'accepter le soutien dans le meilleur intérêt de la  
15 sécurité publique. Voilà le modèle pour identifier les écarts en matière de service et  
16 collaborer en matière de solutions.

17 Pour moi, c'est un aspect fondamental de la coopération. Il y a  
18 deux niveaux de coopération. Je pense que nous serions tous d'accord, il y a un côté  
19 opérationnel et de la gouvernance. Souvent, du côté opérationnel si on demande aux  
20 agents de police de tous les jours, oui on se rend à des appels et on se voit là-bas, et  
21 du côté de la gouvernance on manque le bateau parfois. C'est ça l'élément où on doit  
22 fermer les écarts, mais au niveau opérationnel, de façon quotidienne, franchement j'ai  
23 parlé à plusieurs agents de police et ils ont aussi souvent raconté la même histoire,  
24 c'est à 3h du matin on est à côté de la rue et quelqu'un qui veut de l'aide, il s'en fout  
25 des gyrophares qui s'en viennent tant que quelqu'un arrive, et c'est ça le côté  
26 opérationnel.

27 La police dans cette province font preuve de coopération tous les  
28 jours, c'est ce que nous devons faire. On doit se souvenir en tant que *leader* de

1 partager les renseignements et discuter des stratégies sur comment nous pouvons  
2 améliorer les opérations de première ligne. On peut toujours s'améliorer, je voudrais  
3 voir une volonté de partager davantage de conscience situationnelle et des analyses à  
4 cet égard, notamment s'il y a un incident qui serait dans une autre zone, ce serait bon  
5 de partager le compte rendu sur ce qui s'est bien passé, ce qui a mal tourné et des  
6 idées de collaboration. Une deuxième ou troisième paire d'yeux, c'est utile. En matière  
7 de coopération et plusieurs types qui sont venus de Albert [sic] quand on parlait...  
8 d'Alberta plutôt, quand on parle de l'intervention technique et ils incluent également les  
9 ambulanciers. Il y a des ambulanciers tactiques également, quel beau modèle. Il y a  
10 des ambulanciers qui étaient formés au même niveau que les membres du groupe  
11 tactique, ça réduit le montant de temps que quelqu'un qui est blessé dans une situation  
12 dynamique, le temps qu'il faut attendre pour de l'aide médicale. Quelle belle façon de  
13 procéder.

14 D'autre chose que nous ratons, on oublie qu'il y a d'autres agences  
15 partenaires dans cette province. Il y a les agents de conservation, les ressources  
16 naturelles, les membres de l'application des lois des véhicules, il y a les shérifs, les  
17 services correctionnels, nous faisons beaucoup de travail avec les agents des services  
18 frontière en matière de renseignements. Mais si on parle vraiment d'esprit de  
19 coopération, il faut faire intervenir tout le monde dans cette discussion-là. Lorsqu'on  
20 parle de suffisance, on peut avoir une meilleure intervention sans avoir davantage  
21 d'effectifs, parce qu'on sous-utilise des ressources avec lesquelles on pourrait travailler.

22 Alors je cède maintenant la parole au chef Walsh et je vais éteindre  
23 mon micro.

24 **Ch. ROBERT WALSH:** Merci, chef Kane, et merci encore une fois  
25 de l'occasion aujourd'hui. Ce sera très court. Monsieur le chef Kane a résumé la  
26 majorité de nos commentaires du point de vue des services de police municipaux, mais  
27 je vous dirais quand même ceci, ça a été... on a souvent dit aujourd'hui, si vous aviez  
28 une baguette magique, qu'est-ce qu'on pourrait faire pour apporter un changement.

1                    On a également parlé de gouvernance. Puisque les services  
2 municipaux relèvent directement des gouvernements municipaux, nous n'avons pas  
3 l'accès direct à la gouvernance provinciale.

4                    Et peut-être une suggestion pour des mesures à l'avenir, si nous  
5 avons une liaison de la police municipale au sein du ministre de la Justice avec qui on  
6 pourrait communiquer nos idées et nos suggestions et nos préoccupations de nos  
7 collectivités directement au gouvernement afin de mieux aider à motiver les décisions  
8 qui vont avoir un impact sur la sécurité publique pour tous les Néo-Écossais,  
9 notamment notre demande pour tirer parti du financement pour la formation en matière  
10 d'interopérabilité, pas uniquement parmi les services policiers ou les équipes  
11 d'intervention d'urgence, mais parmi les services d'incendie, les ambulanciers qui  
12 interviennent ensemble, y'a pas de mécanisme pour ce financement-là et ils font... c'est  
13 une grande partie de la discussion. Même mon collègue, Mr. McGowan, je suis  
14 d'accord avec lui, il y a eu des occasions pour des formations conjointes parmi nos  
15 équipes d'intervention... groupes tactiques d'intervention, mais quand il y a du  
16 financement municipal et du financement provincial, il y a eu déconnexion. C'est un  
17 écart, mais on peut le surmonter et je pense que ça serait dans le meilleur intérêt de la  
18 sécurité publique.

19                    Et merci de nous avoir accordé le temps.

20                    **Me GILLIAN HNATIW:** Merci.

21                    Maintenant, c'est la FPN. Je ne sais pas lequel d'entre vous  
22 voudrait commencer?

23                    **M. JEFF McGOWAN:** [...]

24                    **Me GILLIAN HNATIW:** Vous êtes en sourdine.

25                    **M. JEFF McGOWAN:** Vous m'entendez?

26                    **Me GILLIAN HNATIW:** Oui.

27                    **M. JEFF McGOWAN:** D'accord. Génial.

28                    Je n'ajouterais pas beaucoup. L'élément de coopération,

1 l'interopérabilité, malheureusement, parfois ça peut être basé sur des personnalités.  
2 Alors évidemment, on doit prendre davantage de soin pour s'assurer que nous avons  
3 les bonnes personnes qui occupent les bons postes pour... je sais pas si c'est tendre la  
4 main, mais finalement c'est pour garder le contact.

5                   Lorsqu'on considère les formations de... les scénarios de  
6 formation, l'Alberta est un bon exemple, avec les scénarios, et ça dépend, bien sûr, le  
7 facteur financier est toujours un grand facteur, la ville de Calgary et la ville d'Edmonton  
8 ont pu organiser des cours, et là on serait invités et vice versa. On a également tiré parti  
9 de certains de nos partenaires militaires afin d'intégrer de la formation à cet égard. Ç'a  
10 tendance d'être davantage d'être parmi les démarches spécialisées du côté tactique.

11                   Là, où nous avons eu du succès, même ne serait-ce que des  
12 exercices de table pour les services d'urgence, ça pourrait comprendre les incendies de  
13 Fort McMurray ou les inondations, ce genre d'évènements, avec des ressources très  
14 limitées on peut les faire venir et tout au moins avoir une idée ou les exposer à des  
15 idées et savoir déterminer là où il y a eu des écarts potentiels et, s'il y a lieu, une fois  
16 par an, on pourrait avoir un exercice de grande portée semblablement aux militaires, on  
17 pourrait faire intervenir plusieurs différents volets.

18                   Et parfois, on a eu des instances où l'équipe d'application de la loi  
19 intégrée au niveau... nationale au niveau de la sécurité nationale, ils organiseraient un  
20 évènement à grande envergure et il y aurait un élément cinétique, des équipes de  
21 surveillance des pertes massives. On peut se mettre à les intégrer. Ça n'a pas besoin  
22 d'être complexe, mais en apprenant à associer des visages aux noms, on peut  
23 augmenter le niveau de confiance entre les agences. Et il me semble que,  
24 malheureusement, souvent c'est le fruit de la nécessité et des scénarios dans la vraie  
25 vie offrent les meilleures leçons à tirer. On peut espérer là où il y a eu des échecs et là  
26 on pourrait considérer en matière de comptes rendus la suite du côté tactique  
27 uniquement pour mieux cibler nos apprentissages et intégrer ces idées et regarder les  
28 pratiques exemplaires.



1                    Nous faisons cela ici en Alberta, il y a certainement des problèmes  
2 et il y a certainement des préoccupations parfois. Cela fait également référence à notre  
3 capacité lorsqu'on fait intervenir... par exemple, la visite la plus récente du pape, c'était  
4 une pratique pour quelqu'un à protéger international, la sécurité, il y a des zones de  
5 compétences, il y avait certaines places à Edmon... il y avait des lieux à Edmonton, ça  
6 relève de la police de la ville de Edmonton, ça devait également intégrer une forte  
7 présence de la GRC étant donné que c'était un VIP, ça intègre des opérations  
8 tactiques, ça inclut les services de santé de l'Alberta, les shérifs, la GRC, le militaire, et  
9 ainsi de suite. Il s'agit d'une question de le faire, on cherche les options, les modèles  
10 qui ont été réussis auparavant au Canada, et bâtir là-dessus. On ne devrait jamais  
11 réinventer la roue. Ça s'est fait auparavant, et on peut toujours apporter des  
12 améliorations au fur et à mesure que la technologie s'améliore, les relations  
13 s'améliorent, et on pourrait donner lieu à un meilleur produit, dit-on, lorsque les choses  
14 vont mal.

15                    **Me GILLIAN HNATIW:** Merci.

16                    Monsieur Bouchard, avez-vous d'autres commentaires? Vous  
17 n'avez pas tout à fait eu 5 minutes.

18                    **M. PAT BOUCHARD:** Non, ça va. Mon collègue a tout dit. Merci.

19                    **Me GILLIAN HNATIW:** Merci.

20                    Alors, Monsieur Graham, avez-vous des notions à cet égard au  
21 nom de l'Association des Vétérans de la GRC en ce qui a trait à la coopération entre les  
22 forces policières et les autres instances communautaires?

23                    **M. STEVE GRAHAM:** Merci bien. J'ai peu de choses à dire, mais  
24 finalement cela revient à ceci. C'est qu'il faut un engagement régulier et que ça soit clair  
25 afin que les gens comprennent c'est quoi l'objectif de se rassembler, que les rôles et  
26 responsabilités soient clairs, et ce que les gens apportent au partenariat, que tout le  
27 monde a l'occasion de ne pas seulement participer, mais de faire partie d'un leadership  
28 partagé sur la question sur laquelle on cherche à faire un partenariat.

1 Bien que les gens soient importants en matière de relations, les  
2 gens changent et les personnes changent souvent dans les environnements dans  
3 lesquels vous travaillez. Ça signifie qu'il y a quelque chose qui va être dur à... il va  
4 falloir des procédures opérationnelles normalisées, s'entendre sur les procédures et les  
5 processus, et des attentes claires.

6 J'ai eu des expériences auparavant où les gens se sont  
7 rassemblés, il y avait un véritable besoin de le faire, et là il y a eu des actions  
8 unilatérales qui ont été prises au sein du groupe. Juste du point de vue personnel, et  
9 moi, j'avais un tas de ballons et ce n'était pas mes ballons en partant. Cela n'est jamais  
10 une réussite. Afin de connaître des réussites, il faut revenir aux éléments  
11 fondamentaux : pourquoi on se rassemble, pourquoi on travaille ensemble en premier  
12 lieu.

13 **Me GILLIAN HNATIW:** Merci. Je vais me rappeler de l'analogie  
14 des ballons.

15 Maintenant, je passe à la GRC.

16 Madame Desjardins? Ou est-ce que c'est vous-même ou  
17 l'inspecteur Moser?

18 **Mme DANIELLE DESJARDINS:** J'ai quelques commentaires et  
19 ensuite je cèderai la parole à l'inspecteur Moser.

20 Je veux parler davantage sur des thématiques, les liaisons, les  
21 gens qui chevauchent les frontières, les intermédiaires. Plusieurs agents de police de  
22 première ligne adoptent ces partenariats à part de leurs tâches ordinaires. Cela devrait  
23 se produire et ils ne devraient pas juste être en train de faire des services de police de  
24 première ligne, mais peut-être qu'il y a une façon d'améliorer les partenariats avec des  
25 ressources – on peut les appeler « liaisons », si on veut bien –, peut-être que cela n'a  
26 pas besoin d'être un membre qui est armé.

27 Pour revenir à vos commentaires vers la transformation en service  
28 civil, je sais que nous en avons juste quelques-uns, mais y'a des agents de

1 programmation communautaire qui aident à élaborer des programmes en matière de la  
2 jeunesse, de la justice réparatrice, les relations avec les écoles, c'est très important.  
3 Cela pourrait être quelque chose à considérer. Également, des agents de liaison auprès  
4 des tribunaux, surtout du côté... surtout du fait que ça enlève un fardeau administratif.  
5 Les agents de première ligne, ça leur permet de faire davantage de travaux de police  
6 de première ligne, mais il y a également une capacité d'élaborer des relations avec des  
7 parties prenantes au niveau du système judiciaire.

8 Également, on a parlé d'ententes formelles, ça, c'est une démarche  
9 adoptée où l'on établit des attentes claires, qui répartit des ressources là où cela  
10 s'applique, et que les gens arrivent à la table avec la vision tournée vers l'avenir.

11 On a également fait référence à ces gens de première ligne, on sait  
12 qu'ils travaillent bien d'un jour à... d'une base quotidienne, mais chaque organisation  
13 est partie prenante doit prendre... assumer la responsabilité d'élaborer ces  
14 partenariats-là.

15 **Me GILLIAN HNATIW:** Merci bien.

16 Inspecteur Moser, quelque chose à ajouter?

17 **Insp. DON MOSER:** Je vais continuer sur les points... les  
18 excellents points de madame Desjardins.

19 On parle de ressources et de stratégies. Elles sont enracinées  
20 dans les protocoles d'entente lorsqu'on a des discussions avant les incidents de crise.  
21 Lorsque nous ne sommes pas dans un état de crise, on établit les attentes des uns des  
22 autres et on comprend comment on va communiquer, on identifie là où on peut  
23 adresser les questions de communication pour davantage de coopération. On peut  
24 juste faire cela si on se met à valoriser les partenariats. Il y a l'exercice à plusieurs  
25 agences, c'est une belle chose, on doit les faire, mais ça prend beaucoup de  
26 ressources, on ne peut pas les faire souvent.

27 **INTERPRÈTE:** Commentaire inaudible.

28 **Insp. DON MOSER:** ...mais c'est vraiment génial, on doit continuer

1 de le faire, et on peut faire des plus petits éléments de cela à tous les jours.

2 J'ai bien aimé ma carrière de 27 ans dans les services municipaux,  
3 et maintenant 3 ans dans les systèmes fédéraux de la GRC, et c'est très important que  
4 l'on demeure enraciné dans la valorisation des relations et ça commence avec les  
5 leaders, ça comment chez les cadres pour établir les attentes. C'est pas une question  
6 de police, c'est une question à travers toutes les agences. Il faut avoir un leadership qui  
7 valorise les partenariats et ceux qui comprennent comment... c'est comme ça qu'on fait  
8 les progrès.

9 Et voilà, c'est ça les stratégies pour arriver là où nous devons en  
10 arriver. On doit avoir l'esprit ouvert pour les partenariats non traditionnels. S'il y a des  
11 agences qui ont une responsabilité en matière de sécurité publique, il doit y avoir des  
12 interactions régulières, on doit éliminer les obstacles pour maximiser la coopération. Ce  
13 n'est pas quelque chose pour un moment de crise, ça doit être fait à part de cela, ça  
14 prend du leadership et je dirais c'est ce sur quoi on doit être axés au niveau provincial,  
15 du côté des forces policières, au niveau du leadership, comment on se met à faire le  
16 travail et au-delà des obstacles.

17 Les décideurs au sein de la police, les gens qui ont un impact sur  
18 ma vie de tous les jours en matière des forces policières, on doit s'engager auprès  
19 d'eux, leur raconter... on n'a pas bien raconté nos histoires, mais ces décideurs-là ont  
20 également une responsabilité de comprendre ce que nous avons... ce dont nous avons  
21 besoin pour faire notre travail. Ils doivent écouter nos besoins afin qu'on puisse  
22 travailler ensemble pour s'assurer que l'on convient... comble les attentes du public.  
23 C'est un dialogue à deux sens.

24 Je peux vous donner d'excellents exemples d'initiatives que nous  
25 avons lancées qui ont été vraiment exceptionnelles. Si les commissaires veulent  
26 entendre davantage, faites-le-moi savoir, sinon je vais m'arrêter là.

27 **Me GILLIAN HNATIW:** Merci bien.

28 Et on va revenir aux commissaires à la fin de cette série. Alors, s'ils

1 ont des questions, ils vont vous les poser.

2                                   Alors, Monsieur le chef MacNeil, nous revenons vers vous. Avez-  
3 vous des commentaires en ce qui a trait à la coopération?

4                                   **Ch. DAVID MacNEIL:** Tous les commentaires sont justes. Je vais  
5 vous donner un exemple de ce qui s'est passé le mois dernier. On a... c'était l'apologie  
6 de la construction... du bataillon de construction numéro 2. Le premier ministre Trudeau  
7 en fait était par nous. Nous avons eu une excellente coopération avec la sécurité des  
8 VIP et en réponse à la question de Madame la commissaire Fitch, les ambulanciers, le  
9 ministère de la Défense nationale, les Incendies, tout le monde... nous avons tous  
10 planifié l'évènement ensemble et on s'est assurés que c'était un évènement sécuritaire  
11 pour la communauté et les dignitaires qui sont venus. Alors, je vous dirais que cela se  
12 passe un peu partout régulièrement. La coopération existe, c'est sûr.

13                                   Monsieur Graham a soulevé un point au niveau des relations et les  
14 gens qui changent d'un poste à l'autre et qui prennent leur retraite, je pense qu'au  
15 niveau du leadership, on doit être... savoir qu'il y a un va-et-vient constant en matière  
16 des effectifs dans les organismes. On doit assurer une planification de la relève où les  
17 gens ont l'occasion de faire du mentorat des autres avant leur retraite, alors une fois  
18 qu'ils ont leur retraite, les relations existent. Les protocoles d'entente, c'est bien, mais la  
19 valeur de connaître quelqu'un, c'est d'une énorme importance. Alors, s'il y a tout un  
20 changement au niveau du leadership, c'est difficile de continuer les relations. Alors,  
21 c'est important en tant que leaders qu'on soit au courant de cela, que des exodes  
22 massifs d'organisations et de gens qui occupent des postes de leadership est de  
23 (inintelligible) prendre le temps sur le mentorat des gens qui viennent derrière nous qui  
24 élaborent des relations de qualité, alors quand la chaise... quand le poste est comblé,  
25 voilà ce que j'ai à dire.

26                                   **Me GILLIAN HNATIW:** Monsieur Boyle?

27                                   **M. MATTHEW BOYLE:** Je vais essayer de justement parler de ces  
28 problèmes qui ont été... donc, je vais juste résumer quelques points.

1 Les rôles de liaison entre les agences de police et les agences  
2 externes sont essentiels et avoir accès à des membres chargés de la liaison, je pense  
3 que ç'a toute son importance en tant qu'administrateur d'une agence de technologie. Il  
4 est question de travailler avec une agence de police et ça a sa valeur justement  
5 lorsqu'on a accès à des membres qui peuvent apporter différents points de vue, pas  
6 que on ne parle pas de contact sur une base quotidienne, mais de s'assurer qu'il y a  
7 des interactions, qu'il y a des histoires, c'est-à-dire à échanger pour savoir comment  
8 mieux fonctionner.

9 Quelques commentaires pour formuler les relations avec certaines  
10 agences, s'assurer que ces agences sachent ce qu'il est attendu d'elles et quel genre  
11 de services on va avoir droit lorsqu'on appelle ces agences – pour ce qui est des  
12 prestataires de services technologiques, à titre d'exemple.

13 On a parlé d'exercices interagences. C'est le fait... parce qu'il est  
14 difficile pour les organismes de sécurité publique, les organismes de sécurité qui ont  
15 des difficultés justement de fournir des ressources à toutes les agences pour leurs  
16 exercices, donc essayer de déterminer comment on peut améliorer cette participation  
17 en fournissant un financement approprié serait vraiment essentiel.

18 Une formation commune serait intéressante, même en termes  
19 d'interopérabilité radio, ces normes de formation qui font que les agences suivent les  
20 mêmes formations ou qui seraient personnalisées selon leurs besoins, mais toujours  
21 est-il qu'on s'assure qu'il y a les mêmes informations qui sont mises à la disposition de  
22 tout le monde et aussi qui impliquent la participation de tout le monde.

23 Et enfin, pour ce qui est de à quoi ressemble la réussite, je pense  
24 que, de mon point de vue, lorsqu'on essaie d'avoir à travailler en étroite collaboration  
25 avec les agences partenaires, que c'est naturel de travailler ensemble lorsqu'il y a un  
26 cas d'incident critique, c'est de faire abstraction des limites, des frontières, de mettre en  
27 place... de tisser des liens, établir des relations, être formés ensemble de sorte à  
28 assurer la continuité de l'interopérabilité qui devient naturelle et d'être en mesure de le

1 faire parce qu'il est question d'un cas d'incident critique.

2 Merci.

3 **Me GILLIAN HNATIW:** Merci.

4 Monsieur Brown?

5 **M. TODD BROWN:** Oui. Je voudrais parler sur deux choses en fait  
6 qui sont intégrées. Il y a eu un grand élan de partenariat en Nouvelle-Écosse, nous  
7 avons quelque chose en Nouvelle-Écosse que je vais décrire comme étant un contrat  
8 intégré. Permettez-moi d'expliquer ce que c'est. Nous avons négocié une entente, c'est-  
9 à-dire un cadre, une entente-cadre pour ce qui est... avec les agences de sécurité.  
10 Lorsque nous avons négocié cette entente, c'est que l'étape suivante serait les  
11 municipales, les autorités municipales de sorte à ce qu'on rassemble toutes les  
12 autorités. Donc, ce que nous avons fait, c'est que nous avons négocié un certain  
13 langage de mobilité lorsqu'ils sortent et qu'ils ont vendu des espaces dans ce réseau  
14 des municipalités, de ces organismes, nous avons mis en place des termes et des  
15 conditions pour des contrats ou des ententes de services. Donc, par exemple, la région  
16 ou la Police régionale d'Halifax a rejoint cela, et puis d'autres régions aussi par rapport  
17 au système radio.

18 Et donc, ces conditions... ces circonstances étaient qu'il y a des  
19 conditions, on doit faire partie de l'organisation des agences, on doit suivre la formation  
20 qui est fournie, donc c'est une façon de savoir... c'est-à-dire mettre en place des  
21 organismes de façon contractuelle et on appelle ça le RINSAC, le Conseil de  
22 l'interopérabilité radio de la Nouvelle-Écosse. Lorsqu'il est question d'utiliser le système,  
23 on rejoint cet organisme, on se rencontre aussi sur une base annuelle entre tout le  
24 personnel pour parler du système, de ce qui fonctionne bien, donc il y a un modèle de  
25 contrat ou d'entente de gouvernance partagée qui a lieu à travers toute la province et  
26 ça reste une très bonne leçon pour les autres juridictions.

27 **Me GILLIAN HNATIW:** Merci.

28 Madame Crichton.

1 **Mme HAYLEY CRICHTON:** Merci.

2 Je pense qu'il y a beaucoup de travail qui a été fait en termes de  
3 collaboration, de coopération, entre les agences et les domaines particuliers. Pour  
4 nous, nous savons que l'élaboration des normes fait en sorte à ce qu'il y ait... a  
5 constitué être des opportunités justement de faire appliquer pas mal d'agences, entre  
6 autres le département de Justice.

7 Plus largement, je pense que nous reconnaissons tous que nous  
8 avons besoin de plus communiquer avec nos agences partenaires. À titre d'exemple, je  
9 regarde mes collègues du domaine de la communication, de la Sécurité publique aussi,  
10 de la division de la Sécurité, nous ne parlons pas, nous ne communiquons pas très  
11 souvent parce que nous n'avons pas peut-être l'occasion de le faire, donc nous avons  
12 vraiment besoin de faire bouger les choses et de faire des demandes par des  
13 plateformes, par des forums, pour des agences d'intervention, aussi les organismes  
14 d'intervention pour qu'ils se rassemblent tous et qu'ils communiquent entre eux, que ce  
15 soit les équipes d'urgence médicale, les communications, les pompiers, les services  
16 d'incendie, pour justement parler des ressources et qui nécessitent leur intervention.

17 Et aussi, je ne peux qu'être d'accord avec tous mes collègues  
18 présents ici sur les points que nous avons partagés, mais lorsqu'il est question de parler  
19 des questions fondamentales du maintien de l'ordre et ce de quoi la police est  
20 responsable, et avec des ressources de collaboration d'efficience et d'efficacité, ce  
21 n'est pas... c'est pas qu'il y a lieu de les avoir, mais c'est une obligation : comment faire  
22 ça de façon efficace et efficiente et comment on peut s'impliquer et impliquer toutes les  
23 agences, et tenir cela en considération désormais.

24 Merci.

25 **Me GILLIAN HNATIW:** Merci beaucoup.

26 Mesdames et Monsieur les Commissaires, avez-vous des  
27 questions, des commentaires à ce sujet, de tout ce que... par exemple sur la base de  
28 tout ce que nous avons entendu aujourd'hui?



1                           **COMMISSAIRE FITCH:** Merci, Gillian.

2                           Oui, pour ce qui est de la coopération, de la collaboration pour des  
3 agences partenaires. Merci d'avoir parlé de toute cette liste et aussi d'envisager ces  
4 opportunités, ces possibilités existantes déjà, de les ramener à la table, d'en discuter,  
5 parce qu'une fois qu'on a construit quelque chose qui devient pratique ou qui se traduit  
6 par une pratique routinière, à ce moment-là il y a des changements au niveau du  
7 gouvernement, au niveau des dirigeants, au niveau des agences. Il devient attendu, il  
8 devient, c'est-à-dire, pertinent et opportun par rapport à ce qu'on veut faire, et lorsqu'on  
9 quitte cette table, ça veut dire que ce n'est plus un choix.

10                          Il est question de responsabilités, je pense que c'est très important.  
11 En parlant des associations de la Nouvelle-Écosse, les chefs de police, de la GRC,  
12 c'est dommage que ça se passe maintenant, mais lorsqu'on parle de personnalités,  
13 lorsqu'on parle d'établir en place des relations durables, et aussi le transfert de savoir-  
14 faire, ça ne peut pas tomber juste sur des personnalités ou des personnes, ça ne peut  
15 pas être personnel.

16                          Ici, en Nouvelle-Écosse, les membres de la GRC sont devenus des  
17 membres associés. Je peux parler d'autres membres, on parle de 20 ans d'excellente  
18 collaboration entre les agences de police, les stations de police, et leurs homologues de  
19 la GRC, et de nouveaux... un nouveau commissaire adjoint est arrivé à cette province  
20 pour s'aligner et s'adapter à tous les autres membres en termes de budget. Donc, c'est  
21 l'inverse qui est arrivé dans cette province, et ça ne peut pas se passer comme ça.

22                          Donc, on parle de 20 ans de relations établies dans cette province  
23 et lorsque j'entends... aujourd'hui, par exemple, quand j'ai entendu des exemples, le  
24 chef MacNeil qui dit que « ce n'était pas moi » quand vous avez d'autres provinces où  
25 ces homologues et ces hauts... ces fonctionnaires séniors, on ne doit pas se retirer de  
26 la discussion, de la table des échanges. Je pense que c'est très courageux comme  
27 commentaire, mais je suis très encouragée quant à formaliser les structures, des  
28 plateformes de réunion, continuer à construire cela de sorte à ce que ça fasse partie de

1 vos relations sur une base quotidienne et routinière. Et donc, formaliser ce qui est le  
2 plus important en termes d'investissement et de ce type de relations.

3 Plus de commentaires que de questions, alors merci de m'avoir  
4 encouragée. J'apprécie toutes vos idées.

5 **COMMISSAIRE MacDONALD:** Merci.

6 Je voudrais saisir cette opportunité pour remercier tout le monde  
7 pour leurs idées utiles, et pragmatiques surtout, des choses qui sont potentiellement  
8 faisables. J'apprécie cela énormément. Je n'ai pas de questions en particulier, mais je  
9 voulais juste exprimer ma gratitude à tout le monde pour vos conseils utiles.

10 **Me GILLIAN HNATIW:** Donc, je voudrais juste bondir et dire que le  
11 conseiller juridique de la Commission a des questions, donc étant donné... enfin, si le  
12 temps nous le permet, si on peut continuer dans cette discussion. Je donne la parole à  
13 madame Hill.

14 **Me EMILY HILL:** On n'a pas besoin de retourner. Si des gens ont  
15 des commentaires et qu'ils veulent les partager, je pense que c'est une opportunité  
16 unique aujourd'hui.

17 L'un des domaines sur lequel on parle avec cette Commission,  
18 c'est d'avoir... c'est de parler de la violence basée sur le genre et tous les  
19 apprentissages que nous avons eus par rapport au lien entre les pertes massives et la  
20 violence basée sur le genre. Si on parle alors de collaboration et de coopération et de  
21 coordination avec les organismes de sécurité publique, je me demande si vous avez  
22 des commentaires, que ce soit des points positifs ou des points à améliorer pour ce qui  
23 est des survivants et des victimes de ces violences.

24 Nous avons entendu un certain nombre d'agences hier, d'agences  
25 ou d'organismes de transition, de refuges qui travaillent en étroite collaboration sur la  
26 violence, je sais que la police... c'est-à-dire une relation entre la police et ces  
27 organismes peut être une très bonne opportunité d'échanges. Juste pensez à ce genre  
28 de possibilités parce que s'il y a des promesses à faire pour des coopérations ou

1 collaborations dans ce domaine, mais si vous n'avez pas des réponses, à ce moment-  
2 là, pour le moment, c'est pas un problème, peut-être que ça sera l'occasion une autre  
3 fois.

4                               Donc, je vois une main levée sur l'écran, et donc, je vais vous  
5 laisser la parole.

6                               **Insp. DON MOSER:** Je pense que c'est un commentaire très...  
7 vraiment excellent par rapport à ce qui a été discuté par la Commission, mais comme  
8 on ne voit pas ça dans... lors des interventions, mais ça fait partie de justement mon  
9 secteur d'activité au sein de la GRC avec les autochtones. Avec cela, il y a des services  
10 aux victimes, il y a des coordonnateurs aussi. Mais en plus de cela, de ces relations  
11 que nous avons avec tous les prestataires de services à travers la province, en plus des  
12 postes de police, c'était une nouvelle initiative. Donc on... ce n'est pas une initiative qui  
13 est menée par la GRC, mais par des partenaires qui se trouvent autour de la table. Et  
14 donc c'est la meilleure terminologie que j'utiliserais pour ces prestataires de services  
15 lors des discussions et de ces rencontres que nous avons. Donc je détermine...  
16 j'identifie des cas en particulier, qui parlent de violence, que ce soit à un certain seuil  
17 des dangers et limiter lorsqu'il est question de demandes. Nous avons l'opportunité  
18 d'avoir les personnes qu'il faut et donc, sur une base régulière et nous avons toutes les  
19 solutions pour justement nous assurer qu'il y a les bons services. Il est question bien  
20 sûr de couper à travers pour s'assurer des besoins des personnes, que ce soit des  
21 auteurs ou les victimes.

22                               Et donc, il y a des services qui sont en place et nous visons tous à  
23 justement, réduire le risque, donc nous avons un certain nombre de bonnes relations  
24 quand même qui peuvent un peu réduire un tant soit peu la bureaucratie et pour  
25 assurer l'échange d'information et permettre des communications pour justement  
26 trouver justement, les bonnes relations... les bonnes solutions et le bon ajustement qu'il  
27 faut pour tout le monde lorsqu'il est question de sécurité.

28                               Donc j'ai hâte de voir ça, ce concept pilote, j'ai hâte qu'il évolue et

1 qu'il devienne de plus en plus factuel, parce que c'est ce qui se passe de plus en plus  
2 en Nouvelle-Écosse pour ce qui est des relations avec nos agences partenaires. Merci.

3 **Me EMILY HILL:** Merci. Je vois Monsieur McGowan, vous avez  
4 levé la main.

5 **M. JEFF McGOWAN:** Oui. Je n'ai pas de solution de prime abord,  
6 mais je pense que ça nous mène vers notre discussion précédente où il est question de  
7 reconnaître que la police elle-même ne travaille pas en silo, n'a pas à travailler en silo,  
8 elle commence justement à prendre en considération les problèmes en matière de  
9 santé mentale, tous les problèmes sociaux qui justement, donnent naissance à ce  
10 genre de comportement. J'ai fait cela depuis 1994 à différents endroits et je ne sais  
11 pas... je suis très pessimiste lorsqu'il est question de violence, dans ce sens-là, parce  
12 que je ne pense pas qu'on va être en mesure de la prévenir, mais quand même, à  
13 certaines instances, on a besoin de revoir ce qui se passe parce qu'il est question de  
14 pouvoir se permettre un certain seuil, une certaine protection des victimes en, bien sûr,  
15 sortant les auteurs de leur vie. Et je pense qu'il est question de les renvoyer vers la  
16 prison. Et donc, on ne se sent mieux, ou les victimes ne se sentent mieux, quelque soit  
17 le type de soutien en matière de santé mentale, on parle de questions de millions. Je ne  
18 sais pas si c'est la solution. Il y a beaucoup de choses qui entrent en jeu et donc je  
19 pense... la prison en reste une, justement, pour une protection à court terme justement,  
20 des victimes.

21 **Me EMILY HILL:** Commissaire Stanton.

22 **COMMISSAIRE STANTON:** Alors j'ai un commentaire sur les  
23 commentaires du chef Kane sur l'intervention précoce et la prévention des incidents  
24 critiques. Sur ce thème, nous avons un rapport commandé et il y a eu aussi une table  
25 ronde sur la violence conjugale et la violence fondée sur le genre qui était très utile pour  
26 mettre le doigt sur l'importance de... d'une nouvelle approche lors de ces types  
27 d'incidents. Au lieu de porter des accusations, d'essayer d'identifier de... des  
28 phénomènes répétés et donc, tout le monde sait que si tout ce qu'on a est un marteau

1 on ne voit que des clous. Donc quand vous cherchez toujours une blessure à la gorge  
2 au lieu de chercher ce comportement d'isolement et de contrôle coercitif, et si on devait  
3 poser d'autres questions et de les documenter, peut-être que l'on agirait autrement.

4                   Donc, vous avez aussi parlé de l'importance de collaborer avec les  
5 organismes partenaires et aussi de collaborer avec la communauté. On a entendu hier  
6 parler du réseau de responsabilité qu'il faut mettre en place. La police joue un rôle très  
7 important dans... très critique dans ce réseau, mais la police ne peut pas tout faire.  
8 Comme vous avez dit, il peut y avoir de la collaboration avec d'autres services, par  
9 exemple quand l'Association des maisons de transition ont témoigné hier, ils parlaient  
10 de l'importance d'avoir des services englobants. Donc si l'homme violent est retiré de la  
11 maison et il n'a que sa voiture pour dormir, il va devenir plus frustré et pas moins  
12 violent.

13                   S'il n'y a pas de services complémentaires pour appuyer toutes les  
14 personnes lors de ces circonstances, et bien ils ne seront pas moins violents quand ils  
15 vont sortir de la prison malheureusement, Monsieur McGowan. Donc les solutions  
16 carcérales sont coûteuses et non pas préventives. Quand on veut utiliser nos  
17 ressources à meilleur escient, il faut aussi envisager des meilleures solutions  
18 préventives. Je suis encouragée par votre intérêt pour la combinaison d'équipes par  
19 exemple, l'équipe de santé mentale. Vous avez des membres ayant cette expertise et  
20 que l'on n'ait pas à ajouter cela au programme de formation au Dépôt.

21                   Que plus tôt que vous allez... dans ces programmes de formation,  
22 vous allez leur expliquer la complémentarité entre la police et les autres services. Donc  
23 vous n'allez pas... mettez sur les policiers en formation cette attente, ce fardeau, de  
24 devoir avoir une expertise en santé mentale, mais plutôt de devoir collaborer. Monsieur  
25 McGowan, vous avez une réplique je vois, donc allez-y.

26                   **M. JEFF MCGOWAN:** Je voulais ajouter tout simplement que oui,  
27 absolument, je ne suggère pas que la prison représente la solution. Mais quand, dans  
28 certains cas il faut quand même pouvoir séparer certaines choses et l'idée que l'on

1 pourra prévenir toute violence, on ne peut pas corriger un comportement qui est déjà  
2 décidé d'avance. Un comportement violent qu'un agresseur présente contre ses  
3 proches. La prison ne va pas rendre les gens moins en colère, mais cela donne quand  
4 même une pause aux victimes du crime. Et c'est sûr qu'en bout de ligne, que des...  
5 c'est sûr qu'il faudrait pouvoir offrir les services de réhabilitation de... aux prisonniers,  
6 mais ils auront toujours la possibilité de frapper, d'être violent contre leurs proches. Et  
7 tant qu'on ne pourra pas leur enlever le stress de la toxicomanie et les stress financiers,  
8 je suis pessimiste.

9 Et je fonde cela sur mon expérience, et je ne sais pas comment on  
10 pourrait vraiment réparer ou corriger cette situation. Ça devient dangereux si on ne  
11 veut... on essaie de ne pas corriger cette activité criminelle de ces gens, sinon on se  
12 ramasse avec d'autres victimes à la fin. C'est une grosse question et j'aimerais bien  
13 être là pour en parler davantage.

14 **COMMISSAIRE STANTON:** Et moi non plus, je ne suggère pas  
15 que ce ne soit pas un outil dans la boîte, mais je trouvais justement que votre  
16 commentaire était pertinent. Qu'investir dans les ressources, dans l'aspect préventif,  
17 assurer un logement, un revenu et un accès au programme à tous ces gens de sorte  
18 que l'on puisse commencer à repérer ces gens plus tôt et aussi... à certains des  
19 comportements, plutôt, et certains des services qui permettraient peut-être de réduire la  
20 fréquence des comportements violents. Si vous avez la... une occasion de le lire, le  
21 rapport qui servait de base de la discussion d'hier parle des interventions préventives  
22 afin d'arrêter, briser le cycle de la violence. C'était un document très concret et très  
23 constructif qui pourrait peut-être vous aider à devenir, peut-être, un peu moins... un peu  
24 plus optimiste, pardon.

25 Mais cette Commission a effectivement jeté une lumière sur la  
26 grande complexité de cette question et sur les différentes relations entre la violence  
27 fondée sur le genre et les pertes massives et comment nous pourrions les aborder.  
28 L'interopérabilité, non seulement entre les services de police, mais aussi entre la police

1 et les services, les autres services communautaires est un aspect de notre mandat.

2 Merci.

3 **Me EMILY HILL:** Et je suis tout à fait d'accord que la question est  
4 complexe, surtout à la fin de la journée, mais je me demandais s'il y avait d'autres  
5 commentaires. Je vois que Hayley avait une intervention et ensuite le chef Kane.

6 **Mme HAYLEY CRICHTON:** Un commentaire, quand une victime  
7 ou une survivante a affaire au service aux victimes, cette personne a déjà un lien au  
8 système de justice pénale et avant cela, et je reconnais aussi que c'est un peu en  
9 dehors de mon expertise, mais le nombre de services de soutien offerts par les OBNL  
10 et d'autres organismes était extraordinaire. Il y a des points d'entrée et des points de  
11 sortie de chacun de ces programmes qui sont différents. C'est un système complexe et  
12 des accompagnateurs sont souvent utilisés dans le domaine de la santé mentale. Je  
13 pense que les accompagnateurs sont sous-utilisés dans d'autres domaines où on  
14 pourrait explorer leur utilité. Par exemple, quand la police intervient et que l'on... et que  
15 la police veut offrir de l'information sur les ressources, et bien quelles ressources ? Il y a  
16 tellement de ressources, il est difficile pour la police d'offrir cela, mais si on avait un  
17 accompagnateur ou un navigateur comme le 3-1-1 ou le 8-1-1, ça pourrait nous aider.

18 **Me EMILY HILL:** Merci, Madame Crinhton. Chef Kane.

19 **Ch. MARK KANE:** La technologie avec les caméras nous permet  
20 d'avoir de l'information en temps réel et de faire un diagnostic. Un travailleur social ou  
21 un professionnel de la santé pourrait être à l'autre bout. Le chef Walsh a étudié cette  
22 question-là, où ces gens... on pourrait même avoir des professionnels de la santé  
23 mentale dans les centres de répartition et quand il s'agit d'intervenir en milieu rural, là  
24 où il y a peu de ressources, le fait d'avoir une seule personne ou centralisée, cela  
25 pourrait permettre de répondre à plusieurs appels au lieu... parce que, ça pourrait aider  
26 d'optimiser nos ressources. J'ai vu des programmes plus réussis en lien avec la  
27 violence sexuelle où il y avait des travailleurs sociaux dans le même véhicule. Parce  
28 que quand la victime arrive, c'est un guichet unique. Et la personne, et on peut traiter

1 les traumatismes très vite. Donc, je pense que l'on peut, avec la technologie qui existe,  
2 tabler sur ces autres domaines, ces autres services de façon unique. On a tendance à  
3 se dire, mais ce sont deux silos.

4 Je me souviens qu'on avait, à une certaine époque, on avait la  
5 police, les ambulances et les ambulanciers et les pompiers dans un immeuble et  
6 ensuite on a commencé à les séparer et on voit que les silos se réinstallent. Il faut  
7 revenir à la table et dire « invitons les gens ici. » Cela va... parfois il y a un problème de  
8 données, je ne peux pas partager ces données, mais c'est un service qui est offert au  
9 public. Il faut le voir de cette façon. Nous sommes là pour offrir les meilleurs services,  
10 pour protéger la personne qui a placé l'appel. On peut... si on peut offrir de l'information  
11 à un professionnel avec ces caméras, cela nous permet de voir comment ça fonctionne.  
12 Peut-être que cela ne marchera pas, mais si on ne l'essaie pas on aura la même  
13 discussion pendant des années. Si on a des caméras d'intervention par exemple.

14 Il y a une conférence nationale sur la justice et il y aura une  
15 discussion sur les contrevenants, mais nous on parle de la victime. Donc ce sont  
16 différents aspects du travail qui sont en cours. Merci.

17 **Me EMILY HILL:** Je n'ai pas vu d'autres interventions demandées.  
18 Allez-y, Monsieur Bouchard.

19 **M. PAT BOUCHARD:** Je suis d'accord que la question est très  
20 complexe. On a parlé du cycle de violence et dès que la police est impliquée, c'est  
21 quelque chose qui est déjà en cours depuis longtemps. Si on pouvait régler ces  
22 problèmes au tout début, ce serait bien, mais quand nous sommes impliqués  
23 généralement c'est un problème qui mijote depuis très longtemps. C'est rare que ces  
24 appels sont placés dès le premier incident. Ce serait bien. Tout policier que je connais  
25 voudrait prévenir les situations d'agression au foyer au lieu de devoir y intervenir. Mais  
26 là où ça devient difficile ou épineux, c'est quand il y a l'aspect médical et l'aspect de la  
27 santé mentale et puis il y a toutes les questions de la protection de la vie privée. Dans  
28 quelle mesure est-ce que le médecin a une obligation de déclarer, de signaler ces



1 incidents à la police ? C'est là où ça devient très épineux, et c'est là la grande zone  
2 grise.

3 Mais je parle pour tout le monde dans la salle, je crois, en disant  
4 que si on pouvait recueillir cette information au départ, précocement, tout le monde le  
5 ferait. Présentement ce n'est pas là, d'autres mécanismes sont en place et ces  
6 informations ne sont pas communiqués à cause des... à l'organisme d'enquête, afin d'y  
7 donner suite pour essayer d'arrêter de détenir le contrevenant et aussi de référer la  
8 victime aux services. Je suis policier depuis 20 ans et j'ai été à des disputes conjugales  
9 où je n'ai pas vu quelque chose qui me permettrait de détenir quelqu'un, mais j'ai quand  
10 même pu prendre la personne à part et lui dire : « Savez-vous que tous ces services  
11 sont disponibles ? »

12 Je sais que tous les policiers sont formés pour au moins avoir cette  
13 discussion avec la personne, mais il faut quand même combler la lacune entre bon, « je  
14 vais voir mon médecin de famille parce que j'ai l'œil noirci, ou je m'en vais à la police  
15 parce que j'ai été frappé pour la dixième fois. » C'est l'écart qu'on essaie de combler et  
16 ce n'est pas une question facile.

17 **Me EMILY HILL:** Merci et bon, je voulais savoir s'il y avait quelque  
18 chose d'autre à dire à ce sujet, donc je demande aux Commissaires si vous avez des  
19 commentaires, sinon j'ai quelques annonces d'ordre logistique.

20 **COMMISSAIRE FITCH:** Moi j'en ai un, cela ne peut pas vous  
21 étonner. C'est fascinant, aujourd'hui on a vu tous les aspects de la formation, la  
22 collaboration, l'intervention lors des incidents critiques et je pense qu'on a quand même  
23 fait une boucle et aujourd'hui, beaucoup de ces éléments sont réunis sous la rubrique  
24 d'une réponse, d'une intervention contemporaine et évolutive qui reste à l'affût de ce qui  
25 est nécessaire aux besoins des communautés. Les normes au préalable qui nous  
26 permettent d'offrir des formations en conséquence. Les ressources en collaboration,  
27 non seulement entre les services de police, mais aussi avec les autres services non  
28 gouvernementaux par exemple. Il y avait la question, par exemple, de l'intervention de

1 la police lors des cas de violence fondée sur le genre et conjugale. Ça intègre tous ces  
2 aspects-là. Il faut comprendre la complexité de ces cas, la normalisation, l'accréditation,  
3 la formation continue, ça ne peut pas être une... qu'être une intervention tactique.

4 Les normes de la police doivent comprendre la discussion et les  
5 normes autour de comment, quelles sont nos attentes envers la police lors des  
6 incidents de violence fondée sur le genre et violence conjugale. Et je trouve cela  
7 fascinant que nous sommes de retour à une fourniture de services collaborative dans  
8 nos communautés qui impliquent finalement tout le monde, chaque membre de la  
9 communauté. C'est cela... la police communautaire est la responsabilité de tous. C'est  
10 ça un peu mon résumé de ce que je viens d'entendre. Merci beaucoup d'avoir soulevé  
11 cette question importante à la fin de la journée.

12 **COMMISSAIRE STANTON:** J'ai des commentaires, un mot de la  
13 fin. Je mentionnais le rapport commandé, hier, mais il y en a eu plusieurs et je vous les  
14 recommande fortement. Je sais que vous n'avez pas de temps libre et tout le monde a  
15 toute une foule de choses à lire qu'ils n'arrivent jamais à lire, mais nous avons eu toute  
16 une richesse de rapports, avec un bon fondement sur la planification des incidents  
17 critiques, la préparation, les interventions, les prises de décisions, l'interopérabilité, la  
18 sécurité en milieu rural, la prévention du crime, les alertes d'urgence, la discrétion  
19 policière, la culture policière.

20 Plusieurs d'entre vous ont parlé d'aspects de... quant à ces  
21 éléments, et nous avons eu l'avantage d'avoir lu ces rapports-là et d'avoir entendu des  
22 discussions à leur sujet, et je vous recommande fortement, peut-être que vous pouvez  
23 assigner une mission à quelqu'un de votre agence, ou peut-être que vous-même vous  
24 pouvez le faire, mais il y a beaucoup de contenu qui pourrait enrichir les discussions  
25 que vous allez continuer d'avoir.

26 Le temps que vous avez passé ici aujourd'hui, nous sommes  
27 vraiment reconnaissants que vous êtes venus et avec une telle générosité, de nous  
28 avoir accordé votre temps et vos pensées. Certains sont venus auparavant en tant que

1 témoin ou des membres de table ronde, et c'était important que vous passiez du temps  
2 de vous engager auprès de notre travail. C'était important pour nous. Évidemment, les  
3 recommandations que nous voulons apporter, nous voulons que ces recommandations-  
4 là vous soient utiles.

5                   Nous partageons tous l'objectif d'améliorer la sécurité publique, la  
6 sécurité communautaire, c'est pourquoi nous sommes là. À chaque jour, les mots à  
7 l'écran motivent notre travail, le souvenir de ceux... des vies qui ont été enlevées et des  
8 familles qui viennent et s'assurent que nous travaillons vers cet objectif, que ces décès-  
9 là ne soient pas en vain. Et nous savons qu'une fois qu'on va émettre nos  
10 recommandations, que nous devons porter attention à comment on va faire la mise en  
11 œuvre, on ne pourra pas diriger qu'il y ait une mise en œuvre, on ne peut ne faire  
12 qu'émettre des recommandations. On se fie aux *leaders* de faire avancer les  
13 recommandations sur lesquelles ils peuvent avoir un impact et de travailler à leur mise  
14 en œuvre. Alors on va faire de notre mieux que les mises en œuvre soient logiques et  
15 qu'elles vous aident dans votre travail, mais nous espérons que vous allez faire de votre  
16 mieux pour les adopter et les faire progresser. Et on va chercher à vous offrir une voix  
17 sur comment faire cela. Nous savons que le temps manque cruellement pour vous,  
18 mais je voulais tout simplement vous inviter à reprendre la tâche lorsque nous aurons  
19 fourni notre rapport et nos recommandations.

20                   Encore une fois, un grand merci de votre soin pour vos collectivités  
21 et pour votre profession et pour vos travaux. Merci.

22                   **Me EMILY HILL:** Je veux vous remercier aussi. Je suis la personne  
23 qui interagit soit avec vous-même ou vos avocats. Je sais que ces demandes sont très  
24 dernière minute et vous avez dû changer vos horaires et faire que d'autres soient  
25 responsables de vos responsabilités de jour et de consulter avec ceux qui font partie  
26 d'organisations plus grandes et de consulter avec d'autres. Merci pour votre travail que  
27 vous avez fait pour vous préparer. C'est clair, et de toute évidence aujourd'hui. Un  
28 grand merci, ça représente beaucoup de travail, un court échéancier, c'est fort

1 apprécié.

2                   Pour terminer, Monsieur et Mesdames les Commissaires, il y a un  
3 élément administratif à aborder, Madame la registraire, je voudrais marquer comme  
4 pièce une deuxième version d'une pièce qui avait été marquée auparavant, c'est le  
5 rapport sommaire sur les évaluations du bien-être, préparé par Quintet Consulting. La  
6 pièce auparavant c'était la COMM0062465. Comme vous le savez, les avocats de la  
7 Commission ont fait une requête auprès des Commissaires en vertu du règlement 19,  
8 que certains caviardages appliqués par le Procureur général du Canada n'étaient pas  
9 justifiés et ont examiné ces observations-là et d'autres participants, en ayant pris soin  
10 de les considérer, vous étiez d'accord avec les avocats de la Commission, ainsi on  
11 partage une version du rapport public où on a enlevé certains caviardages. Il y aura  
12 quand même un certain nombre de caviardages.

13                   Ce contexte-là étant établi, veuillez bien marquer cette version,  
14 COMM063605, comme pièce.

15                   **LA GREFFIÈRE:** Ce sera la pièce 4609.

16 **---PIÈCE NO. 4609**

17                   (COMM0063605) Rapport sommaire sur les évaluations du  
18 bien-être, préparé par Quintet Consulting

19                   **Me EMILY HILL:** Merci. C'est le dernier élément que nous avons  
20 planifié aujourd'hui.

21                   **COMMISSAIRE STANTON:** Un grand merci, Maître Hill et Maître  
22 Hnatiw de votre travail d'avoir... afin d'organiser cette table ronde. C'était vraiment très  
23 utile pour nous d'entendre les propos. Et un grand merci aux représentants des  
24 organisations qui ont assisté aujourd'hui. Ces discussions publiques sont une façon  
25 importante pour nous d'entendre parler de changements en matière de structure  
26 policière qui peuvent contribuer à assurer la sécurité des collectivités. Au cours de  
27 septembre nous allons continuer d'entendre, de recevoir des observations sur comment  
28 vous pouvez améliorer la situation. Vous pouvez partager via courriels ou par téléphone

1 ou par lettre. Nous avons développé un guide de discussion disponible sur le site web  
2 aussi.

3 Nous continuons de partager les nouveaux rapports commandés  
4 pendant cette phase de travail. Ces rapports sont préparés par des chercheurs  
5 indépendants, ils contribuent à notre compréhension à des enjeux liés aux pertes  
6 massives et peut vous aider lorsque vous pensez à différentes recommandations.

7 La semaine prochaine on continue de rassembler des idées,  
8 recommandations par l'entremise des discussions avec les participants et des tables  
9 rondes sur le bien-être et également comparaitra le gendarme Willey (phon.) et  
10 commissaire adjoint Brian Brandon (phon.). Ce sera une semaine virtuelle la semaine  
11 prochaine. Les renseignements sur l'échéancier sera disponible sur le site web. C'est  
12 difficile de croire que c'est le 1<sup>er</sup> septembre, mais nous voilà.

13 Merci bien, je vous souhaite une bonne longue fin de semaine et on  
14 se reverra mardi.

15 **LA GREFFIÈRE:** Merci, les procédures reprendront le 6 septembre  
16 à 9h30.

17 **--- L'audience est en pause à 16 h 08**

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

1

2

**C E R T I F I C A T I O N**

3

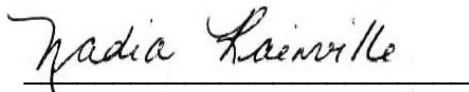
4 I, Nadia Rainville, a certified court reporter, hereby certify the foregoing pages to be an  
5 accurate transcription of the French interpretation of the hearing to the best of my skill  
6 and ability, and I so swear.

7

8 Je, Nadia Rainville, une sténographe officiel, certifie que les pages ci-hautes sont une  
9 transcription conforme à l'interprétation française de l'audience au meilleur de mes  
10 capacités, et je le jure.

11

12

A handwritten signature in cursive script that reads "Nadia Rainville". The signature is written in black ink and is positioned above a solid horizontal line.

13

Nadia Rainville