Sécurité publique et Protection civile Canada
Public Safety and Emergency Preparedness Canada

POLICE DES AUTOCHTONES MISE À JOUR

2007, Vol. 1 No. 1

À L'INTÉRIEUR

Rapport de la Saskatchewan 2
La gendarme Monique Cooper, agente de recrutement autochtone de la Division F de la GRC, fait état des résultats positifs des derniers efforts de recrutement.

PLUS

Financement de projets innovateurs en matière de prévention du crime 1
Programme de formation de la GRC à l'intention des jeunes Autochtones 2006 4
Sondage d'opinion publique annuel 5
L'importance de la recherche 8
Flexibilité de carrière - Attrait vers la GRC 9
Nouvelles des services policiers autoadministré 11

Canada

WWW.SECURITEPUBLIQUE.GC.CA

POLICE DES AUTOCHTONES MISE À JOUR

La Mise à jour sur la police des Autochtones est conçu pour informer les lecteurs des faits nouveaux concernant la police des Autochtones, les programmes innovateurs, les expériences réussies, la recherche et le financement du gouvernement.

VOS TEXTES SONT LES BIENVENUS

Nous invitons les lecteurs à nous soumettre des articles au sujet de projets communautaires innovateurs et de cas de réussite qui ont un lien avec la police des Autochtones. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour nous faire part de vos idées et discuter des échéances pour le prochain numéro.

PERSONNE-RESSOURCE

Christopher Rastin
Agent de recherche,
Direction générale de la police des Autochtones

Tél. : 613-990-8315
Christopher.Rastin@psepc-sppcc.gc.ca

ISSN 1200-4537

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE DES AUTOCHTONES

La Direction générale de la police des Autochtones est une division de Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC). La Direction générale travaille de concert avec les collectivités autochtones, les gouvernements provinciaux/territoriaux et d'autres partenaires d'application de la loi pour mettre en œuvre la Politique sur la police des Premières nations. Mise au point en 1991, cette politique a pour objet d'offrir aux collectivités autochtones la possibilité de conclure des ententes en matière de services de police qui respectent leur culture et leur mode de vie.

On compte actuellement 319 collectivités autochtones au Canada qui ont des services de police spécialisés employant près de 1 000 agents de police, dont la plupart sont de descendance autochtone. Certains de ces services sont autoadministrés tandis que d'autres sont gérés par la GRC.

En plus de son rôle à l'égard de la mise en œuvre de la politique et des activités de recherche et des services de police autochtones, SPPCC finance des initiatives de prévention du crime et d'amélioration de biens immobiliers de faible valeur pour appuyer les services de police dans les collectivités autochtones.

PERSONNES-RESSOURCES

Direction

Gilles Rochon
Directeur Générale
613-990-2666

Politiques et coordination

David Hallman
Directeur principal
Politiques et Coordination
613-991-4762

Gerry Doucette
Gestionnaire en politiques
613-991-1692

Maryanne Pearce
Gestionnaire, Recherche et évaluation
613-991-4548

Luc Major
Gestionnaire, Rélations fédéral et provincial
613-990-8366

Marc Richard
Conseiller en politiques (fonds de CNPC)
613-990-8417

Opérations (Ottawa) :

François DeLéséleuc
Directeur principal, Opérations
613- 990-8434

Christian Garrow
Gestionnaire régional, Ontario
613-993-4233

Ray Levesque
Gestionnaire régional
Ontario, Manitoba & C.B
613- 998-3909

Kathy Magladry
Gestionnaire régional, Atlantique
613- 991-9348

Mark Stephens
Gestionnaire régional, Québec
613- 991-1698

Jean Chartrand
Conseiller principal en politiques
613- 990-8470

Shammi Sandhu
Gestionnaire, Initiative stratégique et Infrastructure
613-990-8372

Opérations (Bureaux régionaux) :

James Duke
Gestionnaire régional, Alberta
403-292-8858

Dennis Flewelling
Gestionnaire régional, BC & Yukon
604-666-3504

Joan McEwen
Gestionnaire régional, BC & Yukon
604-666-5308

Winona Embuldeniya
Gestionnaire régional, Manitoba
204-983-4426

Maryse Picard
Gestionnaire régional, Quebec
418-840-1828

Jim Greyeyes
Gestionnaire régional, Saskatchewan
306-975-5129

FINANCEMENT DE PROJETS INNOVATEURS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DU CRIME

Marc Richard, Conseiller en politique

Vous avez une bonne idée de projet susceptible d'aider les personnes qui risquent d'emprunter la voie de la criminalité? S'agit-il d'une idée qui n'a encore jamais été essayée dans votre collectivité? La Direction générale de la police des Autochtones (DGPA) est justement à la recherche d'idées nouvelles pour son travail de collaboration avec les services de police et les organisations communautaires autochtones.

Conjointement avec le Centre national de prévention du crime (CNPC), la DGPA prévoit collaborer avec ses clients dans les réserves pour élaborer à l'intérieur des réserves des projets innovateurs de prévention d'actes criminels qui :

- s'attaquent aux problèmes sociaux sous-jacents à la criminalité
- font appel aux services de police ou aux services correctionnels
- ont une forte probabilité de donner des résultats concrets
- ont un bon potentiel de résultats à long terme, au-delà de la période de financement

Le CNPC accorde un financement allant jusqu'à 200 000 $ par année, pendant une période maximale de trois ans. Ces fonds couvrent en partie les coûts des projets, notamment les coûts liés au personnel, aux honoraires, aux services, aux transports et à l'équipement (ils ne couvrent pas les dépenses en capital ni le financement de base de votre service de police). Il est prévu que les organisations et partenaires communautaires assument une part des coûts, financièrement ou par des dons de matériel, de fournitures ou de services.

APERÇU DU FINANCEMENT ACCORDÉ

Critères

Des fonds sont accordés aux projets qui :

- Mobilisent directement votre service de police communautaire
- Font appel à une approche innovatrice à l'égard de la prévention du crime
- Visent des objectifs clairs et mesurables
- Requièrent des partenariats solides entre les groupes communautaires, les organismes de l'administration locale et votre service de police

Organismes admissibles

- Services de police autochtones
- Services correctionnels autochtones
- Organismes de développement social

Financement disponible

- Une somme maximale de 200 000 $ par année
- La période de financement peut s'étaler sur trois ans

POUR PLUS D'INFORMATION SUR CE PROGRAMME DE FINANCEMENT

Communiquez avec :

Marc Richard
Conseiller en politiques
Direction générale de la police des Autochtones

Tél. : 613-990-8417
Fax.: 613-991-0961
Marc.Richard@psepc-sppcc.gc.ca

RAPPORT DE LA SASKATCHEWAN

Gendarme **Monique Cooper**, Agente de recrutement de personnel autochtone, Division F de la GRC

Photographe : Kathryn Avery

La gendarme Monique Cooper
Agente de recrutement autochtone
Division F

Tél. : 306-780-3825
Monique.Cooper@rcmp-grc.gc.ca

DES EFFORTS QUI DONNENT DES RÉSULTATS – UN CANDIDAT À LA FOIS

En décembre 2005, un nouveau poste d'« agent de recrutement autochtone » a été créé à la Division F de la GRC en Saskatchewan. J'occupe ce poste, et mon travail consiste à attirer, former et garder les candidats autochtones dans la GRC, comme gendarmes ou comme membres du personnel civil.

Mon poste est l'un des 18 nouveaux postes d'agents financés par le gouvernement de la Saskatchewan. La création de ces postes est le résultat direct d'une recommandation de la « Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform ».

À titre d'agente de recrutement, je peux compter sur le soutien et le savoir-faire de la section du recrutement de la GRC ainsi que sur le soutien de la section de la police des Autochtones de la Division F. Les membres en fonctions sur le terrain me renvoient de plus en plus de candidats potentiels. Mes fonctions consistent entre autres à cibler les bons candidats, à répondre aux questions des personnes qui manifestent un intérêt pour une carrière dans la police, à aider les nouveaux candidats, à assister à des salons de l'emploi et à fournir des rapports et des renseignements à la direction.

Après une année, ou presque, je peux affirmer avec joie que le nouveau poste que j'occupe commence vraiment à produire des résultats – un candidat à la fois! Les données qui suivent sur les activités et les initiatives de recrutement qui ont cours en Saskatchewan vous aideront à mieux saisir comment les choses se passent.

LES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

À l'échelle nationale, la GRC vise à recruter près de 2 000 agents par année au cours des quatre à cinq prochaines années. Cet objectif s'est traduit par l'embauche de 146 « recrues » en Saskatchewan, soit une augmentation de 50 % par rapport à l'exercice précédent. De plus, la GRC ne cherche pas seulement à embaucher des agents de police. Elle veut aussi recruter des fonctionnaires et des membres civils.

Actuellement en Saskatchewan, environ 20 % des personnes qui soumettent leur candidature à la GRC s'identifient comme étant des Autochtones.

De plus, environ 15 % des membres actifs de la GRC en poste dans la province sont des Autochtones. Ce taux est supérieur à la moyenne nationale (plus ou moins 8 %) et il correspond aux données démographiques provinciales.

LA NOUVELLE STRATÉGIE POUR AUGMENTER LE NOMBRE DES CANDIDATS ACCEPTÉS

Le processus de sélection des membres de la GRC comprend neuf étapes ardues. Dans le passé, ce processus écartait d'une carrière dans la GRC un bon nombre de candidats qui avaient le potentiel voulu, mais qui échouaient à une seule étape du processus,. Ces candidats étaient alors invités à postuler à nouveau, mais la GRC ne leur expliquait pas les motifs du refus de leur candidature. De bonne foi, bon nombre d'entre eux se soumettaient à nouveau au processus de sélection pour simplement échouer une autre fois. Ce processus d'échec est maintenant révolu, depuis la mise en place d'une nouvelle stratégie et d'une nouvelle initiative.

En décembre 2004, une initiative de recrutement d'Autochtones connue sous le nom de « Recruter pour l'avenir » (Recruiting for the Future) a été lancée par l'équipe de recrutement de la Division F. L'objet de cette initiative était d'offrir aux candidats potentiels un programme de formation pour augmenter leur bagage de connaissances et d'habiletés avant qu'ils ne se présentent au processus de sélection.

Le lieu le plus proche où une telle formation était offerte était le Grant MacEwan College à Edmonton, qui offre un programme d'études intitulé Aboriginal Police Studies.

Les agents de recrutement de la Division F ont joint entre 150 et 250 candidats autochtones ayant échoué aux tests de sélection dans le passé. Tous ont été invités à suivre une série de sept séances de formation offertes à Prince Albert, à Saskatoon, à Meadow Lake et à Regina en février 2005. Parmi les personnes avec qui les agents avaient communiqué, quatre-vingt-cinq ont répondu à l'appel.

À l'issue des séances d'information, 50 personnes ont manifesté leur intérêt, et 20 d'entre elles ont été choisies. Ces personnes ont ensuite été invitées à se rendre à Edmonton en juin 2005 pour visiter le Collège et rencontrer les autres candidats.

En septembre 2005, 20 Autochtones de la Saskatchewan (qui avaient entre 19 et 24 ans) et six de l'Alberta et des T.N.-O. ont commencé le programme Aboriginal Police Studies au MacEwan College. La Division F est demeurée en contact avec ces étudiants, dont les progrès ont été suivis et ont été une source d'inspiration!

En mai 2006, 19 de ces étudiants ont obtenu leur certificat en études policières et 14 d'entre eux ont réussi l'examen d'entrée dans la GRC à titre d'agents. Vers la fin de septembre, deux des étudiants étaient reçus membres de la GRC et 11 nouvelles demandes d'admission étaient à l'étude. Des résultats on ne peut plus réjouissants.

Il s'agit là de candidats autochtones qu'on pouvait « perdre », mais qu'on a réussi à garder en les relançant et en leur offrant une aide et la possibilité de développer leurs habiletés. Grâce à leurs efforts soutenus et à leur détermination, ces candidats ont atteint leurs objectifs et sont devenus des agents de la GRC.

Nous entamons maintenant la deuxième phase de l'initiative « Recruter pour l'avenir ». En septembre 2006, neuf candidats autochtones de la Saskatchewan ont plié bagage en direction du MacEwan College pour réaliser leur rêve de carrière dans le domaine de l'application de la loi.

UN NOUVEAU COMITÉ DE RECRUTEMENT : LE SPARC

Un comité intégré a été constitué pour s'attaquer à la question du recrutement d'employés autochtones dans les divers services de police de la province. Ce comité, connu sous le nom de « SPARC » (Saskatchewan Police Aboriginal Recruiting Committee), compte actuellement des représentants des services de police de Prince Albert, de Regina, de Saskatoon et de Moose Jaw ainsi que des représentants de la GRC.

Une activité inaugurale de recrutement interinstitutions a eu lieu à la fin du mois d'août. Vingt trois candidats Métis et des Premières nations se sont présentés, et l'activité a été un franc succès.

Ce comité se réunira fréquemment pour partager de l'information sur les meilleures pratiques et examiner les diverses questions que soulève le recrutement d'employés autochtones. D'autres activités de recrutement sont prévues.

LE PROGRAMME DE FORMATION À L'INTENTION DES JEUNES AUTOCHTONES 2006

Christy Hitchcock, Conseillère principale en politiques

Diplômés du Programme de formation des jeunes Autochtones, promotion 2006

Le Programme de formation à l'intention des jeunes Autochtones (PFJA) est un programme annuel conçu pour offrir aux jeunes des Premières nations, ainsi qu'aux jeunes Métis et Inuits la possibilité de développer des habiletés et d'acquérir une expérience de travail valable dans le secteur de la police. Le premier volet du PFJA est une semaine de formation au Dépôt de la GRC à Regina, Saskatchewan; ce volet est suivi par 15 semaines de stage pratique dans un détachement de la GRC ou un service de police autogéré.

Créé il y a 13 ans, le PFJA a effectivement permis de recruter des jeunes Autochtones dans la police. En fait, plus de 52 % des jeunes participants ont soumis une demande d'admission dans la GRC. En outre, le programme a aidé de nombreux jeunes à développer des compétences – en résolution de problèmes, travail d'équipe, communication et relations interpersonnelles, notamment – qui sont transférables à tout genre de profession. Les jeunes sont étroitement supervisés par un mentor pendant toute la durée du programme et ils sont exposés aux nombreuses facettes du travail de la police, y compris la prévention du crime, l'aide aux victimes et les initiatives communautaires.

Les jeunes de toutes les provinces et territoires sont invités à participer au programme. Les candidats doivent avoir entre 18 et 29 ans, être citoyens canadiens d'ascendance autochtone (Première nation, Métis, Inuit). Ils doivent avoir de bonnes mœurs et être en bonne condition physique, jouir de l'appui de la collectivité et avoir un intérêt pour le domaine de l'application de la loi.

Cette année, le PFJA incorpore des activités d'évaluation plus détaillées, qui aideront à déterminer l'impact du programme sur les participants et fourniront des renseignements utiles sur les moyens de l'améliorer. Dans le passé, les évaluations faites ont révélé que le PFJA se traduit par le recrutement d'un plus grand nombre de jeunes Autochtones dans la police et qu'il permet à ces jeunes d'acquérir des habiletés, de vivre des expériences et d'accumuler des souvenirs mémorables.

Une autre belle année pour le PFJA!

LETTRE D'UN PARTICIPANT AU PFJA

Les expériences et les amitiés que j'ai vécues au Dépôt resteront gravées dans ma mémoire à jamais. Le Dépôt a été le point de départ de mon cheminement pour devenir un membre régulier. J'ai acquis pendant l'été la conviction qu'une carrière dans la GRC est décidément ce qui me convient.

La gendarme Cooper est l'une des personnes les plus gentilles et bienveillantes que j'ai jamais rencontrées. Sans elle, je ne serais pas rendu là où je suis aujourd'hui. Elle m'a donné la force de ne pas abandonner mon projet d'avenir.

Je crois que tous les membres de l'équipe sont parvenus, ensemble, à mettre au point un programme très utile pour les jeunes qui souhaitent poursuivre une carrière dans la GRC. J'ai recommandé ce programme à beaucoup de jeunes, non seulement dans ma collectivité, mais dans toutes les collectivités voisines.

Devon Young

*Devon Young est Métis. Il a grandi à Regina et il poursuit actuellement des études au collège Grant MacEwan dans le cadre de son programme d'études policières autochtones.

SONDAGE D'OPINION PUBLIQUE ANNUEL SUR LA POLICE DES AUTOCHTONES

Christopher J. Rastin, Unité de recherche et évalution, Direction générale de la police des Autochtones

ÉTUDE EN COURS

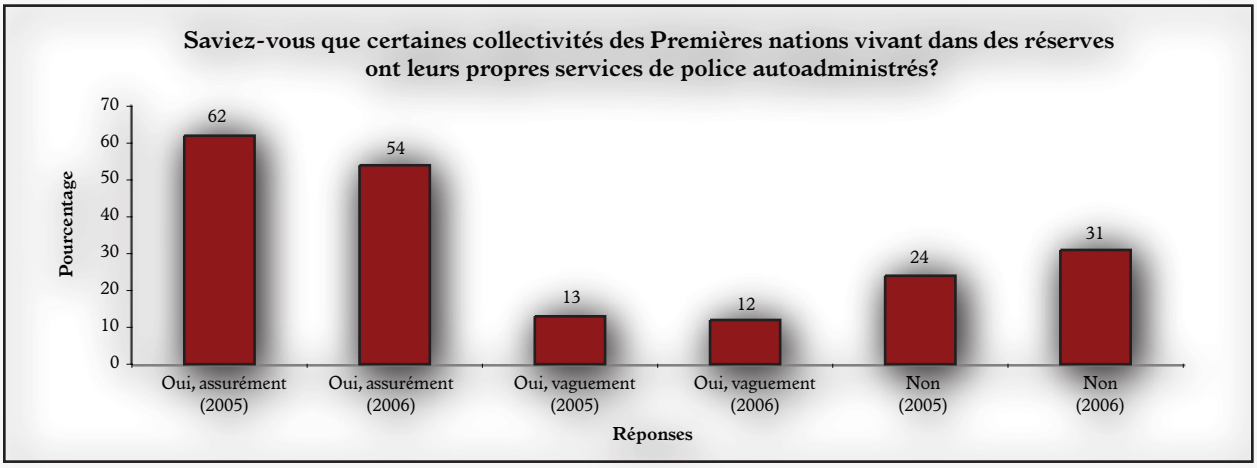
Chaque année, la Direction générale de la police des Autochtones procède à un sondage pour connaître l'opinion des Canadiens. Nous voulons déterminer dans quelle mesure les Canadiens connaissent les services de police des Autochtones et ce qu'ils en pensent. Cette année, le sondage a inclus des entrevues téléphoniques avec 1 036 Canadiens de toutes les provinces. Ce sondage s'est déroulé entre le 1er et le 8 août 2006.

RÉSULTATS

Dans l'ensemble, les deux tiers des Canadiens déclarent avoir au moins une certaine connaissance de l'existence de services de police autogérés dans les collectivités autochtones.

Comme le montre la Figure 1, toutefois, le niveau de connaissance est considérablement moins élevé cette année que l'année dernière – une diminution de neuf points de pourcentage.

Figure 1 : Sensibilisation à l'existence de services de police autochtones



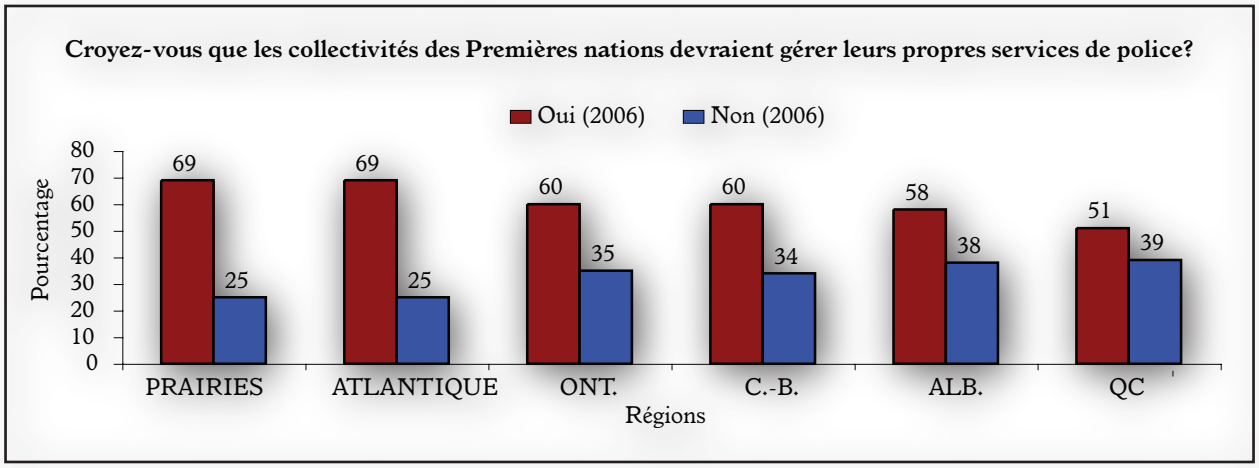
•La somme des pourcentages ne donne pas 100 %. Les réponses « Je ne sais pas » n'ont pas été prises en compte, et les totaux ont été arrondis.

L'analyse régionale indique que c'est en Alberta (78 %) que la sensibilisation à l'existence de services de police autogérés dans les collectivités des Premières nations est la plus élevée; viennent ensuite le Québec (67 %), la région des Prairies (66 %), la Colombie Britannique et l'Ontario (65 %) et, enfin, la région de l'Atlantique (55 %), qui enregistre le pourcentage le plus bas.

Si la sensibilisation à l'existence de services de police autogérés demeure relativement bonne, l'appui en faveur de tels services est un peu plus mitigé (59 %).

Là encore, on observe des variations régionales. Comme le montre la Figure 2, l'appui en faveur de services de police autochtones autogérés est plus élevé dans les Prairies et la région de l'Atlantique (69 % respectivement) et plus faible au Québec (51%) que partout ailleurs.

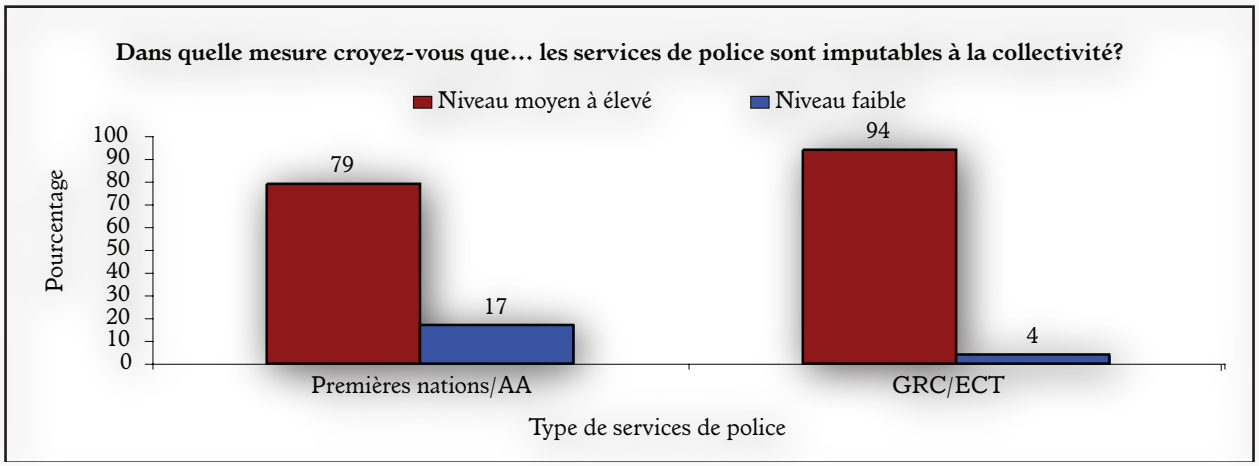
Figure 2 : Appui en faveur de services de police autochtones autoadministrés – Ventilation régionale



•La somme des pourcentages ne donne pas 100 %. Les réponses « Je ne sais pas » n'ont pas été prises en compte, et les totaux ont été arrondis.

En ce qui concerne la confiance dans la capacité d'offrir des services de police responsables, la Figure 3 montre que si le public fait beaucoup plus confiance à la GRC qu'aux services de police autochtones autogérés, il demeure que près de huit répondants sur dix (79 %) croient que les collectivités autochtones peuvent offrir des services de police responsables.

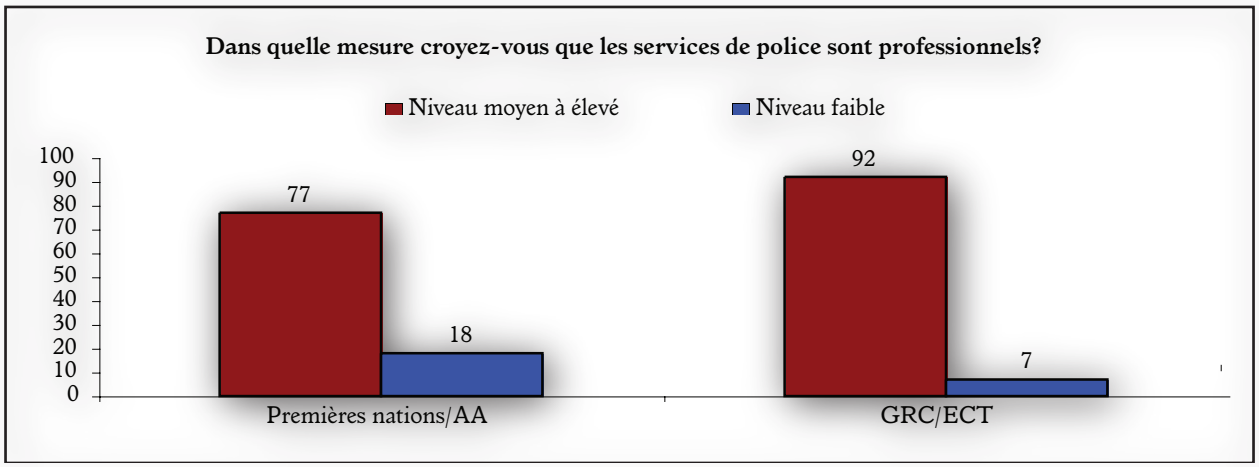
Figure 3 : Confiance dans la capacité d'offrir des services de police responsables



•La somme des pourcentages ne donne pas 100 %. Les réponses « Je ne sais pas » n'ont pas été prises en compte, et les totaux ont été arrondis.

De plus, la Figure 4 montre que le public fait sensiblement autant confiance à la GRC qu'aux collectivités autochtones pour ce qui est de la capacité d'offrir des services de police professionnels (92 % et 77 %, respectivement).

Figure 4 : Confiance dans la capacité d'offrir des services de police professionnels



•La somme des pourcentages ne donne pas 100 %. Les réponses « Je ne sais pas » n'ont pas été prises en compte, et les totaux ont été arrondis.

RÉCAPITULATION ET CONCLUSION

- Une bonne proportion des Canadiens sait que des services de police autochtones existent, mais les taux de sensibilisation sont légèrement inférieurs à ceux de 2005.
- En ce qui concerne la confiance des Canadiens dans l'existence de services de police professionnels et responsables, les taux sont assez élevés.
- En dépit de la croyance assez forte dans la capacité d'offrir des services de police professionnels et transparents, l'appui en faveur de services de police autochtones autogérés est mitigé, et particulièrement faible au Québec et en Alberta.
- Des efforts de communication doivent être faits pour sensibiliser davantage la population à l'efficacité des services de police autochtones.

Nous menons chaque année un sondage d'opinion publique pour mesurer l'efficacité de nos efforts de communication et l'évolution du Programme et de la Politique sur la police des Premières nations.

Pour des renseignements plus détaillés au sujet de notre sondage d'opinion publique annuel, veuillez communiquer avec :

Christopher Rastin
Agent de recherche
Direction général de la police des autochtones
Tél. : 613-990-8315
Fax : 613-991-0961
Christopher.Rastin@psepc-sppcc.gc.ca

L'IMPORTANCE DE LA RECHERCHE

Savvas Lithopoulos, Conseiller en recherche

NOTRE ÉQUIPE DE RECHERCHE

Unité de la recherche et de l'évaluation
Direction générale de la police des Autochtones

De gauche à droite : Savvas Lithopoulos, Kimberly Bryce, Christopher Rastin et Maryanne Pearce

Quels sont les défis auxquels sont régulièrement exposés les services de police autochtones? Quels modèles de services de police communautaires sont les plus probants? Quelles sont les attentes des gens à l'égard de leurs services de police? Comment les collectivités autochtones d'autres pays structurent-elles leurs services de police? Les réponses à ces questions – et plus encore – figurent dans nos rapports de recherche.

Depuis plus de 15 ans, l'Unité de la recherche et de l'évaluation de la Direction générale de la police des Autochtones effectue des recherches sur tous les aspects des services de police et du développement communautaire. Notre objectif est de fournir aux dirigeants de la police autochtone des renseignements utiles pour améliorer les services tout en réunissant l'information nécessaire à l'élaboration de politiques appropriées.

Notre travail favorise une meilleure compréhension des questions de justice pénale et de sécurité publique touchant les Autochtones. Une fois diffusée à tous les partenaires, cette information devient un outil puissant, qui aide les chefs de police et les agents à améliorer leurs services. Elle aide aussi tous les intéressés à mieux saisir les besoins des collectivités autochtones et à prendre des mesures concertées.

NOS RECHERCHES

Voici quelques exemples de nos projets de recherche :

Actuelles et futures

- Services de police à niveaux divers – Gardiens de la paix, police privée, sécurité dans les casinos autochtones
- Sondage auprès des agents de police autochtones
- Police communautaire
- Les indicateurs de sécurité dans les collectivités autochtone

Récentes

- Évaluation de la Politique sur la police des Premières nations
- Examen du Programme des policiers communautaires autochtones de la GRC
- Examen du Programme des agents de police des bandes
- Évaluation du Programme de la police Inuit et du Programme des policiers communautaires du Nunavut
- Analyse comparative des services de police autochtones de différents pays : le Canada, les États Unis, l'Australie et la Nouvelle Zélande

Passées

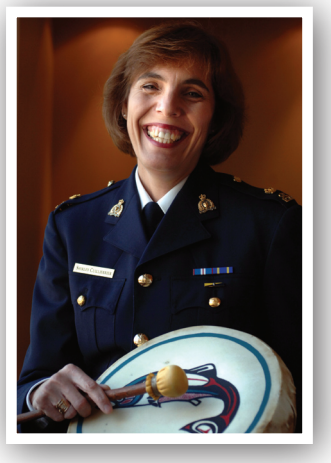
- Les services de police autogérés des Premières nations : Aperçu des problèmes d'organisation et de gestion
- La prévention du crime dans les collectivités des Premières nations – Manuel d'auto-évaluation
- Les services de police autogérés des Premières nations du Canada : jeter les bases d'une approche nationale fondée sur des études de cas

Vous pouvez obtenir des copies des rapports précédents en communiquant avec :

Savvas Lithopoulos
Conseiller en recherche
Direction de la police des Autochtones
Tél. : 613-998-7627
Savvas.Lithopoulos@psepc-sppcc.gc.ca

FLEXIBILITÉ DE CARRIÈRE – ATTRAIT VERS LA GRC

Jennifer Campbell, CanWest News Service



Ashley Fraser/The Ottawa Citizen

Inspecteur Shirley Cuillierrier

OTTAWA – Le surintendant de la GRC, Mike Gaudet, a eu de nombreuses carrières sans jamais être sorti des forces en 32 ans.

Comme la plupart des recrues, il a commencé sa carrière à titre de patrouilleur. Au fil des ans, il a travaillé comme détective au secteur des enquêtes majeures, professeur à l'académie à Regina, porte-parole des relations avec les médias, et est maintenant gestionnaire de carrières à la division des ressources humaines.

La flexibilité de carrière est l'un des grands attraits de la Gendarmerie royale du Canada, dit M. Gaudet, et c'est aussi une des raisons qui a attiré l'attention des juges des 100 meilleurs employeurs. La GRC, qui emploie 17 000 agents assermentés et 7 000 fonctionnaires et employés civils, est parmi les dix meilleurs employeurs d'Ottawa.

« Cette flexibilité est un grand avantage », a déclaré M. Gaudet au cours d'une entrevue. « Selon ses intérêts, quelqu'un peut mettre à profit son diplôme en droit. Nous avons des procédures administratives pour le traitement des griefs, et certains postes exigent des agents qui ont des connaissances en droit. »

D'autres possibilités existent. Un membre qui commence sa carrière comme simple patrouilleur peut gravir l'échelle pour travailler à la section de l'identité judiciaire; mieux encore, il peut devenir pilote d'hélicoptère ou membre de la section des enquêtes relatives à la sécurité nationale.

Selon l'inspecteur Shirley Cuillierrier, cette flexibilité lui a permis de travailler comme patrouilleur pendant un certain temps pour ensuite passer à la section des enquêtes. Plus tard, elle est venue à Ottawa pour faire partie des gardes du corps du premier ministre Jean Chrétien. Depuis, elle a travaillé dans les services de police communautaires, les ressources humaines, le recrutement d'Autochtones et la gestion du rendement. Aujourd'hui, la mère de deux enfants qui est membre des Premières nations est l'agente responsable des affaires autochtones à l'échelle nationale.

« Les voyages dans les collectivités ont élargi mes horizons », dit Cuillierrier. Selon elle, le fait qu'elle encourage ses deux enfants (âgés de six et de douze ans) à faire carrière à la GRC, constitue probablement sa recommandation la plus significative. Cuillierrier apprécie également la diversité de la main-d'oeuvre, diversité que la GRC essaie d'enrichir au moyen de programmes de recrutement de femmes, d'handicapés, d'Autochtones, et de membres d'autres minorités visibles.

« Il est important pour moi de travailler avec des gens de différentes cultures », dit-elle. « Je suis fière de notre organisation et de comment nous sommes perçus par les autres services ».

La fierté qu'inspire le milieu de travail est un sentiment partagé chez les collègues de Cuillierrier, remarque Gaudet lorsqu'on lui demande ce qui fait de la GRC un bon employeur.

« Il y a d'abord le fait d'être un service de police national et d'être reconnus en tant que symbole du Canada, un atout dont peu de services de police dans le monde peuvent s'enorgueillir », dit M. Gaudet. « Nous sommes également étroitement liés au développement du Canada comme pays. Nous sommes ancrés dans l'histoire du Canada. Nous sommes le service de police du Canada depuis 133 ans. Certains y trouvent un éclat prestigieux – la veste rouge et la police montée sont d'un grand attrait; ils font partie de Canadiana. »

N'oublions pas les avantages sociaux. La GRC offre des congés parentaux exceptionnels – jusqu'à 93 % du salaire sur une période de 52 semaines pour les nouvelles mères, les nouveaux pères et les parents adoptifs. Son régime d'assurance-médicaments couvre les médicaments sur ordonnance à 100 %; son régime des soins de la vue est très généreux, et ses programmes de congé payé n'ont pas d'égal, » dit le surintendant Gaudet.

Les employés qui désirent élargir leurs compétences peuvent avoir accès à un grand nombre de cours de formation internes, ou faire des études à l'externe. Les cours scolaires sont généralement approuvés si la formation est liée aux fonctions et au profil de l'employé.

« Voilà autant de facteurs positifs qui peuvent attirer et retenir les employés, » dit M. Gaudet.

(Les commentaires de Gaudet ont été faits avant qu'un sondage interne de la GRC, selon lequel la majorité des agents et membres estiment ne pas avoir la formation nécessaire, n'ait été transmis aux médias.)

La GRC n'a aucune difficulté ni à attirer ni à retenir les. Le recrutement est innovateur, et la plupart des agents demeurent au service en moyenne 20 ans. Les employés civils y restent aussi pendant des décennies, dit Gaudet.

Enfin, côté divertissement, la Direction générale améliore continuellement ses installations de conditionnement physique dans l'immeuble principal et a des installations dans deux autres immeubles. La majorité des 700 détachements dans le pays ont des centres de conditionnement physique.

« Nous visons surtout à offrir aux employés une façon de garder la forme, déclare le surintendant Gaudet, pour lequel le jogging est la forme favorite d'entraînement physique. Nous reconnaissons l'importance de la bonne forme physique. »

Les salles d'entraînement sont ouvertes gratuitement à tous les employés. Ces derniers peuvent intégrer leur entraînement physique à leur journée de travail de huit heures. Ils sont donc payés pour s'entraîner. « Il s'agit d'agents qui travaillent un quart de huit heures, pendant lequel ils consacrent 45 minutes à l'entraînement au gymnase, précise le surintendant Gaudet. D'autres vont au gymnase après leur quart de huit heures. »

Les agents retraités de la GRC bénéficient d'une pension intéressante. En effet, un agent qui prend sa retraite après 25 ans de service obtient 50 pour cent de la moyenne de ses cinq meilleurs traitements annuels. La pension qu'il touche correspond à 60 pour cent de ses cinq meilleurs traitements après 30 années de service, et à 70 pour cent de ceux-ci après 35 années de service.

Les congés parentaux sont également intéressants. L'inspectrice Cuillierrier se rappelle avoir pris la totalité de son congé de maternité pour son premier enfant et un congé encore plus long à la naissance de son deuxième. « J'avais besoin de passer ce temps à la maison et j'en ai profité », indique-t-elle.

En tant que mère de deux enfants et qu'agente responsable d'une grande section, l'inspectrice Cuillierrier se voit aussi comme un modèle pour les autres femmes dans la GRC. « D'autres jeunes femmes dans la gendarmerie me posent souvent la question suivante : « Shirley, comment arrives-tu à tout faire? », ajoute-t-elle.

Pour l'inspectrice Cuillierrier, l'autre grand avantage est d'avoir eu la chance de voyager non seulement au Canada, mais aussi dans le monde entier. Elle a voyagé et travaillé un peu partout au pays, y compris dans le Nord du Canada, ce que la plupart des Canadiens n'ont pas la possibilité de faire. « Mes voyages dans le Nord du pays m'ont vraiment formée », fait-elle remarquer.

De plus, elle a été parmi les agents chanceux qui ont voyagé partout dans le monde lorsqu'elle travaillait comme garde du corps de M. Chrétien. « C'était une occasion unique ».

Publié à l'origine le samedi 14 octobre 2006 dans le journal Ottawa Citizen. Reproduit avec la permission de Can-West News Service.

KAAM-NAAJ-TOO-NAH GDO-DKWON WEW-NI-NII-GAM-GO-NAH

« NOUS CÉLÉBRONS L'OUVERTURE DE NOTRE NOUVEAU POSTE DE POLICE »

Christian Garrow, gestionnaire régional de l'Ontario

Le 3 août 2006, la collectivité Wikwemikong et ses invités ont célébré l'ouverture du nouveau poste du service de police tribal de Wikwemikong. Ce poste a été construit dans le cadre d'un projet conjoint de la réserve non cédée de Wikwemikong et des gouvernements du Canada et de l'Ontario.

Le nouvel immeuble, qui a 501 mètres carrés (5400 pieds carrés), comprend notamment trois cellules de détention, une aire d'accueil protégée, trois zones à accès contrôlé, des vestiaires et une entrée des véhicules.

Il a fallu deux ans pour réaliser ce projet. La collectivité a fourni le terrain, qui comportait quatre emplacements avec services complets. La commission du service de police tribal de Wikwemikong a cosigné un prêt pour couvrir les coûts de construction. Les gouvernements fédéral et provincial assurent un soutien continu en assumant les frais de location, de même que les coûts liés au fonctionnement et à l'entretien.

La cérémonie d'ouverture de ce nouveau poste de police a commencé par une prière récitée par Gilbert Pitawanakwat et par un chant de bienvenue au tambour interprété par James Fox et son groupe. Après l'allocution de bienvenue et l'aperçu historique de service de police dans la réserve indienne non cédée de Wikwemikong, les invités d'honneur ont été conviés à présenter leurs félicitations pour l'inauguration du nouvel immeuble.

Parmi les nombreux invités, il y avait le chef Robert Corbiere, le commandant provincial de la PPO, Gwen Strachan, le directeur général de la Direction générale de la police des Autochtones, Gilles Rochon, et le négociateur provincial, Rob Longstreet.

HISTORIQUE DU SERVICE DE POLICE TRIBAL DE WIKWEMIKONG

La réserve indienne non cédée de Wikwemikong est une collectivité d'environ 3 000 habitants située à l'est de l'île Manitoulin dans la baie Georgienne. Cette collectivité où habitent les membres de la Confédération des Trois Feux est la seule réserve indienne non cédée officiellement reconnue, ce qui signifie que cette collectivité autochtone en n'a jamais cédé la propriété par un traité ou par autre moyen. Le peuple de la Confédération des Trois Feux est composé des Ojibway (connus comme étant les gardiens de la foi), des Odawa (connus comme étant les négociateurs) et des Potowatomi (connus comme étant les gardiens du feu).

Dans les années 40, les agents de police Wikwemikong ont assuré les services officiels de police autochtone pour la collectivité avec l'autorisation de la GRC.

Au début des années 60, la responsabilité des services de police en Ontario incombait à la Police provinciale de l'Ontario. En janvier 1994, le service de police tribale de Wikwemikong est devenu le premier service de police autochtone autoadministré. Il est responsable envers la collectivité et relève de la commission du service de police tribal de Wikwemikong, qui est composée des membres de la collectivité.

Photo gracieusement fournie par Alanna Trudeau

De gauche à droite, Christian Garrow, gestionnaire régional de la DGPA pour l'Ontario; Rob Longstreet, négociateur provincial; Gilles Rochon, DG, DGPA; Gwen Strachan, commandant provincial, Services généraux, PPO; le chef Robert Corbiere; Anna McGregor, présidente de la Commission de police de Wikwemikong; et Gary Reid, chef de police.

OUVERTURE DU NOUVEAU POSTE DE POLICE ANISHNAABE

Le 20 juin 2006, le service de police Anishnaabe a ouvert un nouveau poste de police, qui était attendu depuis longtemps, pour améliorer les services de police fournis aux six collectivités autochtones de l'île Manitoulin. La cérémonie a attiré plus de 150 personnes.

La Première nation M'Chigeeng est la collectivité autochtone où se trouve le nouveau poste situé sur un terrain très visible et accessible se trouvant sur l'autoroute 540.

« Comme notre service de police a pris de l'expansion au cours des dix dernières années, nos anciens locaux sont devenus définitivement trop petits », a déclaré Albert Beaudin, qui est le chef de police de ce service. Le nouvel immeuble nous permettra aussi de répondre aux besoins des services de police de nos collectivités qui sont souvent pris pour acquis par les autres services de police, comme l'entreposage de notre équipement de police et l'hébergement des prisonniers. Un immeuble approprié est nécessaire pour exploiter tout service de police. »

Les membres de l'équipe de projet du poste de police comprenaient notamment des représentants du service de police, du conseil tribal des Chefs et conseils unis de l'Île Manitoulin (UCCM), ses services techniques de l'UCCM, de la Première nation M'Chigeeng ainsi qu'un gestionnaire de projet indépendant.

AMÉLIORATION DES IMMEUBLES POUR LES SERVICES DE POLICE AUTOADMINISTRÉS EN ONTARIO

À la suite de l'expansion des services de police autochtones en Ontario, il est devenu difficile de maintenir et d'agrandir les postes de police et de veiller à ce qu'ils répondent aux normes opérationnelles. Ce défi est relevé par la Direction générale de la police des Autochtones.

Grâce à une entente de partenariat avec les gouvernements provincial/territorial et les collectivités autochtones, la Direction générale des services de police autochtones peut maintenant fournir une aide financière modeste pour la réparation des postes de police existants. Depuis 2004, une aide financière a été accordée à de nombreux services de police autoadministrés en Ontario.

L'AIDE FINANCIÈRE EST DISPONIBLE EN FONCTION DES TROIS CATÉGORIES SUIVANTES :

- Aménagements opérationnels : travaux mineurs de modification et d'amélioration pour rendre les installations fonctionnelles selon les services à fournir à la collectivité.
- Restauration des installations – travaux de réparation et de rénovation pour mettre les installations en bon état et pour satisfaire aux codes et aux normes applicables aux locaux à vocation spéciale (comme les cellules).
- Locaux de transition.

De plus, un loyer juste et raisonnable pour un immeuble appartenant à la collectivité et géré par celle ci est considéré comme étant une dépense admissible. Il assure des revenus pour un immeuble appartenant à la collectivité, ce qui lui permet d'assurer son entretien et d'y apporter des améliorations.

Selon les règles de financement, toutes les dépenses, qu'il s'agisse du loyer ou d'améliorations mineures des immobilisations (les trois catégories), peuvent être partagées entre les gouvernements fédéral et provincial (52 % - 48 % respectivement).

Cette aide financière contribuera à stabiliser et à améliorer la qualité globale des services de police autoadministrés.

LA TRANSITION

Depuis que la Direction générale de la police des Autochtones a reçu des pouvoirs élargis en matière de projets mineurs d'immobilisation en 2004, les gouvernements de l'Ontario et du Canada ont fourni des locaux temporaires aux collectivités suivantes en Ontario :

- Sachigo
- Cat Lake
- Webequie
- Mishkeegogamang
- Neskantoga (Landsdowne House)
- North Sprit
- Deer Lake
- Kaschechewan
- Sandy Lake
- Kasabonika
- Mishkeegogamang
- Matachewan
- Summer Beaver
- Constance Lake
- Fort Albany
- Kee way win
- Aroland
- Kingfisher
- Wahgoshig

De plus, la Première nation Wikwemikong, la Première nation Moose Cree et les Chefs et les conseils unis de l'Île Manitoulin ont financé et construit leurs propres postes de police pour lesquels les gouvernements de l'Ontario et du Canada paient un loyer juste et raisonnable selon la méthode de partage des coûts.