

Renforcer la gouvernance policière des Premières Nations

*Les opportunités à travers les défis
du 18 au 19 février 2026*



Table des matières

Résumé analytique	3
Aperçu et contexte	7
Création d'un service de police des Premières Nations	10
Santé et bien-être	14
Soutien en santé mentale pour les premiers intervenants	17
Relations avec la direction	20
Facteurs provinciaux	24
Financement du Programme de services policiers des Premières Nations et des Inuits	29
Police municipale et urbaine	34
Établir des relations avec les Premières Nations	39
Orientations futures	46
Références et sources complémentaires	52

Résumé exécutif

Le rapport présente les messages, les préoccupations, les possibilités et les responsabilités partagées du Conseil de gouvernance policière des Premières Nations (CGPPN), tels qu'ils ont été définis lors des réunions du Conseil, qui portent sur l'avenir des services policiers et de la gouvernance policière des Premières Nations au Canada. La gouvernance policière des Premières Nations est un enjeu important qui requiert l'attention de Sécurité publique Canada, des communautés des Premières Nations, des conseils et commissions de gouvernance policière des Premières Nations, des conseils et commissions de police, des chefs et conseils, des dirigeants policiers, des partenaires de la sécurité publique et des communautés ayant un intérêt direct dans les services policiers et la gouvernance policière. Le rapport affirme que la sécurité publique est une responsabilité collective et que les services policiers des Premières Nations doivent être perçus comme une fonction essentielle de sécurité publique, axée sur la communauté, ancrée dans la culture et fondée sur les droits.

Tout au long du rapport, les participants décrivent la gouvernance policière des Premières Nations comme bien plus qu'une simple obligation administrative. La gouvernance est le lieu de convergence de la voix de la communauté, du contrôle civil, de l'autorité culturelle, de la planification stratégique, de la reddition de comptes et de l'indépendance opérationnelle. Des conseils, des commissions, des autorités policières et d'autres instances de gouvernance solides contribuent à garantir que les services policiers demeurent en lien avec la population qu'ils servent, tout en protégeant le chef de police de toute influence politique inappropriée. Lorsqu'ils sont correctement formés et dotés des ressources nécessaires, les organismes de gouvernance peuvent renforcer la confiance de la communauté, soutenir le leadership, améliorer les relations avec les partenaires financiers et aider les services à passer d'une approche policière réactive à une approche axée sur la prévention, le bien-être et la planification de la sécurité à long terme.

Le FNPGC, les Services de police des Premières Nations et leurs partenaires policiers soulignent que les services de police des Premières Nations sont encore trop souvent considérés comme un programme temporaire plutôt qu'un service essentiel. Le Programme de services de police des Premières Nations et des Inuits (PSPIN) de Sécurité publique Canada fonctionne selon des ententes à frais partagés entre le Canada et les provinces ou territoires, notamment par le biais de services de police autogérés, d'ententes policières renforcées, de modèles d'agents de sécurité communautaire et d'ententes tripartites communautaires avec la GRC. Bien que ce cadre ait permis de soutenir des services importants, les participants ont maintes fois relevé l'instabilité engendrée par des ententes à court terme, des négociations retardées, des restrictions quant aux dépenses admissibles, des variations provinciales, des pénuries de personnel, des lacunes en matière d'infrastructures, un accès limité aux unités spécialisées, des exigences de rapports élevées et une répartition inéquitable des ressources. Ces problèmes structurels ont une incidence directe sur la sécurité des collectivités.

Le rapport 2024 du vérificateur général du Canada sur le Programme de services policiers des Premières Nations et des Inuits confirme bon nombre des préoccupations soulevées lors des réunions du Groupe de travail sur les services policiers des Premières Nations et des Inuits (GTSPNI). La vérification a révélé que Sécurité publique Canada n'a pas collaboré avec les communautés des Premières Nations pour leur assurer un accès équitable à des services policiers adaptés à leurs besoins, que des fonds du programme sont restés inutilisés malgré les besoins persistants en matière de sécurité communautaire, que la GRC n'a pas toujours respecté les exigences des ententes tripartites avec les communautés et que Sécurité publique Canada et la GRC ne disposaient pas de suffisamment d'information pour déterminer si les ententes et les objectifs du programme étaient atteints. Ces constatations soulignent la nécessité d'un partenariat plus fort, d'une responsabilisation accrue, de données améliorées et de mécanismes de financement plus fiables.

Principales conclusions

1. Le maintien de l'ordre des Premières Nations est un modèle éprouvé et fiable de sécurité publique lorsqu'il est ancré dans les relations communautaires, la culture, la langue, les cérémonies, la responsabilité locale et les pratiques tenant compte des traumatismes.
2. Les organismes de gouvernance sont des institutions essentielles qui nécessitent une formation spécialisée, un soutien administratif, des outils politiques, une clarté juridique et un financement stable pour exercer une surveillance civile efficace.
3. Les structures de financement actuelles, axées sur les programmes, ne soutiennent pas systématiquement les réalités opérationnelles du maintien de l'ordre, notamment le recrutement, la rétention, la parité salariale et de retraite, la répartition des appels, les installations, la technologie, les capacités spécialisées et le bien-être des agents.
4. La législation provinciale et les différentes lois policières créent une reconnaissance, des pouvoirs, des normes, des processus de plainte et un soutien inégaux pour les services de police et les organes de gouvernance des Premières Nations à travers le Canada.
5. Le soutien en matière de santé mentale et de bien-être des officiers, du personnel civil, des répartiteurs, des dirigeants et des familles doit être considéré comme une exigence fondamentale de préparation opérationnelle, et non comme un avantage optionnel.
6. Les services de police urbains et municipaux doivent être inclus dans les discussions sur la gouvernance policière des Premières Nations, car les Premières Nations, les Inuits et les peuples autochtones vivent, travaillent, étudient, accèdent aux services et se déplacent dans les réserves, les zones rurales, nordiques, éloignées et urbaines.
7. La réconciliation dans les services de police exige des changements mesurables : des structures consultatives, une contribution politique menée par les Autochtones, une formation tenant compte des traumatismes et de la lutte contre le racisme, une responsabilité partagée, une prestation de services culturellement sécuritaires et un suivi soutenu.

Implications

Sécurité publique Canada : Le FNPGC appelle à un renouvellement des relations avec les Premières Nations, fondé sur le partenariat, l'équité, la transparence et la responsabilisation. Sécurité publique Canada est encouragée à dépasser la simple administration des programmes et à reconnaître les services policiers des Premières Nations comme un service essentiel, appuyé par un financement pluriannuel ou permanent stable, des procédures de déclaration simplifiées, des méthodes de répartition équitables, des versements rapides, une conception de programmes adaptée aux réalités culturelles et des mesures d'évaluation partagées, élaborées avec les communautés et les instances de gouvernance des Premières Nations.

Communautés des Premières Nations : Le rapport affirme que les services de police doivent rendre des comptes aux populations qu'ils servent. Il faut appuyer les communautés afin qu'elles définissent leurs propres priorités en matière de sécurité publique, participent à l'élaboration de la gouvernance, contribuent aux protocoles culturels, cernent les lacunes des services et contribuent à définir les attentes en matière de prévention, d'intervention, de bien-être, de communication et de reddition de comptes. La voix des communautés doit être entendue avant, pendant et après la prise de décisions policières.

Conseils et commissions de gouvernance policière des Premières Nations : Ce rapport positionne les instances de gouvernance comme garantes de la responsabilisation. Les conseils et commissions devraient prioriser la clarification des rôles, la formation en gouvernance, les règles relatives aux conflits d'intérêts, l'élaboration de politiques, la planification stratégique, la littératie financière, la mobilisation communautaire, le leadership culturel, la surveillance du rendement et des relations de travail respectueuses avec les chefs de police, les élus, l'administration et les partenaires financiers.

Conseils et commissions de police hors des communautés des Premières Nations : Le rapport souligne l'importance de s'inspirer des modèles de police des Premières Nations et de renforcer les relations avec les gouvernements, les organisations, les aînés, les gardiens du savoir et les membres des communautés autochtones. Les organismes de gouvernance policière municipaux et régionaux ont la responsabilité de veiller à ce que les Autochtones bénéficient de services de police adaptés à leur culture, tenant compte des traumatismes, humains et responsables, tant en milieu urbain qu'à l'extérieur des réserves.

Chefs et conseils : Le rapport reconnaît le rôle essentiel des dirigeants élus dans la mise en place, la nomination et le soutien des instances de gouvernance, tout en respectant l'indépendance opérationnelle du service de police. Les chefs et les conseils peuvent renforcer les services policiers en assurant le mandat de la communauté, en appuyant les nominations appropriées, en plaidant pour un financement équitable, en maintenant la transparence envers les citoyens et en veillant à la stabilité des structures de gouvernance lors des élections et des transitions de direction.

Prochaines étapes

1. Reconnaître que les services de police des Premières Nations constituent un service essentiel et une garantie structurelle de sécurité publique, plutôt qu'un programme discrétionnaire ou une amélioration temporaire.
2. Mettre en place des mécanismes de financement stables, équitables et flexibles qui soutiennent la planification à long terme, la parité salariale et des pensions, la formation, l'infrastructure, la répartition des ressources, les communications, la technologie, les interventions spécialisées et le bien-être.
3. Investir directement dans les capacités de gouvernance afin que les conseils, les commissions et les autorités policières disposent de la formation, du soutien administratif, des cadres politiques et de la clarté juridique nécessaires pour assurer une surveillance civile efficace.
4. Mettre sur pied des réseaux nationaux et régionaux de gouvernance policière des Premières Nations afin de partager des outils, des formations, des pratiques en matière de données, des politiques, des leçons apprises et des stratégies de plaidoyer.

5. Renforcer les tables de partenariat fédérales, provinciales, territoriales et des Premières Nations afin que le financement, la législation, les normes et la responsabilisation soient négociés avec les communautés plutôt que de leur être imposés.
6. Intégrer des pratiques policières tenant compte des traumatismes, de la guérison et ancrées dans la culture dans les opérations quotidiennes, la formation, la supervision, les attentes en matière de rendement et l'engagement communautaire.
7. Créer des partenariats intégrés en matière de sécurité publique entre les systèmes des Premières Nations, municipaux, provinciaux, fédéraux, de santé, de logement, d'éducation, de justice et de services sociaux afin que les membres de la communauté ne soient pas perdus entre les juridictions.
8. Améliorer la collecte et la communication des données de manière éthique, anonymisée le cas échéant, régie par les principes des Premières Nations et utilisée pour appuyer l'amélioration des services, le financement, la défense des intérêts et la responsabilisation de la communauté.

Le message de ce rapport est clair : les services policiers des Premières Nations sont efficaces lorsqu'ils sont gérés par la communauté, ancrés dans la culture, appuyés par des relations solides et dotés des ressources nécessaires en tant qu'infrastructure essentielle de sécurité publique. Les défis identifiés sont importants, mais pas insurmontables. Grâce à un engagement soutenu de Sécurité publique Canada, des provinces et des territoires, des dirigeants des Premières Nations, des instances de gouvernance, des chefs policiers et des partenaires communautaires, les services policiers des Premières Nations peuvent sortir de l'incertitude et bâtir un avenir fondé sur la stabilité, l'autodétermination, le bien-être des agents, la force culturelle et des améliorations concrètes en matière de sécurité et de confiance. La sécurité des populations demeure une responsabilité collective ; la prochaine étape consiste à veiller à ce que les systèmes qui soutiennent cette responsabilité soient eux aussi collectifs, responsables et pérennes.

Aperçu

Les Premières Nations ont compris et convenu que la sécurité d'un peuple est une responsabilité collective. Ce principe demeure vivant et appliqué au sein des communautés des Premières Nations, où une compréhension culturelle partagée exige une collaboration étroite pour assurer la sécurité et le bien-être de la communauté. Dans le cadre actuel des services de police, nous comptons sur les services policiers pour maintenir l'ordre et la sécurité de la collectivité. Ces services sont dirigés par un chef de police responsable de la supervision des différents niveaux et aspects du service. Le leadership des Premières Nations est essentiel pour maintenir une bonne compréhension de la mise en œuvre et de l'impact des services de police au sein de la communauté. L'intérêt de la communauté doit être intégré au cadre policier, car les personnes touchées par les services de police sont des membres de la communauté. Cela nécessite une surveillance, impliquant des personnes responsables supervisant la prestation de services tout en assurant la responsabilisation des dirigeants et du chef de police chargé de la mise en œuvre des services. C'est à ce stade que la gouvernance par l'entremise de conseils et de commissions devient essentielle au maintien d'un système policier responsable et à la prestation constante de services. Une gouvernance policière adéquate peut avoir une influence considérable sur les communautés. Les Premières Nations ont toujours privilégié des cadres de gouvernance assurant la prestation responsable de services policiers et de systèmes de sécurité publique, tout en veillant à ce que les enjeux communautaires soient reconnus et compris afin d'optimiser les retombées positives des actions policières. Le Conseil de gouvernance policière des Premières Nations (CGPPN) s'efforce de mettre en relation les responsables de la gouvernance policière de l'ensemble du Canada (Île de la Tortue) afin de favoriser l'échange de connaissances et de renforcer les objectifs de chaque service de police et de gouvernance des Premières Nations. Nous nous sommes rencontrés à deux reprises lors de deux importantes conférences pour débattre des thèmes des « Défis » et des « Opportunités ». Le présent rapport vise à clarifier les commentaires et les points de vue recueillis, ainsi que l'impératif de recueillir et de diffuser les discussions qui pourraient contribuer à consolider l'importance de la gouvernance policière des Premières Nations.

Contexte

La gouvernance policière n'est pas un concept nouveau pour nos communautés des Premières Nations. Les préjudices et les traumatismes historiques liés à la colonisation, subis lors des contacts avec les peuples autochtones et lors de la formation subséquente du pays que nous connaissons aujourd'hui sous le nom de Canada, ont anéanti l'occasion pour les Premières Nations et les peuples autochtones de consigner et de préserver leurs connaissances et leurs modes de vie. Avant les contacts avec les peuples autochtones, les Premières Nations et les communautés autochtones auraient dû pratiquer ce que nous appelons aujourd'hui la « gouvernance ». Il est important de reconnaître les torts et les traumatismes historiques et d'y réfléchir afin de corriger et d'encourager des pratiques qui pourraient s'avérer très bénéfiques aujourd'hui. À l'avenir, il serait judicieux d'examiner l'histoire et les pratiques passées des Premières Nations afin de comprendre comment nous avons établi des systèmes qui répondaient à nos besoins en tant que peuples des Premières Nations et de déterminer comment nous pouvons mettre en œuvre ces pratiques et bâtir ces systèmes aujourd'hui. On m'a souvent dit de regarder en arrière plutôt qu'en avant, parce qu'on ne peut pas connaître l'avenir, mais on peut apprendre du passé. Certains aînés et détenteurs de sagesse sont peut-être mieux placés pour expliquer le fonctionnement des systèmes de gouvernance des Premières Nations et leur impact sur le bien-être des communautés. J'ai hâte de voir ces conversations se poursuivre et d'en constater les retombées positives pour les communautés des Premières Nations.

Justification et importance du rassemblement

La gouvernance policière est essentielle et nécessaire ; dans les Premières Nations, elle peut avoir des répercussions positives sur la communauté, renforçant ainsi la confiance envers les systèmes de sécurité publique. Cette confiance peut être compromise par les traumatismes et les préjudices intergénérationnels causés par le colonialisme. La gouvernance policière peut servir de lien entre la communauté, le service et les leaders communautaires. Il est important que les conseils et commissions de gouvernance policière soient composés de membres civils, car ce sont eux qui vivent, travaillent et participent à la vie de la communauté. Ces personnes seront également responsables du soutien à la prestation de services et de la collaboration avec les dirigeants afin de clarifier les préoccupations de la communauté et de résoudre les problèmes qui nécessitent des solutions pragmatiques. La gouvernance et la supervision sont importantes et nécessaires pour soutenir les objectifs et les aspirations du chef de police. Le chef de police est le seul employé de la commission ou du conseil. Il est important de trouver un juste équilibre entre le rôle de conseiller et la fermeté dans l'établissement d'une relation entre le président de la commission et le chef de la police. Il est essentiel d'associer les dirigeants à un conseil ou une commission, mais ils ne devraient pas en être les seuls membres. Le contrôle civil constitue également un mécanisme de responsabilité qui exempte la direction de toute responsabilité potentielle en cas de difficultés rencontrées par les services de police. La stratégie et les objectifs sont importants et nécessaires, et leur réalisation exigera un investissement financier.

Les rencontres sur la gouvernance policière des Premières Nations ont été mises sur pied afin de faciliter des discussions approfondies sur la manière de répondre aux besoins des services de police des Premières Nations et d'améliorer les exigences et les capacités en matière de gouvernance. Deux rencontres ont eu lieu à ce jour sur le territoire de la Nation Tsuut'ina. Ces deux rencontres ont attiré de nombreux participants et ont donné lieu à des discussions enrichissantes sur nos Premières Nations respectives et sur la façon dont nous pouvons nous soutenir mutuellement dans la réalisation de nos aspirations. Ces rencontres ont notamment permis des échanges fructueux sur notre collaboration avec nos Premières Nations respectives et sur la façon dont nous pouvons nous soutenir mutuellement dans la réalisation de nos aspirations. Les discussions sur la gouvernance policière des Premières Nations et le soutien à la prestation des services de police offrent le temps et l'espace nécessaires pour partager des points de vue et des perspectives, ce qui pourrait permettre aux services de police des Premières Nations de dynamiser leurs pratiques afin de mieux répondre aux besoins de la communauté. L'intégration des cérémonies et des pratiques traditionnelles est essentielle pour que nous demeurions représentatifs de la communauté que nous servons. Les membres des services de police des Premières Nations et les professionnels de la gouvernance possèdent un savoir précieux. Ce rapport a été élaboré afin d'approfondir la compréhension de la conférence de 2026 et de partager des perspectives sur le thème : les opportunités à travers les défis. Ce rapport, ainsi que les contributions de ses auteurs qui ont tous participé à nos panels et présentations, vise à apporter un éclairage et une perspective en partageant des pistes concrètes et pertinentes pour aller de l'avant, ainsi que la justification du retour sur investissement dans les systèmes de police et de gouvernance des Premières Nations.

TABLE RONDE

Groupe de travail sur la police des Premières Nations — Besoins en matière de gouvernance policière dans les Premières Nations : Ce qu'il faut pour mettre sur pied un service de police des Premières Nations

Modérateur : Teddy Manywounds, président de la FNPNGC et membre du conseil d'administration de la CAPG

Intervenants : Grant Buckskin — Chef du service de police de la tribu Blood

Deborah Doss-Cody — Chef, Service de police tribale St'at'imc Jolene

Dione — Directrice, Politiques policières autochtones, Sécurité publique

Contexte et justification de la discussion

La gouvernance policière des Premières Nations repose sur le principe que la sécurité communautaire est une responsabilité collective. Un service de police ne peut être établi efficacement par le seul financement, ni par le simple recrutement d'agents ou la nomination d'un chef de police. Il exige une structure de gouvernance soutenue par la communauté, capable de représenter les intérêts de la Nation, d'assurer une surveillance civile, de protéger l'indépendance opérationnelle du service de police et d'entretenir des relations de responsabilité avec les dirigeants, les membres de la communauté, les partenaires provinciaux et le Canada.

Dans le cadre du Programme de services policiers des Premières Nations et des Inuits (PSPI), les services policiers des Premières Nations sont généralement financés selon un modèle tripartite impliquant la Première Nation, la province ou le territoire et le gouvernement fédéral. Sécurité publique Canada décrit le financement du PSPI comme étant partagé à hauteur de 52 % par le gouvernement fédéral et de 48 % par les provinces ou les territoires. Des ententes soutiennent les services policiers des Premières Nations et des Inuits, l'amélioration des mécanismes policiers, les modèles d'agents de sécurité communautaire et d'autres initiatives policières connexes. Cette relation de financement est importante, mais elle doit être comprise comme bien plus qu'un simple arrangement financier : il s'agit également d'une relation de reddition de comptes, de négociation, de responsabilité partagée et de reconnaissance du pouvoir des Premières Nations de définir les besoins en matière de sécurité publique d'une manière qui reflète les réalités communautaires, la culture, les langues, l'histoire des traumatismes et les priorités locales.

Avant d'embaucher un chef de police, le service de police d'une Première Nation devrait d'abord mettre sur pied un organisme de gouvernance civile, comme un conseil, une commission ou une autorité de police, ou une structure de surveillance similaire. Cet organisme garantit la reddition de comptes. Son rôle est de définir l'orientation du conseil, d'approuver les politiques, d'appuyer la planification stratégique, de superviser le chef de police, de contrôler le rendement du service, d'assurer l'harmonisation culturelle et de servir de lien entre le service de police, le chef et le conseil, la haute direction, les partenaires financiers et la communauté. L'organe de gouvernance ne devrait pas gérer les opérations policières quotidiennes ni s'ingérer dans les enquêtes; il devrait plutôt veiller à ce que le service de police soit responsable, adéquatement soutenu, informé par la communauté et agisse dans le cadre de son mandat.

La mise en place de cet organe de gouvernance doit être un processus réfléchi et mené par la communauté. Les chefs et les conseils, de concert avec les directeurs généraux, les hauts fonctionnaires administratifs, les responsables de la justice et les représentants de la communauté, peuvent commencer par confirmer la vision et le mandat de la Nation en matière de services policiers. Ils peuvent ensuite élaborer un mandat, des critères de nomination, des règles sur les conflits d'intérêts, des exigences en matière de formation, des exigences de reddition de comptes et des relations hiérarchiques. Les nominations doivent privilégier la supervision civile, la crédibilité auprès de la communauté, la connaissance du contexte culturel, l'indépendance, une expérience de bonne gouvernance et la capacité de collaborer respectueusement avec la direction et l'administration policière. Le cas échéant, le processus de nomination peut comprendre des candidatures présentées par le chef et le conseil, des recommandations des hauts fonctionnaires administratifs, des appels à manifestation d'intérêt auprès de la communauté, l'avis des aînés ou des gardiens du savoir, et une confirmation officielle par résolution du conseil de bande ou par un autre processus reconnu de la Nation.

Un processus rigoureux de nomination des membres de la gouvernance doit également empêcher que le conseil ou la commission ne devienne purement politique. Le leadership joue un rôle essentiel dans la création et la nomination de cet organe, mais celui-ci doit être en mesure d'assurer un contrôle civil indépendant une fois établi. Cela signifie que ses membres doivent bien distinguer la gouvernance des opérations, s'abstenir de toute intervention dans les affaires policières individuelles, garantir la confidentialité des renseignements et se concentrer sur les politiques, la planification, les priorités de la communauté, la défense du budget, le suivi du rendement et les relations avec le chef de police. La formation des membres du conseil est donc essentielle avant et après leur nomination.

La relation découlant d'un accord tripartite doit reposer sur la clarté et la confiance. La Première Nation apporte le mandat communautaire, l'orientation culturelle et la responsabilité locale. La province ou le territoire apporte la législation policière, les normes et sa contribution financière de 48 %. Le gouvernement fédéral, par l'entremise de Sécurité publique Canada, contribue à hauteur de 52 % et assume les responsabilités relatives aux programmes nationaux. L'instance de gouvernance doit pouvoir collaborer avec toutes les parties tout en veillant à ce que les priorités de la Nation demeurent au cœur des préoccupations. Cela exige une communication régulière, des rapports transparents, une consultation précoce avant les échéances de financement, la résolution conjointe des problèmes liés à la dotation en personnel et aux infrastructures, ainsi que la défense d'un financement stable, flexible et adapté aux réalités des services policiers des Premières Nations.

Une fois l'instance de gouvernance mise en place, formée et reconnue, elle peut entamer le processus de recrutement et d'embauche d'un chef de police. À ce stade, le conseil ou la commission doit être en mesure de définir le rôle du chef, de fixer les attentes, d'approuver les processus d'embauche, d'établir des outils d'évaluation du rendement et de veiller à ce que le chef soit soutenu et responsable. Ce respect de l'ordre est essentiel : si un chef est embauché avant la mise en place de l'instance de gouvernance, le service risque de manquer de supervision civile adéquate, de clarté quant aux rôles et de responsabilité envers la communauté. Si la gouvernance est établie au préalable, le chef s'inscrit dans une relation plus transparente où la direction, l'administration, le conseil ou la commission et le service de police comprennent chacun leurs responsabilités.

Thèmes et points clés à retenir :

1. Objectif : Explorer les réalités, les défis et les exigences liés à la mise en place et au maintien de services de police des Premières Nations ; mettre l'accent sur des modèles communautaires et ancrés dans la culture.
2. Création participative : Le succès des services repose sur un mandat communautaire clair, une cérémonie, le soutien du leadership et un développement durable des relations. Les instances dirigeantes doivent être formées et dotées des ressources nécessaires.
3. Financement et ressources : Le sous-financement chronique et les conditions restrictives (p. ex., les limites des accords tripartites) limitent les unités spécialisées et les interventions en cas de crise (p. ex., le fentanyl). Les services doivent souvent trouver des solutions de financement locales et novatrices et entretenir des relations avec leurs partenaires provinciaux et fédéraux.
4. Politique et systèmes : Le maintien de l'ordre est un phénomène politique, tant au sein des communautés qu'avec les gouvernements extérieurs. Il est essentiel de faire preuve d'humilité culturelle, de rétablir la confiance et de reconnaître les torts systémiques. La sécurité publique doit adopter une approche holistique et renouer des relations avec les organisations autochtones.
5. Pertinence et pratiques culturelles : L'intégration de la culture (cérémonies, serments autochtones, langue, noms traditionnels sur les uniformes, vêtements traditionnels) renforce la confiance et la légitimité. Les agents issus de la communauté ou qui respectent les protocoles communautaires améliorent les résultats (par exemple : un membre de la communauté choisit un service des Premières Nations plutôt que la GRC en raison de la confiance qu'il inspire).
6. Ténacité et patience : La mise en place d'un service exige de la persévérance, une prise de risques et un long délai. Il faut s'attendre à une surveillance étroite et à des attentes élevées ; les services autochtones doivent respecter les normes tout en plaidant pour un accès équitable aux ressources.
7. Opportunités : Simplifier les rapports/conditions du programme pour tenir compte des capacités administratives limitées des communautés ; poursuivre les dialogues pour redéfinir la sécurité publique de manière holistique ; donner la priorité au pardon et à la réparation des relations dans le cadre de l'engagement.

Recommandations pratiques :

1. S'assurer que les initiatives sont menées par la communauté (et non imposées) et qu'elles débutent par une cérémonie et une consultation communautaire.
2. Renforcer la formation en matière de gouvernance et s'assurer que les dirigeants défendent le service (sans microgestion).
3. Rechercher des financements flexibles et des partenariats locaux pour soutenir les unités spécialisées et les interventions en cas de crise.
4. Intégrer visiblement les pratiques culturelles, la langue et l'identité autochtone dans les rôles policiers.
5. Sécurité publique Canada et les provinces devraient simplifier les exigences administratives, faire preuve d'humilité culturelle et rétablir de manière proactive la confiance avec les communautés des Premières Nations.

Extraits marquants (style citation) :

« Ça doit être une initiative communautaire. » — Grant Buckskin / Deborah Doss-Cody

« La ténacité, la patience et la capacité de bâtir des relations sont essentielles. » — Consensus du panel

« Commencez par demander pardon et rétablissez la confiance. » — Jolene Dione

TABLE RONDE

Santé et bien-être : Importance des pratiques en matière de santé mentale pour les services et conseils policiers des Premières Nations

Intervenante : Lacey Runner, directrice des services de santé et de bien-être Tsuut'ina ; clinicienne ; formatrice ; doctorante

Contexte et justification de la discussion

Le bien-être et le soutien en santé mentale doivent être reconnus comme des éléments essentiels du système policier des Premières Nations. On parle souvent des services de police en termes de délais d'intervention, d'application de la loi, d'enquêtes, d'effectifs et de financement ; ou, la santé des personnes qui y travaillent est tout aussi fondamentale pour la sécurité publique. Les membres des services de police des Premières Nations sont appelés à intervenir en cas de crise, de violence, de deuil, de toxicomanie, de suicide, de rupture familiale et de traumatismes communautaires, souvent au sein de communautés où ils ont des liens personnels, familiaux et culturels profonds. C'est pourquoi le soutien en santé mentale et le bien-être ne peuvent être considérés comme des avantages optionnels ou des considérations secondaires. Ils doivent être intégrés à la gouvernance, aux politiques, aux budgets, à la supervision, à la formation et à la culture quotidienne du service.

L'expérience vécue de Lacey Runner offre un éclairage essentiel sur la nécessité d'aborder cette conversation avec honnêteté, humilité et compassion. Son témoignage, en tant que survivante d'un traumatisme complexe, en tant que personne touchée par les répercussions intergénérationnelles des pensionnats autochtones et en tant que personne ayant perdu un frère par suicide, confirme que la santé mentale n'est pas un concept abstrait. Elle se vit au sein des familles, des communautés, des milieux de travail et des systèmes. Son point de vue souligne que les personnes qui servent dans les services de police des Premières Nations peuvent porter en elles leurs propres histoires de deuil, de préjudices coloniaux, de ruptures familiales, de pertes et de survie, tout en devant répondre à la douleur et aux crises d'autrui. Cette réalité complexe doit être comprise par les dirigeants policiers, les organismes de gouvernance et les partenaires financiers.

Les traumatismes intergénérationnels peuvent aggraver la fragilité psychologique des policiers des Premières Nations, car leur travail peut réactiver à la fois des traumatismes professionnels et des traumatismes communautaires hérités ou vécus. Un agent peut intervenir dans des cas de suicide, de violence conjugale, de protection de l'enfance, de surdose, de mort subite ou de victimisation grave, tout en connaissant les familles concernées, en reconnaissant des schémas liés aux préjudices coloniaux ou en portant en lui des souvenirs personnels de pertes similaires. Contrairement à certains milieux policiers traditionnels, les policiers des Premières Nations peuvent avoir du mal à dissocier complètement leur devoir professionnel de leur identité personnelle, de leurs liens familiaux, de leur culture et de leur appartenance communautaire. Cette proximité peut être une force, car elle favorise l'empathie, la confiance et des interventions ancrées dans la culture, mais elle accroît aussi le besoin de mesures de protection de la santé mentale et d'espaces de rétablissement sécuritaires.

Déstigmatiser les problèmes de santé mentale relève donc de la responsabilité des instances de gouvernance et de leadership. La culture policière a souvent valorisé le silence, la force et l'endurance, ce qui peut dissuader les agents de révéler leur détresse, de demander de l'aide ou de prendre le temps de se rétablir. Dans les services de police des Premières Nations, la stigmatisation peut être exacerbée par les liens étroits avec la communauté, la crainte d'être jugé, la peur des répercussions sur leur carrière ou la crainte que la confidentialité ne puisse être assurée dans un contexte communautaire restreint. Les instances de gouvernance et les chefs de police doivent clairement communiquer que les troubles de santé mentale et les réactions au stress ne sont pas des faiblesses de caractère. Il s'agit de réactions humaines normales face à une exposition répétée au préjudice, au deuil, au danger et aux responsabilités.

Il est essentiel de créer des espaces sécuritaires pour que les agents, le personnel civil, les répartiteurs, les superviseurs, les membres du conseil d'administration et les familles puissent parler ouvertement de leur bien-être sans crainte de représailles, de honte ou de commérages. Ces espaces peuvent inclure un soutien clinique confidentiel, un soutien par les pairs, l'accès aux aînés et aux personnes-ressources, des cérémonies, des débriefings après incident critique, des pratiques de guérison adaptées au contexte culturel, des bilans de bien-être, des formations pour les familles et des voies d'accès à des services externes lorsque la confidentialité est requise. Le soutien au bien-être doit être proactif et non uniquement axé sur la gestion des crises. Les services doivent intégrer des bilans réguliers de santé mentale, une supervision tenant compte des traumatismes, la gestion de la fatigue, des pratiques de repos et de récupération, ainsi que des formations en santé mentale dans leur fonctionnement.

Les agents en bonne santé sont mieux placés pour soutenir des communautés saines. Lorsque les agents sont épuisés émotionnellement, ne bénéficient pas de soutien ou souffrent de traumatismes non résolus, leur prise de décision, leur patience, leur empathie et leur capacité à désamorcer les tensions peuvent être altérées. S'ils sont soutenus par des systèmes de bien-être culturellement adaptés, ils sont plus susceptibles de rester ancrés dans la réalité, présents, à l'écoute et capables d'offrir le type de service de sécurité publique que les communautés des Premières Nations réclament. Le bien-être est donc indissociable de la préparation opérationnelle ; il en fait partie intégrante. Il contribue également à la rétention, au recrutement, à l'établissement d'un climat de confiance et à la confiance de la communauté.

Pour les organismes de gouvernance, il incombe de veiller à ce que le bien-être soit visible dans les politiques, les ressources et la reddition de comptes. Les conseils et les commissions peuvent s'assurer que le service offre des services de soutien confidentiels, des parcours de guérison adaptés à la culture, des protocoles d'intervention en cas d'incident critique, des options de soutien par les pairs, un système de rapports sur le bien-être des membres et un financement dédié à la prévention et à l'intervention précoce. Ils peuvent également veiller à ce que les discussions sur le bien-être soient normalisées au sein des instances de gouvernance. Si les services policiers des Premières Nations doivent demeurer ancrés dans la solidarité communautaire, alors les personnes qui assument cette responsabilité doivent également être prises en charge. Bâtir et maintenir des communautés saines exige des agents en bonne santé, un leadership solide et des systèmes de gouvernance qui considèrent le bien-être comme une exigence fondamentale de la sécurité publique.

Thèmes clés et principaux enseignements

1. Lacey a partagé son histoire personnelle : survivante d'un traumatisme complexe, issue d'une famille de deuxième génération ayant fréquenté un pensionnat autochtone, elle a perdu son frère par suicide (2012). Son expérience influence son plaidoyer en faveur de la santé mentale.
2. Le traumatisme est intergénérationnel et façonne les comportements ; la guérison nécessite une reconnaissance, une éducation et une action collective.

3. Les premiers répondants (policiers, GRC, travailleurs de première ligne) sont exposés à un risque élevé de traumatismes professionnels, stress post-traumatique, d'anxiété, de dépression, de toxicomanie, de fatigue de compassion, d'épuisement professionnel et d'idées suicidaires.

4. La culture policière et la stigmatisation (stoïcisme, « code du silence ») constituent des obstacles majeurs à la recherche d'aide ; la confidentialité et la peur des conséquences sur la carrière aggravent la sous-déclaration.

5. Le stress toxique s'accumule et nuit à la prise de décision et au bien-être ; les leaders doivent reconnaître les signes (par exemple, l'hypervigilance, les problèmes de mémoire, le détachement émotionnel) et agir rapidement.

6. Soutiens pratiques recommandés : bilans de santé mentale réguliers, soutien/mentorat par les pairs, accès confidentiel aux services, thérapie de groupe, formation à la résilience fondée sur des données probantes, politiques de repos et de rétablissement, et littératie en santé mentale/psychoéducation.

7. Un leadership éclairé par les traumatismes et un changement de politique organisationnelle sont essentiels : les dirigeants devraient privilégier le soutien de l'équipe, supprimer les réponses punitives à la divulgation et mettre en œuvre des cadres éclairés par les traumatismes.

8. Le partenariat communautaire et la compréhension du public sont importants pour réduire les reproches et le harcèlement des travailleurs de première ligne tout en responsabilisant les systèmes.

9. La discussion a porté sur l'empathie, l'expérience vécue et les stratégies pratiques : la santé mentale est une responsabilité partagée qui nécessite un changement culturel, des soutiens confidentiels et un leadership sensibilisé aux traumatismes pour protéger ceux qui servent la communauté.

TABLE RONDE

Soutien en santé mentale pour les premiers répondants (PSP Net)

Intervenante : Dre Jill Price

Contexte et justification de la discussion

Les travaux de la Dre Jill Price permettent de mieux comprendre le soutien en santé mentale comme une nécessité opérationnelle au sein des services de police, et non comme un avantage optionnel utilisé seulement après une crise. Grâce à ses recherches et à sa contribution au PSPNET, elle a contribué à développer une thérapie cognitivo-comportementale en ligne, gratuite, confidentielle et fondée sur des données probantes, conçue avec et pour le personnel de la sécurité publique, notamment les policiers et autres intervenants d'urgence. L'accès en ligne est particulièrement pertinent pour les agents travaillant par quarts, desservant des communautés éloignées, confrontés à des listes d'attente ou à des difficultés de déplacement, ou encore hésitant à consulter localement par crainte de la stigmatisation et des problèmes de confidentialité.

La présentation du Dr Price souligne également les résultats positifs obtenus lorsque les premiers répondants ont un accès rapide et suffisant à des soins appropriés. Les données du PSPNET ont démontré des réductions prometteuses des symptômes associés à l'anxiété, à la dépression, au stress post-traumatique et aux problèmes connexes, ainsi qu'une grande satisfaction à l'égard des traitements. Des recherches menées auprès du personnel autochtone de la sécurité publique ont également fourni des preuves préliminaires d'une amélioration significative des symptômes, ainsi que d'une utilisation et d'une satisfaction comparables des programmes. Ces résultats justifient concrètement l'investissement dans des soins accessibles : lorsque les intervenants peuvent identifier leurs problèmes rapidement, recevoir une aide confidentielle et acquérir des compétences pour gérer leurs symptômes, ils sont mieux à même de préserver leur santé, de maintenir leurs relations, de continuer à servir et d'obtenir des soins supplémentaires au besoin.

Pour les services de police des Premières Nations, cette justification est particulièrement importante. Les agents peuvent travailler avec des effectifs réduits, un soutien spécialisé limité et une faible séparation entre leurs responsabilités professionnelles et leurs relations familiales, culturelles et communautaires. Soutenir leur santé mentale contribue non seulement à leur bien-être individuel, mais aussi à la continuité du service, à la rétention du personnel, à un jugement éclairé, à une communication respectueuse et à la capacité de rester présents auprès des membres de la communauté en situation de crise. Des agents en bonne santé sont mieux à même de soutenir des communautés en bonne santé; cependant, ce principe doit être appuyé par un financement stable, du temps protégé, des voies d'accès confidentielles aux soins et des options adaptées à la culture, plutôt que de compter uniquement sur la résilience individuelle.

La collecte de données sur la santé mentale est essentielle pour que les organismes de gouvernance, les agents de police et les bailleurs de fonds puissent évaluer l'efficacité des services de soutien offerts aux membres et leur impact positif. Les données quantitatives peuvent inclure les taux de participation et d'achèvement volontaires, l'évolution des mesures validées des symptômes, les délais d'attente, les orientations, les tendances en matière de congés de maladie, le taux de rétention et la confiance déclarée des membres dans la gestion de leurs problèmes de santé mentale. Ces données doivent être interprétées avec prudence, car une augmentation des demandes d'aide peut refléter une diminution de la stigmatisation et une confiance accrue, plutôt qu'une détérioration du bien-être. Les mesures doivent donc servir à améliorer les systèmes, et non à juger les individus ou à avoir des conséquences sur leur emploi.

Il est essentiel de conserver des renseignements qualitatifs parallèlement aux résultats chiffrés. Des entretiens confidentiels, des cercles de parole, des retours d'information ouverts, des groupes consultatifs et des échanges avec les agents, les familles, les aînés, les cliniciens et les responsables policiers peuvent expliquer pourquoi un soutien a été utile, pourquoi certains membres se sont désengagés, si le langage et les exemples étaient culturellement adaptés et quelles formes de prise en charge font défaut. Ces renseignements peuvent révéler des expériences qu'un simple score de symptômes ne peut saisir, comme la confiance, le lien culturel, la souffrance morale, les répercussions sur la famille, le climat de travail, l'accessibilité et le sentiment d'être compris. Combiner les résultats quantitatifs et les connaissances qualitatives permet une compréhension plus complète et plus responsable de l'efficacité.

Ce travail doit être encadré de manière éthique. Les renseignements personnels doivent demeurer confidentiels, la participation doit être volontaire et éclairée, et les rapports remis à la direction ou au conseil d'administration doivent être regroupés et anonymisés. Les instances de gouvernance des Premières Nations devraient contribuer à déterminer quels renseignements sont recueillis, pourquoi ils sont nécessaires, qui peut y accéder et comment les résultats seront communiqués au service et à la communauté. Les principes de gouvernance des données autochtones et les protocoles locaux des Premières Nations devraient guider le processus afin que les renseignements servent à la planification du bien-être, au financement, à la défense des intérêts et à l'amélioration continue, et non à la surveillance ou à des fins disciplinaires.

Thèmes clés et principaux enseignements

1. PSP Net : un programme iCBT en ligne gratuit, confidentiel et fondé sur des données probantes, conçu spécifiquement pour le personnel de la sécurité publique (PSP) au Canada, co-conçu avec les premiers intervenants et les communautés autochtones, et idéal pour les travailleurs postés et le personnel travaillant à distance.
2. Prévalence : ~34 % du personnel policier est testé positif pour un ou plusieurs troubles de santé mentale (~36 000 agents).
3. Problèmes courants : dépression, syndrome de stress post-traumatique, anxiété généralisée/sociale, toxicomanie ; la comorbidité est fréquente.
4. Cause : l'exposition cumulative à des traumatismes professionnels réduit la santé mentale au fil du temps ; les cadets présentent une meilleure santé mentale de base que les officiers en service.
5. Obstacles aux soins : coût, distance, temps d'attente, travail posté, stigmatisation, problèmes de confidentialité, services limités informés par les PSP et manque de sensibilisation aux symptômes.

Ce que PSP Net propose

1. Format : thérapie cognitivo-comportementale en ligne (TCCi) ; en anglais et en français; sans recommandation, sans liste d'attente ; financée par Sécurité publique Canada; disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
2. Cours : Bien-être (ciblant l'anxiété, la dépression, le SSPT), cours sur le SSPT et cours sur le sommeil.
3. Options de livraison : autoguidé (accès de 6 mois) ou guidé par un thérapeute en option (messagerie sécurisée et appels téléphoniques en option ; accès jusqu'à 1 an).
4. Inscription rapide : une entrevue de sélection en ligne de 20 à 30 minutes est possible. Une inscription la même semaine.
5. Structure du cours de bien-être : cinq leçons — identification des symptômes, remise en question des pensées, gestion des symptômes physiques, changement de comportement, prévention des rechutes ; comprend des lectures, des enregistrements audio, des études de cas, le suivi des symptômes et des ressources supplémentaires (colère, communication, blessure morale).

Travail axé sur l'impact et les populations autochtones

1. Coconception : groupe consultatif permanent avec des membres des Premières Nations et des Métis, des aînés, des PSP, des chercheurs et des fournisseurs.
2. Résultats : Les patients autochtones atteints de PSP ont montré des réductions significatives des symptômes après huit semaines ; un niveau élevé de satisfaction et une bonne perception des compétences du thérapeute.
3. Sensibilisation : la plupart des clients autochtones découvrent PSP Net par le biais de leur lieu de travail ou de leurs pairs.

Prochaines étapes / priorités

1. Créer et publier une ressource complète sur le bien-être des Premières Nations et intégrer la culture autochtone dans tous les documents.
2. Mener des entrevues qualitatives avec les clients des Premières Nations.
3. Créer un programme d'ambassadeurs autochtones pour réduire la stigmatisation et accroître la sensibilisation entre pairs.
4. Élargir l'accès aux séances encadrées par un thérapeute à l'échelle nationale (objectif : couverture complète d'ici 2026).
5. Développer des modules supplémentaires de TCCi en complément des cours actuels.

TABLE RONDE

Établir et maintenir des relations solides avec la direction

Modératrice : Micayla B. Hayes, membre du comité FNPGC, membre du conseil d'administration de CAPG

Intervenants : Violet Meguinis – Présidente, Commission de police Tosguna Tsuut'ina

Maea Crowchild – Service de police Tosguna Tsuut'ina ; Sherry

Thomas – Présidente, Commission de police des Premières Nations

Contexte et justification de la discussion

Des relations solides et transparentes entre le président du comité de gouvernance policière, l'ensemble des instances de gouvernance, le chef de police, la haute direction policière et les dirigeants des instances élues sont essentielles au succès des services de police des Premières Nations. Ces relations créent les conditions d'une surveillance efficace, d'une communication claire, d'un objectif commun et de la confiance de la communauté. Lorsque les dirigeants des instances de gouvernance et les dirigeants policiers comprennent les rôles, les responsabilités, les pressions et les limites de chacun, ils sont mieux à même de collaborer de manière à soutenir le service sans interférer dans ses opérations, à protéger l'indépendance des décisions policières et à garantir que les besoins et les priorités de la communauté demeurent au cœur de la planification de la sécurité publique.

Le président joue un rôle particulièrement important dans cette relation. Il devient souvent le lien principal entre le conseil ou la commission, le chef de police, le chef et le conseil municipal ou d'autres élus, l'administration, les partenaires financiers et la communauté. Ce rôle exige confiance, rigueur, humilité et constance. Le président doit être en mesure d'appuyer le chef de police tout en posant des questions difficiles, en assurant le suivi du rendement, en assurant la transparence et en aidant l'instance dirigeante à rester concentrée sur les politiques, la stratégie, les priorités de la communauté et la viabilité à long terme. Cet équilibre est essentiel, car une relation trop distante peut engendrer des malentendus et un sentiment d'isolement, tandis qu'une relation trop informelle ou politisée peut affaiblir la transparence et brouiller la frontière entre la gouvernance et les opérations.

Les principaux thèmes abordés lors de cette rencontre ont souligné l'importance de fonder les relations sur une vision partagée, des rôles clairement définis, le respect des différences culturelles, la transparence et une culture d'apprentissage continu. Les instances de gouvernance et les responsables policiers doivent partager une vision commune de la sécurité, du bien-être et des valeurs culturelles de la communauté. Ils doivent également comprendre la distinction entre gouvernance et opérations : les conseils et commissions assurent la supervision civile, approuvent les politiques, soutiennent l'orientation stratégique, défendent l'accès aux ressources et veillent à la responsabilité du chef de police, tandis que ce dernier dirige le service de police et prend les décisions opérationnelles. Lorsque ces responsabilités sont clairement comprises, la relation se renforce parce que chaque partie peut contribuer pleinement sans empiéter sur ses prérogatives ni se soustraire à ses responsabilités.

Les relations de responsabilité sont également essentielles, car le maintien de l'ordre s'inscrit dans un contexte de leadership plus large. Les dirigeants élus sont responsables envers la nation, les attentes du public, la défense des intérêts politiques, les budgets et les relations avec les gouvernements provinciaux et fédéral. Les chefs de police sont responsables de la prestation de services, du bien-être des agents, de la réponse communautaire, de la préparation opérationnelle et des réalités difficiles du travail policier dans les communautés touchées par les traumatismes, le sous-financement, la toxicomanie, la violence, le deuil et les inégalités systémiques. Les instances de gouvernance doivent pouvoir concilier ces réalités de manière constructive. Elles peuvent traduire les préoccupations de la communauté en priorités de gouvernance, aider les dirigeants à comprendre les contraintes opérationnelles, aider le chef de police à comprendre les attentes politiques et communautaires et veiller à ce que les questions difficiles soient abordées ouvertement plutôt qu'évitées.

Plusieurs exemples abordés lors de cette rencontre illustrent comment des relations solides contribuent à de meilleurs résultats en matière de police. Les pratiques culturelles telles que la purification par la fumée, l'apprentissage des langues, les cérémonies, la participation des aînés, les réponses adaptées aux réalités culturelles face aux décès et aux victimes, ainsi que la formation culturelle obligatoire pour les nouveaux membres, nécessitent le soutien de la direction policière, des instances de gouvernance et des élus. Les séances de consultation communautaire, les programmes jeunesse, les tableaux de bord, les évaluations de la culture en milieu de travail, la planification de la relève et la transparence des rapports exigent également une relation de confiance entre le conseil ou la commission et le chef de police. Ces pratiques ne peuvent reposer sur une seule personne ou un seul service ; elles dépendent d'un engagement partagé envers la présence, la communication et le suivi au sein de la communauté.

La confiance envers les services policiers se bâtit au fil du temps grâce à une responsabilisation visible. Les communautés sont plus susceptibles de faire confiance à un service de police lorsqu'elles constatent que le chef, l'instance dirigeante et les élus communiquent, répondent aux préoccupations, reconnaissent leurs lacunes et collaborent à des solutions concrètes. Ceci est particulièrement important dans les communautés des Premières Nations où les préjudices coloniaux, les traumatismes intergénérationnels et les expériences passées avec les services policiers ont nui à la confiance envers les systèmes de sécurité publique. Une gouvernance solide peut contribuer à ce que les services policiers soient perçus moins comme une autorité extérieure et davantage comme un service ancré dans la responsabilité communautaire, le respect culturel et la solidarité.

Ces relations doivent être entretenues et cultivées. Une relation solide au début d'un nouveau service de police, d'un nouveau mandat de conseil d'administration ou d'un nouveau mandat de direction élue ne suffit pas. Les relations peuvent s'affaiblir en raison du roulement de personnel, des élections, des conflits, des contraintes budgétaires, de la gestion de crise, des lacunes de communication ou d'attentes floues. C'est pourquoi les organismes de gouvernance devraient faire du maintien de ces relations une pratique systématique. Cela peut inclure des rencontres régulières entre le président et le chef de police, des rapports structurés à l'ensemble du conseil d'administration ou de la commission, des échanges réguliers avec les dirigeants élus, une planification stratégique partagée, des entretiens annuels d'évaluation du rendement, une formation d'accueil pour les nouveaux dirigeants, des protocoles de résolution des conflits et une formation continue en matière de gouvernance, d'humilité culturelle, de pratiques tenant compte des traumatismes et de responsabilité communautaire.

Maintenir ces relations implique également de créer des systèmes qui perdurent au-delà des personnalités individuelles. La planification de la relève, l'intégration, le mentorat, des mandats écrits, des politiques claires, des tableaux de bord partagés, une communication publique efficace et un engagement communautaire constant contribuent à préserver la cohérence lors des changements de rôles. Cela protège la communauté de l'instabilité et assure une gouvernance stable, transparente et efficace. Lorsque le président, l'organe de gouvernance, le chef de police, les responsables policiers et les élus continuent d'investir les uns dans les autres avec honnêteté, respect et responsabilité, ils renforcent les fondements d'une police réactive, ancrée dans la culture, digne de confiance et capable de servir la communauté.

Thèmes clés et principaux enseignements

1. Table ronde sur l'établissement de relations solides et responsables entre les conseils/commissions des services de police et la direction policière dans les contextes des Premières Nations.
2. Alignement des objectifs : Les conseils d'administration et la direction doivent partager des objectifs clairs et une vision commune axée sur la sécurité, le bien-être et les valeurs culturelles de la communauté (Violet).
3. Apprentissage continu : Les dirigeants, les membres du conseil d'administration et le personnel devraient adopter un état d'esprit d'apprenant, entrant dans les espaces prêts à écouter et à s'adapter (Maea).
4. Gouvernance vs. opérations : Des définitions claires des rôles et une bonne compréhension de la gouvernance sont essentielles à une supervision efficace et à un soutien mutuel (Sherry).
5. Intégration culturelle : La formation, les politiques et les pratiques quotidiennes devraient refléter les valeurs culturelles de la communauté, les principes tenant compte des traumatismes et la revitalisation linguistique et culturelle (Sherry, Maea).
6. Pratiques de confiance : La visibilité, l'engagement constant, l'ouverture aux commentaires, la résolution rapide des conflits et l'intégrité personnelle démontrée bâtissent la confiance (Violet, Maea).
7. Succession et intégration : La planification de la succession, le mentorat et l'intégration structurée permettent de maintenir les relations alignées malgré le roulement du personnel de direction ou les élections (Sherry, Violet).

8. Évaluation et transparence : Des bilans de santé réguliers, des évaluations anonymes de la culture/du lieu de travail, des tableaux de bord et des données ouvertes (appels de service, temps de réponse, engagement communautaire) aident à surveiller la santé des relations (Maea, Sherry).
9. Responsabilité en tant que présence communautaire : La responsabilité comprend l'accessibilité, l'engagement communautaire continu, les communications publiques et la participation à la vie communautaire (Violet).

Exemples et pratiques pratiques

1. Pratiques culturelles intégrées au service : purification par la fumée, cours de langue, protocoles de réponse culturellement spécifiques pour les décès et les victimes, et orientation culturelle obligatoire pour les nouveaux membres (Maea).
2. Académie de formation et de recrutement local : Établissement d'une formation locale avec un programme culturel pour former des agents formés aux réalités communautaires (Sherry).
3. Gestion des conflits : Traiter les problèmes rapidement, préparer la documentation, demander des conseils juridiques/de pairs, définir les conséquences et surveiller les mesures correctives (Violet).

Indicateurs de relations saines

1. Points de contact réguliers et communication ouverte entre le conseil d'administration et le directeur.
2. Évaluations externes ou anonymes de la culture d'entreprise démontrant une amélioration.
3. Plans stratégiques partagés, gestion claire du rendement et rapports publics
4. Engagement communautaire visible des agents et des dirigeants (événements, programmes pour les jeunes) conjoints.
5. Des transitions de leadership harmonieuses, soutenues par le mentorat et la planification de la relève.

Actions convenues / suggérées

1. Poursuivre et développer les séances de mobilisation communautaire afin de rendre compte des programmes et de renforcer la responsabilisation.
2. Faire le suivi et publier les indicateurs opérationnels et d'engagement sur un tableau de bord partagé accessible au conseil d'administration.
3. Élaborer et suivre des plans de relève/intégration et rendre compte des résultats de la formation lors de futures conférences.
4. Mettre l'accent sur le respect mutuel, l'humilité culturelle, le bien-être/les soins personnels des dirigeants et la nécessité d'un financement équitable et d'une autonomie locale dans les approches policières.

TABLE RONDE

Facteurs provinciaux : Les services de police dans les Premières Nations à travers le Canada

Modérateur : Tyler Oka, membre du conseil d'administration de CAPG, membre du conseil de FNP GC

Panélistes : Dan Bellegarde, président des services de police des Premières Nations de File Hills, SK

Amanda Nevue, Service de police d'Annishnabek, ON

Mike Evans, conseiller exécutif, Service de police de Lake Shore, AB

Contexte et justification de la discussion

Les services de police des Premières Nations évoluent dans un cadre complexe façonné par le Programme de services policiers des Premières Nations et des Inuits (PSPIN), la législation provinciale en matière de police, les responsabilités de financement fédérales et provinciales, et le droit inhérent des Premières Nations de déterminer l'organisation de la sécurité au sein de leur communauté. Bien que le PSPPI ait appuyé la création et le maintien de services de police autogérés et amélioré les mécanismes policiers, la table ronde a clairement démontré que le modèle de programme engendre encore d'importants défis. Les services policiers des Premières Nations sont souvent financés et administrés dans le cadre d'un programme ou d'une entente de contribution, plutôt que reconnus et dotés des ressources nécessaires comme un service essentiel. Cette distinction est cruciale, car le financement par programme peut être à court terme, conditionnel, lourd sur le plan administratif et vulnérable aux retards liés aux négociations, tandis que les services policiers eux-mêmes requièrent un personnel stable, une infrastructure cohérente, des compétences spécialisées, une planification à long terme et une reddition de comptes fiable envers la communauté.

Le cadre fédéral repose généralement sur des ententes de partage des coûts entre le Canada et la province ou le territoire, les Premières Nations participant par le biais d'ententes tripartites ou similaires. Sécurité publique Canada décrit le financement du Programme de police des Premières Nations et des Inuits (PPPINI) comme un soutien aux services de police des Premières Nations et des Inuits, aux ententes policières améliorées, aux agents de sécurité communautaire et à d'autres initiatives policières, généralement selon une répartition des coûts de 52 % pour le gouvernement fédéral et de 48 % pour les provinces ou les territoires. Cette structure peut engendrer des difficultés lorsqu'un partenaire est prêt à agir, mais pas l'autre, lorsque les cycles budgétaires provinciaux ne coïncident pas avec les engagements fédéraux ou lorsque les négociations de financement ont lieu trop près de l'expiration des ententes existantes. Pour un service de police des Premières Nations, un retard n'est pas simplement administratif ; il peut nuire à la rétention des agents, à l'embauche, à la formation, à l'équipement, à la répartition des appels, aux installations, au soutien spécialisé et à la confiance de la communauté quant à la continuité du service.

Les thèmes abordés lors des panels ont également mis en lumière le fait que les lois provinciales régissant la police créent des disparités à travers le pays. Les services offerts aux Premières Nations peuvent être autorisés, réglementés, inspectés ou limités par différentes lois provinciales, même lorsque les besoins en matière de sécurité publique des communautés des Premières Nations sont similaires. Cela signifie qu'un conseil ou une commission d'une province peut avoir des pouvoirs, des obligations, des processus de plainte, des normes, des exigences en matière de rapports, des règles de nomination ou un accès aux ressources provinciales différents de ceux d'un conseil ou d'une commission d'une autre province. Par conséquent, les services de police des Premières Nations peuvent se retrouver fragmentés par les compétences territoriales, au lieu d'être guidés par une reconnaissance nationale uniforme de l'autorité des Premières Nations, des relations issues des traités, des droits garantis par l'article 35 et de la nécessité de systèmes de sécurité publique ancrés dans la culture.

Travailler sous l'égide des lois provinciales régissant la police peut également créer des tensions entre l'autogestion policière et la véritable autodétermination. Un service de police des Premières Nations peut être qualifié d'autogéré puisqu'il possède son propre chef, ses propres agents, son propre organe de gouvernance et son propre mandat communautaire ; cependant, il peut être tenu de fonctionner selon les normes provinciales, les systèmes de nomination provinciaux, les structures provinciales de traitement des plaintes ou de surveillance et les interprétations provinciales de ce que devrait être le travail policier. Le comité a souligné l'importance de cette distinction : l'autogestion ne signifie pas nécessairement une autonomie complète. Les Premières Nations peuvent être en train de bâtir leurs propres services tout en devant s'adapter à des systèmes qui n'ont pas été conçus par elles, pour elles, ni en tenant pleinement compte de leurs lois, de leurs gouvernements, de leurs langues, de leurs cérémonies et de leurs philosophies en matière de sécurité communautaire.

Ces différences législatives ont des répercussions concrètes sur le travail policier. Un service de police des Premières Nations de plus petite taille peut être tenu de respecter les mêmes normes que les services municipaux ou provinciaux plus importants, alors qu'il dispose de moins d'agents, de moins de personnel administratif, d'un accès limité aux formations, de renforts limités et de peu ou pas de ressources spécialisées internes. Lors d'incidents graves, comme un homicide, le crime organisé, le trafic de fentanyl, un décès soudain ou une enquête majeure, ce service peut être amené à faire appel à la GRC ou à des unités spécialisées provinciales, municipales ou régionales. Si ces unités sont éloignées, indisponibles, ne connaissent pas bien la communauté ou travaillent selon des protocoles différents, cela peut entraîner des retards, de la confusion, de la détresse pour les familles et une perte de confiance de la communauté. Les exemples présentés par le panel concernant la réponse aux crimes majeurs, la criminalistique, les capacités cynophiles, les axes routiers et de transport en commun et les difficultés de recrutement illustrent tous comment l'organisation des compétences peut avoir des conséquences concrètes au niveau communautaire.

Les défis sont aussi d'ordre financier et administratif. Lorsque les services de police des Premières Nations sont financés par un programme de contributions, les conseils et les dirigeants policiers doivent consacrer beaucoup de temps à démontrer les besoins, à préparer des rapports, à négocier les renouvellements, à gérer les règles d'admissibilité des dépenses et à composer avec les contraintes budgétaires, au lieu de se concentrer pleinement sur la planification stratégique de la sécurité publique. La courte durée des ententes peut nuire à la planification de la relève, à l'équité salariale, aux régimes de retraite, à la planification des infrastructures et à la création d'unités spécialisées ou proactives. Les participants au panel ont décrit comment cela place les services dans une posture réactive, même lorsqu'ils sont censés s'attaquer à des réalités communautaires complexes telles que la toxicomanie, le suicide, la violence, les traumatismes, l'itinérance, les ruptures familiales et infantiles et la présence du crime organisé. Le service peut être culturellement digne de confiance et opérationnel, mais demeure structurellement limité par des cadres financiers et législatifs qui ne sont pas à la hauteur de l'importance du travail.

Dans ce contexte, les instances de gouvernance assument une responsabilité difficile, mais essentielle. Les conseils et commissions doivent comprendre la loi provinciale qui les régit, l'entente de financement du Programme de police des Premières Nations et des Premières Nations (PPNPN) qui assure la pérennité du service, les attentes du Canada et de la province, ainsi que les priorités de leur nation. Ils doivent plaider en faveur d'un financement stable et équitable, tout en protégeant l'indépendance opérationnelle du chef de police. Ils doivent veiller au respect des normes provinciales, tout en s'assurant que la culture, la langue, les cérémonies, les pratiques tenant compte des traumatismes et les priorités de la communauté locale ne soient pas reléguées au second plan. Ils doivent également aider les dirigeants élus et les partenaires financiers à comprendre que le travail policier des Premières Nations ne peut se mesurer uniquement à l'aune des résultats en matière d'application de la loi; il doit aussi être évalué en fonction de la confiance, de la présence, de la prévention, du bien-être, de la sécurité culturelle et des résultats définis par la communauté.

Les conclusions du panel soulignent la nécessité d'un plaidoyer coordonné et d'un renforcement des capacités. Les commissions policières des Premières Nations, les chefs de police, les dirigeants politiques, les partenaires provinciaux, le Canada et les organisations nationales doivent collaborer pour passer d'une administration fragmentée des programmes à la reconnaissance des services policiers des Premières Nations comme un service essentiel. Cela implique des ententes à plus long terme, un approvisionnement équitable, l'accès à la parité salariale et aux régimes de retraite, un soutien à la formation et au recrutement, un financement flexible pour les unités spécialisées, le partage des compétences spécialisées entre les services des Premières Nations et des voies plus claires vers une police autonome. Parallèlement, les communautés devront peut-être procéder par étapes, en renforçant leur gouvernance, en documentant les lacunes des services, en recueillant les commentaires de la communauté, en améliorant les données et les rapports, et en se préparant aux futures occasions législatives lorsque les conditions politiques le permettront.

Thèmes clés et principaux enseignements

1. Table ronde sur les facteurs provinciaux qui affectent les services de police des Premières Nations au Canada, les réalités opérationnelles actuelles et les voies vers une plus grande autodétermination.
2. Compétence et législation : Les lois provinciales sur la police et la division des pouvoirs fédéraux/provinciaux limitent les activités policières des Premières Nations; l'article 35 (droits des autochtones) est souvent négligé dans la pratique. - Traité.

3. Autogestion vs autonomie : Il existe 36 services de police des Premières Nations autogérés (sous tutelle provinciale). Il n'existe pas encore de système de police des Premières Nations entièrement autonome et autodéterminé à l'échelle nationale.

4. Obstacles systémiques : Le sous-financement, l'accès inéquitable aux services spécialisés (médecine légale, services canins, crimes majeurs) et le racisme systémique au sein des systèmes de justice ont été identifiés à plusieurs reprises.

5. Défis opérationnels : Le recrutement, la rétention et la capacité limitée du personnel rendent de nombreux services des Premières Nations vulnérables – les plus petits services ne peuvent pas remplacer ou maintenir de manière fiable les unités spécialisées.

6. Variations provinciales : Les lois policières diffèrent considérablement d'une province à l'autre (par exemple, l'Alberta, la Saskatchewan, l'Ontario), ce qui entraîne une reconnaissance et un soutien inégaux des services offerts aux Premières Nations.

7. Relations fédérales/provinciales : Les accords tripartites financent de nombreux services, mais les négociations avec les ministères provinciaux peuvent être lentes, incohérentes et parfois peu coopératives, créant des risques de financement et de responsabilité.

8. Voies d'accès et renforcement des capacités : Les conseils et les services s'efforcent de renforcer la gouvernance et les capacités opérationnelles afin que les dirigeants politiques puissent poursuivre l'autodétermination lorsqu'ils seront prêts. Les régimes conventionnels modernes pourraient offrir des perspectives plus claires pour une future autonomie.

Exemples et observations notables

1. Ontario : La Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers (LSCP) offre une option d'adhésion et des avantages potentiels en matière de financement, mais risque de réduire l'autonomie; le Service de police anishinaabe évalue la situation et recueille les commentaires de la communauté.

2. Alberta/GRC : Le recours à la GRC/aux services de police contractuels et les changements apportés au déploiement des équipes des crimes majeurs de la GRC ont entraîné des retards et de la détresse dans certaines communautés.

3. Initiatives locales : Certains services ont commencé à mettre en place des soutiens adaptés à la culture (par exemple, en embauchant un gardien du savoir traditionnel à l'APS) pour améliorer le bien-être des membres et la réactivité de la communauté.

Risques et préoccupations

1. Risques de lacunes de financement et délais de négociation courts (exemple : le service Lakeshore a connu un déficit de financement à compter du 1er avril).

2. Retards ou inadéquations dans la réponse spécialisée (par exemple, les équipes chargées des crimes majeurs déployées à partir de lieux éloignés).

3. Des changements législatifs ou politiques provinciaux (par exemple, des processus d'examen des plaintes) qui pourraient réduire la surveillance locale.

Opportunités et recommandations (consensus du panel)

1. Renforcer les négociations tripartites afin d'obtenir un financement et des conditions stables et pluriannuelles permettant la création d'unités spéciales adaptées au contexte culturel.
2. Établir une coopération provinciale/inter-Premières Nations pour une capacité spécialisée partagée plutôt qu'une concurrence fragmentée et juridictionnelle.
3. Plaider collectivement (conseils, associations de chefs de police, dirigeants politiques) pour la reconnaissance législative des besoins des Premières Nations en matière de police et pour des voies plus claires vers l'autodétermination.
4. Poursuivre le renforcement des capacités (gouvernance, recrutement, formation spécialisée) afin que les communautés soient prêtes lorsque des accords politiques pour une plus grande autonomie deviendront possibles.

Note de clôture

1. Les panélistes ont souligné les progrès graduels (« petits pas »), la nécessité d'un plaidoyer coordonné et l'équilibre entre les besoins opérationnels immédiats et les objectifs à long terme d'autodétermination dans les services de police des Premières Nations.

TABLE RONDE

Programme de services policiers des Premières Nations (PSPPN) : Défis de financement pour les Premières Nations

Animateur : Stephen Reid, directeur général de CAPG

Panélistes : Rebecca Barley, présidente du conseil de police tribale St'at'imc

Tyler Oka, Service de police tribale Blood, membre du CAPG

Dwayne Zacharie, chef des Casques bleus de Kahnawake

Contexte et justification de la discussion

Le Programme de services policiers des Premières Nations et des Inuits (PSPINI) a contribué à soutenir des services policiers dédiés dans de nombreuses communautés des Premières Nations, mais son mode d'administration continue de créer de l'instabilité pour les communautés, les services de police, les instances dirigeantes et les agents. Sécurité publique Canada décrit le PSPINI comme un programme qui finance les services de police des Premières Nations et des Inuits, des dispositifs policiers renforcés, des agents de sécurité communautaire, d'autres initiatives policières et des ententes tripartites communautaires avec la GRC, généralement grâce à un partage des coûts de 52 % entre le gouvernement fédéral et de 48 % entre les provinces ou les territoires. Cette structure est importante car elle reconnaît le partage des responsabilités; cependant, elle signifie aussi que les services policiers des Premières Nations dépendent souvent de plusieurs paliers de gouvernement, de cycles budgétaires différents, de priorités politiques changeantes et de règles d'ententes de contribution qui ne correspondent pas toujours à la réalité quotidienne d'un service policier sécuritaire, efficace et adapté à la culture des communautés.

Un défi majeur réside dans le fait que les services policiers des Premières Nations sont encore trop souvent considérés comme un programme plutôt qu'un service essentiel. Or, les services policiers exigent une disponibilité permanente : les agents doivent être recrutés, formés, supervisés, équipés, logés, soutenus et fidélisés ; la répartition des appels, les dossiers, les véhicules, les installations, la technologie, les obligations judiciaires, la gestion des crises, les enquêtes majeures, le soutien au bien-être et l'engagement communautaire doivent tous être maintenus, qu'un accord de financement soit renouvelé ou non. Lorsque les accords sont de courte durée, retardés, trop restrictifs ou liés à des règles de dépenses annuelles, le service de police ne peut pas planifier avec assurance. Il en résulte une instabilité au niveau des effectifs, de la planification de la relève, des salaires, des régimes de retraite, de la formation, des infrastructures et des compétences spécialisées. Les communautés peuvent ressentir cette instabilité comme une visibilité réduite, des temps de réponse plus longs, une diminution des patrouilles proactives, un travail de prévention limité et une plus grande dépendance à l'égard d'organismes externes en cas d'urgence.

Le rapport 2024 du vérificateur général du Canada confirme la gravité de ces préoccupations. Le rapport révèle que Sécurité publique Canada n'a pas collaboré avec les communautés autochtones pour leur assurer un accès équitable à des services policiers adaptés à leurs besoins et que des fonds du programme sont restés inutilisés alors même que ces communautés continuaient de faire face à des problèmes de sécurité. Le rapport constate également que Sécurité publique Canada n'avait pas d'approche équitable en matière de répartition des fonds et que ni Sécurité publique Canada ni la GRC ne disposaient de suffisamment d'information pour savoir si les ententes policières étaient respectées ou si le programme atteignait les résultats escomptés. Ces conclusions illustrent directement l'instabilité décrite par les chefs policiers des Premières Nations : lorsque le système est incapable d'allouer, de verser, de surveiller et d'évaluer les fonds de façon fiable en partenariat avec les communautés, le fardeau de l'incertitude retombe sur les personnes qui dépendent du service.

Cette instabilité n'est pas seulement administrative ; elle affecte la sécurité publique. Les communautés des Premières Nations peuvent être confrontées à des besoins importants liés aux traumatismes, aux dépendances, au suicide, au crime organisé, à la violence familiale, aux personnes disparues, aux décès soudains et à l'isolement géographique ou saisonnier. On demande à de nombreux services de police de respecter les mêmes normes que celles exigées des services de police municipaux ou provinciaux de plus grande envergure, tout en fonctionnant avec moins d'effectifs, un soutien limité, moins de ressources administratives et un accès restreint aux unités spécialisées telles que les crimes majeurs, la police scientifique, l'unité canine, l'intervention tactique, les équipes de crise en santé mentale ou les unités de lutte contre le crime organisé. Lorsqu'un incident grave mobilise un petit service, les patrouilles générales, la prévention et la présence communautaire peuvent rapidement être mises à rude épreuve. Cela oblige les services à adopter une attitude réactive alors que les communautés des Premières Nations réclament un maintien de l'ordre proactif, visible, relationnel et ancré dans leur culture.

Les contrats de police de la GRC et les ententes tripartites avec les communautés présentent des défis supplémentaires. Dans le cadre de ces ententes, la GRC peut assurer une présence policière dédiée visant à compléter les services de police provinciaux ou territoriaux; cependant, la gouvernance et la reddition de comptes peuvent demeurer éloignées des communautés. Les Premières Nations peuvent ne pas avoir le même pouvoir de gouvernance locale que celui qui existe au sein d'un service de police, d'un conseil, d'une commission ou d'une autorité policière autogérée. Sans une gouvernance locale forte, les communautés peuvent avoir une capacité limitée d'établir des priorités, de surveiller le rendement, d'influencer le déploiement, d'exiger des pratiques adaptées à leur culture ou de demander des comptes au service d'une manière qui tienne compte des lois, des langues, des cérémonies, des traumatismes et des attentes locales. Le vérificateur général a constaté que la GRC n'a pas toujours respecté les modalités des ententes tripartites avec les communautés, notamment en ce qui concerne le temps consacré aux services, et que les pénuries de personnel ont laissé certaines communautés des Premières Nations et inuites mal desservies. Ces constatations démontrent que les contrats de police peuvent créer des écarts entre les promesses des ententes et les services que les communautés reçoivent réellement.

L'absence d'une gouvernance locale est particulièrement préoccupante, car les services de police dans les communautés des Premières Nations sont indissociables de la confiance de la communauté. Un organisme de gouvernance offre un espace où les préoccupations, les plaintes, les priorités, les plans stratégiques, les attentes culturelles, les données, les budgets et la reddition de comptes de la communauté peuvent être abordés en lien avec le service de police. Il contribue également à préserver l'indépendance opérationnelle tout en veillant à ce que le chef de police ou le fournisseur de services policiers reste en phase avec les objectifs définis par la communauté. Lorsque la gouvernance locale est faible, informelle, sous-financée ou externalisée par le biais de contrats de police, les Premières Nations risquent de se retrouver à défendre leurs intérêts de l'extérieur plutôt que de définir les valeurs, les priorités et les mécanismes de reddition de comptes qui devraient encadrer la sécurité publique sur leurs territoires.

Le principal enseignement de cette table ronde est que les services de police des Premières Nations offrent des services de police communautaires fiables, malgré des conditions structurellement instables. On s'attend à ce que ces services soient adaptés aux réalités culturelles, sensibilisés aux traumatismes, visibles, responsables et opérationnels. Or, le cadre actuel de financement et de gouvernance entrave souvent la planification à long terme nécessaire pour répondre à ces attentes. Pour aller de l'avant, il est essentiel de reconnaître les services de police des Premières Nations comme un service essentiel, d'assurer un financement pluriannuel stable, un approvisionnement équitable en personnel et en infrastructures, la parité salariale et de retraite, l'accès à la formation et aux compétences spécialisées, un renforcement des négociations fédérales-provinciales-Premières Nations et des structures de gouvernance locales, civiles, formées et responsables envers les communautés desservies.

Thèmes clés et principaux enseignements

1. Objectif : Table ronde sur les défis et les solutions en matière de financement, de gouvernance, de recrutement, de fidélisation et de prestation de services dans les services de police autogérés des Premières Nations partout au Canada.
2. Constatation générale : Le modèle de financement actuel du FNIPP est inadéquat — les ententes à court terme et inflexibles ainsi que le cadre du programme empêchent la planification stratégique, les unités spécialisées, la parité salariale, les pensions et la viabilité à long terme.
3. Principaux problèmes identifiés :
4. Les contrats sont souvent de courte durée (beaucoup de 1 à 5 ans), ce qui empêche la planification à long terme et la fidélisation.
5. Les écarts de financement par agent par rapport à la GRC/aux services municipaux (environ 30 à 40 000 \$ par agent) mettent les budgets à rude épreuve.
6. Les exigences élevées en matière de rapports et la définition de « subventions/programmes » créent des charges administratives et des limites de dépenses annuelles sans aucune marge de manœuvre.
7. La variabilité provinciale engendre un soutien inégal selon les juridictions; le Québec est considéré comme particulièrement difficile.
8. Le maintien de l'ordre par les peuples autochtones est considéré comme un « plus » plutôt qu'un service essentiel.

9. L'accès à la formation (nombre limité de places à l'académie) et la concurrence des services plus importants réduisent le recrutement et augmentent l'attrition.

10. Les besoins élevés de la communauté (criminalité, toxicomanie, suicide) et les contraintes géographiques/d'itinéraire (autoroutes, corridors de transport en commun) augmentent la demande sur des ressources limitées.

11. Les préjugés et le manque de sensibilisation des autres services et conseils de police nuisent aux partenariats et au soutien.

Impacts

1. Difficultés de recrutement et de fidélisation des officiers (salaire inférieur, pension/avantages sociaux moins avantageux).

2. Un maintien de l'ordre réactif uniquement ; incapacité de déployer des unités spécialisées ou proactives.

3. Risque pour la sécurité communautaire et la sécurité nationale en cas de déclin des

4. Perte de connaissances institutionnelles et blocage de la planification de la relève. services autogérés.

Avantages / progrès

1. Les progrès graduels réalisés grâce au plaidoyer (document de position de la FNCPA, plaintes relatives aux droits de la personne) ont permis d'obtenir un certain financement et une certaine flexibilité politique.

2. Exemples d'ententes sur 10 ans et d'accès aux pensions dans certains services ; certaines communautés manifestent un intérêt grandissant des demandeurs.

3. Une forte confiance de la communauté et une police de proximité ancrée dans la culture, assurées par des services autogérés.

Priorités/recommandations suggérées par le panel

1. Reclasser les services de police des Premières Nations comme un service essentiel avec un financement stable et à long terme (accords pluriannuels, financement équitable par agent).

2. Harmoniser les approches de financement et de compte rendu avec celles d'autres services essentiels aux Autochtones (p. ex. la santé) afin d'assurer des flux prévisibles et de réduire les règles de dépenses à court terme onéreuses.

3. Investir dans l'équité salariale, les pensions et les capacités de formation pour améliorer le recrutement et la fidélisation.

4. Permettre un financement flexible pour les unités spécialisées (médecine légale, lutte contre le crime organisé, équipes de crise en santé mentale).

5. Améliorer l'engagement fédéral/provincial et les véritables accords négociés avec les dirigeants autochtones, et élargir la sensibilisation et le plaidoyer auprès des conseils municipaux et des organismes partenaires.

6. Soutenir les capacités de gouvernance (conseils/commissions) et l'engagement communautaire pour la planification stratégique et la relève.

Actions immédiates mentionnées

1. Poursuivre le plaidoyer par l'intermédiaire d'associations (FNCPA, groupes provinciaux/territoriaux) et tirer parti des conclusions en matière de droits de la personne et d'audit.
2. Établir des partenariats (municipaux, provinciaux, internationaux de partage des connaissances) pour renforcer les propositions et les dossiers de financement.
3. Préparez-vous aux prochaines échéances de financement (par exemple, le 31 mars 2026) en vous engageant tôt auprès de la Sécurité publique et des provinces.

Enlever:

Les services de police autochtones autogérés offrent des services de police de confiance axés sur la communauté, mais souffrent d'un sous-financement chronique et sont limités par leurs structures programmatiques. L'obtention du statut de service essentiel, un financement équitable à long terme, une meilleure formation et un meilleur soutien en matière de retraite, ainsi qu'une négociation fédérale-provinciale-autochtone renforcée sont essentiels à leur pérennité et à la sécurité publique.

TABLE RONDE

Considérations relatives à la police dans les Premières Nations, les municipalités et les zones urbaines

Modérateur : Teddy Manywounds, président de la FNPGC, membre du conseil d'administration de la CAPG

Panélistes : Derek McIntyre, chef adjoint intérimaire du service de police d'Edmonton

Corey Dayley, chef adjoint du service de police de Calgary

Contexte et justification de la discussion

Les discussions sur la gouvernance policière des Premières Nations doivent inclure les services de police municipaux et ceux des grands centres urbains, car de nombreux membres des Premières Nations, Autochtones et Inuits vivent, étudient, travaillent, ont accès aux soins de santé, reçoivent des services et élèvent leurs familles loin de leurs communautés d'origine. Les centres urbains ne sont pas dissociés des réalités de la sécurité publique des Premières Nations; ils font partie intégrante des mêmes mouvements de personnes, de familles, de nations et de responsabilités. Statistique Canada a rapporté que plus d'un million d'Autochtones vivaient en milieu urbain en 2021, et les données du recensement reconnaissent également que de nombreux étudiants, travailleurs et personnes ayant besoin de services se déplacent entre des régions éloignées, des réserves, le Nord, les territoires inuits et les zones urbaines. Cela signifie que l'expérience policière d'un membre des Premières Nations peut impliquer un service de police autogéré des Premières Nations dans sa communauté d'origine, la GRC dans une autre juridiction et un service municipal dans la ville où il étudie, travaille, se loge, accède aux soins ou interagit avec les services municipaux et les hôpitaux.

Inclure les services de police municipaux et urbains dans le dialogue sur la gouvernance ne constitue donc pas une rupture avec les pratiques policières des Premières Nations ; il s'agit d'un prolongement nécessaire. Les instances de gouvernance des Premières Nations, les chefs de police, les dirigeants des services de police urbains, les organisations autochtones, les centres d'accueil, les refuges, les établissements d'enseignement, les fournisseurs de soins de santé et les organismes communautaires rencontrent tous les mêmes personnes à différentes étapes de leur vie. Si ces systèmes ne communiquent pas entre eux, les membres des Premières Nations peuvent subir des soins fragmentés, des plans de sécurité incohérents, entendre le récit répété d'expériences traumatisantes ou constater des lacunes dans les services lorsqu'ils se déplacent entre les réserves et les milieux urbains. Un dialogue plus inclusif sur la gouvernance peut contribuer à assurer la continuité des services afin que la sécurité publique accompagne la personne et sa famille, plutôt que de s'arrêter aux frontières juridictionnelles.

Les services de police des grandes villes ont également la responsabilité de comprendre l'histoire traumatisante des relations policières avec les peuples autochtones. Cela inclut le rôle de la police dans les systèmes coloniaux, les pensionnats, les déplacements forcés, les interventions en matière de protection de l'enfance, la criminalisation de la pauvreté et de l'itinérance, le surpolicing, la sous-protection et les impacts persistants du racisme systémique. Une approche tenant compte des traumatismes n'excuse pas le crime ni n'exonère de responsabilité ; elle aide plutôt les agents, les superviseurs, les répartiteurs, les enquêteurs et les dirigeants à comprendre comment les préjudices historiques affectent la confiance, le comportement, la gestion des crises, la recherche d'aide et le sentiment de sécurité. Lorsque les policiers comprennent les traumatismes, ils sont mieux à même de désamorcer les situations, d'écouter avec humilité, d'éviter les escalades inutiles, de communiquer clairement et d'orienter les gens vers des ressources culturellement adaptées, le cas échéant.

Les thèmes abordés lors des panels montrent que certains services municipaux s'orientent déjà dans cette direction. La discussion a mis en lumière des initiatives menées à Calgary, Edmonton et Winnipeg concernant les instances consultatives autochtones, les conseils d'aînés, la lutte contre le racisme, la formation à la sensibilisation culturelle autochtone, les approches tenant compte des traumatismes, la désescalade, le soutien linguistique, les initiatives jeunesse, le travail de rue et les partenariats avec des organismes dirigés par des Autochtones. Ces efforts sont importants car ils contribuent à faire de la réconciliation une réalité quotidienne. Toutefois, cette section souligne également que les progrès sont inégaux et doivent être mesurés en fonction des changements concrets vécus par les Autochtones lors de leurs interactions avec la police : le respect de leur dignité, la compréhension de l'histoire locale par les policiers, le recours approprié aux aînés et aux ressources communautaires, la prise en compte sérieuse des plaintes et des préoccupations, et la participation des Autochtones à l'élaboration des politiques avant la finalisation des décisions.

En matière de gouvernance, cela signifie que les conseils et commissions de police municipaux, ainsi que les directions des services de police des grandes villes, devraient participer au même cercle d'apprentissage que les dirigeants des services de police des Premières Nations. Ces instances peuvent s'inspirer des modèles policiers des Premières Nations qui privilégient la relation à l'autorité, la culture aux procédures rigides, la prévention à la réaction et les priorités définies par la communauté aux approches imposées. Parallèlement, les dirigeants des Premières Nations peuvent tirer parti de ces relations pour plaider en faveur de meilleures interventions policières en milieu urbain pour leurs citoyens, leurs membres et leurs proches vivant loin de leur communauté. Cela pourrait inclure des protocoles pour les personnes disparues, les avis de décès, la violence conjugale, l'intervention en cas de crise de santé mentale, les campements, la sécurité des jeunes, la sécurité scolaire, les dépendances, le recrutement par le crime organisé, la traite des personnes et le transport intercommunautaire.

Une approche inclusive exige également le respect de la diversité des Premières Nations, des Inuits et des peuples autochtones en milieu urbain. Les communautés urbaines autochtones ne sont pas uniformes et ne doivent pas être considérées comme un groupe homogène. Certaines personnes entretiennent des liens étroits et quotidiens avec leur pays d'origine ; d'autres peuvent en être coupées en raison de problèmes liés à la protection de l'enfance, aux ruptures familiales, à la violence, à la pauvreté ou à la migration. Les populations inuites et métisses peuvent avoir des structures de gouvernance, des pratiques culturelles, des besoins en services et des organisations urbaines différents. Les services de police municipaux doivent donc entretenir des relations continues avec les gouvernements autochtones locaux, les organisations autochtones urbaines, les aînés, les gardiens du savoir, les jeunes, les femmes, les personnes 2SLGBTQIA+, les familles des personnes autochtones disparues ou assassinées et les fournisseurs de services, afin que les politiques et les pratiques reflètent les réalités vécues plutôt que des suppositions.

L'essentiel est que la gouvernance policière des Premières Nations ne peut se limiter aux frontières des réserves. La sécurité publique doit tenir compte des lieux de vie et de déplacement réels des Premières Nations, des Autochtones et des Inuits. Les services de police municipaux et urbains doivent être considérés comme des partenaires en matière de gouvernance, de responsabilisation, de formation, de données, de réconciliation et de pratiques tenant compte des traumatismes. Cela renforce l'ensemble du système de sécurité publique en contribuant à garantir aux Autochtones un service respectueux, adapté à leur culture, humain et efficace, qu'ils soient chez eux, en voyage, aux études, au travail, en train de recevoir des soins ou de vivre dans un grand centre urbain.

Objectif et concentration

1. Panel sur la façon dont les services de police urbains/municipaux de Calgary, d'Edmonton et de Winnipeg travaillent avec les Premières Nations et les communautés autochtones.
2. Thèmes : renforcement de la confiance, réconciliation, sécurité culturelle, leadership et réforme du système.

Établir la confiance avec les communautés autochtones

1. Reconnaissance des préjudices historiques et actuels et de la surreprésentation des Autochtones parmi les personnes sans abri, victimes et en contact avec le système.
2. Les responsables de la police ont insisté sur la nécessité de « prendre du recul » afin que les aînés, les dirigeants et les organisations autochtones puissent façonner les priorités, les politiques et les programmes.
3. Utilisation de données fondées sur la race (par exemple, à Calgary) pour lutter contre les inégalités et s'aligner sur les organismes sociaux qui constatent les mêmes tendances.
4. Élargir la formation tenant compte des traumatismes et des réalités autochtones afin que les agents puissent appliquer ces connaissances dans leur pratique quotidienne.

Placer les voix autochtones au cœur des politiques et de la gouvernance

1. Edmonton a souligné la nécessité de s'éloigner d'« une salle remplie de Blancs qui décident comment maintenir l'ordre dans la ville ».
2. Création de conseils d'aînés autochtones et d'organes consultatifs dirigés par des Autochtones qui sont consultés en amont, et non après la prise de décisions.
3. Passer d'une mentalité de « guerrier » à une mentalité de « gardien » : le maintien de l'ordre comme protection, soin et relation.
4. Souligner que les dirigeants autochtones doivent contribuer à définir à la fois les problèmes et les solutions, et non pas seulement être informés des résultats.

Partenariats, services et réforme du système

1. Expérience de Winnipeg : la police s'est retrouvée à effectuer un travail social et sanitaire pour lequel elle n'avait jamais été conçue, en particulier auprès de personnes intoxiquées ou très vulnérables.

2. Formation d'alliances de leaders communautaires (y compris les leaders autochtones) pour concevoir des interventions de rue, des installations et un réseau de sécurité à plusieurs niveaux afin que les services appropriés interviennent.
3. Demander un financement adéquat des systèmes policiers et non policiers (logement, santé, services sociaux) afin d'éviter la criminalisation de la maladie et de la pauvreté.

Formation, antiracisme et désescalade

1. L'antiracisme et la sensibilisation culturelle sont considérés comme essentiels, et non optionnels.
2. Calgary a mis au point un programme de sensibilisation à la culture autochtone en 16 modules avec des aînés et des gardiens du savoir, axé sur l'histoire coloniale et l'expérience vécue.
3. Les normes de l'Alberta exigent désormais que la désescalade soit au cœur de la formation à l'usage de la force, appuyée par une pratique basée sur des scénarios.
4. Les questions de la communauté ont mis en évidence la nécessité de mesurer le nombre d'heures et le montant des fonds réellement consacrés à la désescalade, à la communication et aux soins tenant compte des traumatismes, y compris pour les services de police émergents des Premières Nations.

La réconciliation en action (au-delà du symbolisme)

1. Distinction claire entre les gestes performatifs et le changement substantiel.
2. Exemples d'actions :
3. Élaboration conjointe de plans d'action autochtones pour orienter les politiques et les opérations.
4. Pratiques au sein des services qui soutiennent les agents autochtones (par exemple, prêter serment avec une plume d'aigle, purifier les lieux après des incidents critiques).
5. Académies conjointes de jeunesse avec des organisations autochtones pour connecter les jeunes autochtones à la culture et aux carrières dans la sécurité publique.
6. Lacunes reconnues dans la représentation des Autochtones au sein des commissions de police et aux plus hauts rangs; privilégier un développement à long terme basé sur le mérite plutôt que sur le symbolisme.

Langage, humanité et bien-être

1. Les membres de la communauté ont souligné le pouvoir des langues autochtones pour désamorcer les tensions et ancrer les personnes en situation de crise.
2. Les services explorent des technologies qui soutiennent la traduction en langue autochtone et offrent des cours de langue autochtone volontaires (par exemple, pied-noir).
3. Les témoignages d'agents traitant les Autochtones simplement « comme des êtres humains » ont montré à quel point la déshumanisation a été normalisée pour beaucoup.
4. Un message fort selon lequel le bien-être des agents est essentiel : des agents malades et surchargés de travail ne peuvent pas assurer de manière constante un service respectueux et humain.

Message global

1. On observe une tendance générale à privilégier des approches relationnelles, dirigées par les Autochtones et en amont en matière de sécurité publique.
2. Les progrès sont réels, mais inégaux et incomplets ; ils nécessitent un engagement soutenu de la part des dirigeants policiers, des organismes de gouvernance et des communautés autochtones travaillant ensemble.

TABLE RONDE

Allocution de l'honorable Mike Ellis, ministre de la Sécurité publique et des Services d'urgence

Le vice-premier ministre Mike Ellis, ministre de la Sécurité publique et des Services d'urgence du gouvernement de l'Alberta, s'efforce de bâtir des relations plus positives et concrètes avec les Premières Nations et les communautés autochtones en considérant la sécurité publique comme une responsabilité partagée plutôt qu'un service imposé de l'extérieur. Ses propos s'inscrivent dans le thème général de la réunion : les services policiers des Premières Nations doivent être perçus comme communautaires, ancrés dans la culture et essentiels à la sécurité, au bien-être et à l'autodétermination. Dans ce contexte, son appui à une police dirigée par les Premières Nations témoigne d'une reconnaissance importante : les communautés sont les mieux placées pour comprendre leurs propres besoins, priorités, histoires et réalités locales en matière de sécurité publique.

Un élément clé de ce développement des relations a consisté à créer et à utiliser des espaces consultatifs où les voix autochtones peuvent influencer l'orientation des politiques provinciales en matière de sécurité publique. Le Comité consultatif autochtone sur la sécurité publique de l'Alberta a été mis sur pied afin de formuler des avis et des recommandations sur les initiatives en matière de sécurité publique, notamment la réforme des services policiers et des agents de la paix, la justice réparatrice, les services aux victimes et la prévention du crime. Ce comité a été décrit comme un moyen de soutenir un dialogue continu, d'orienter les politiques et les programmes, de favoriser la compréhension mutuelle, d'améliorer la collaboration avec les communautés autochtones et de s'assurer que les processus gouvernementaux répondent mieux aux besoins changeants des communautés autochtones de l'Alberta. La déclaration du ministre Ellis, selon laquelle le gouvernement doit travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones pour s'assurer que les efforts en matière de sécurité tiennent compte des besoins des communautés autochtones, souligne l'importance de l'écoute avant la prise de décisions.

Cette approche est également liée aux travaux menés par l'Alberta sur les femmes, les filles et les personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées. Le dialogue avec le Conseil du premier ministre sur les FFFIAD+ permet au ministre et aux représentants provinciaux de s'informer directement sur les besoins des femmes, des filles, des familles, des survivantes et des communautés autochtones en matière de sécurité publique, de services policiers, de justice, de prévention, de services aux victimes et de responsabilisation. Les travaux du Conseil visent à promouvoir la sécurité, la dignité et la sécurité économique, tandis que la Feuille de route de l'Alberta sur les FFFIAD identifie le bien-être communautaire et l'amélioration du système de justice comme des pistes pour réduire la violence et accroître la sécurité. La participation à ce Conseil peut contribuer à garantir que les discussions sur les services policiers ne se limitent pas à l'application de la loi, mais incluent également la prévention, les interventions tenant compte des traumatismes, le soutien aux familles, les services adaptés aux réalités culturelles et la parole des personnes les plus touchées par la violence.

Le soutien du ministre Ellis à la reconnaissance des services policiers des Premières Nations comme service essentiel est important, car il répond directement à l'instabilité décrite dans ce rapport. Lorsque ces services sont considérés comme discrétionnaires ou liés à des programmes, les communautés sont confrontées à l'incertitude en matière de dotation en personnel, de recrutement, de maintien en poste, de formation, d'infrastructures, d'interventions spécialisées et de planification à long terme. La reconnaissance de ce statut de service essentiel permettrait d'assurer une base plus stable aux services de police, qui doivent répondre à des réalités complexes et urgentes, notamment le crime organisé, les méfaits du fentanyl et du carfentanyl, la violence, les personnes disparues, la sécurité des jeunes, les interventions d'urgence et les traumatismes communautaires. Ses commentaires sur le maintien en poste des agents et l'accès aux ressources d'enquête, tactiques et canines reflètent les conséquences pratiques de cette reconnaissance : des services policiers stables exigent plus qu'une simple présence de patrouilles ; ils exigent une pleine capacité opérationnelle.

Son approche axée sur les relations se manifeste également dans le soutien apporté par l'Alberta aux collectivités qui explorent des modèles de police locaux et autogérés. Des reportages publics ont décrit le financement provincial d'études sur la transition policière auprès des Autochtones et des municipalités, notamment des subventions destinées à aider les collectivités à déterminer si un modèle de police local, autogéré ou régional répondrait mieux à leurs besoins. Les reportages sur la transition policière de la Nation Siksika ont également décrit le soutien de l'Alberta à la police autogérée autochtone et l'importance de veiller à ce que toute transition de la GRC vers un nouveau service de police se fasse sans interruption des services essentiels. Ces exemples s'inscrivent dans le principe plus général selon lequel les modèles de police devraient être façonnés par les personnes qui vivent dans la collectivité et qui comprennent ses besoins.

Le principal enseignement de son discours est que des relations positives entre le gouvernement provincial et les Premières Nations ne peuvent se construire que par des annonces de financement ou des ententes formelles. Elles exigent des cercles consultatifs, un dialogue régulier, de l'humilité, un suivi rigoureux et la volonté d'entendre les vérités difficiles concernant l'histoire et les répercussions actuelles des pratiques policières envers les peuples autochtones. En faisant la promotion des services policiers des Premières Nations comme un service essentiel, en mobilisant des structures consultatives et en écoutant les dirigeants et les familles des femmes, filles, filles et autres femmes autochtones disparues et assassinées, l'Alberta peut poursuivre sa progression vers un modèle de sécurité publique plus réactif, plus responsable et plus respectueux de l'autodétermination, du bien-être communautaire et de la réconciliation des Premières Nations.

Établir des relations avec les Premières Nations et les communautés autochtones

1. Le vice-premier ministre Mike Ellis a remercié le Conseil de gouvernance de la police des Premières Nations et a réaffirmé son soutien à une police dirigée par les Premières Nations.
2. Priorité à une police axée sur la communauté : recruter au sein des communautés afin que la police soit « un prolongement et un reflet des communautés qu'elle sert ».
3. Plaidoyer pour que le financement des services de police des Premières Nations soit considéré comme un service essentiel afin de retenir les agents et de fournir un soutien en matière d'enquêtes, de tactiques et de chiens.
4. 1,5 million de dollars engagés pour un poste de police satellite à Tsuut'ina/Redwood Meadows afin de réduire les temps de réponse.

5. Système de soins axé sur le rétablissement (modèle de l'Alberta) : programme virtuel de traitement de la dépendance aux opioïdes, Counselling Alberta et centres de rétablissement communautaires – ont signalé des réductions spectaculaires des décès par surdose dans la région.

6. Préoccupation concernant le crime organisé et le fentanyl frelaté au carfentanil causant de multiples décès à Edmonton et à Calgary; coordination avec la GRC et la police d'Edmonton notée.

Citations représentatives (texte intégral)

1. « La police ne sera plus considérée comme un bras de l'État, mais plutôt comme un prolongement et un reflet des communautés qu'elle sert. »

2. « Je suis fier d'avoir fourni 1,5 million de dollars à Tsuut'ina pour le nouveau bureau satellite qu'ils sont en train de créer à Redwood Meadows. »

TABLE RONDE

Établir des relations : Les Premières Nations et l'état actuel des services de police

Modérateur : Tyler Oka, Service de police de la tribu Blood, membre de la CAPG/FNPGC

Panélistes : Taylor Sayers, directrice des services corporatifs du service de police anishinaabe de l'UCCM

Jerel Swamp, chef de police, service de police de RAMA

Dawn Blake, inspectrice, Service de police Tosguna Tsuut'ina

Contexte et justification de la discussion

Ce panel a permis d'aborder en toute franchise la situation actuelle des services de police pour les Premières Nations et leurs communautés. La discussion ne s'est pas limitée à l'identification des problèmes ; elle a aussi permis de reconnaître les forces, la résilience et l'innovation qui caractérisent les services de police des Premières Nations. L'objectif était d'aider les personnes absentes à comprendre les réalités auxquelles sont confrontés ces services partout au Canada, notamment les difficultés liées au sous-financement, l'importance des solutions communautaires et la manière dont les services de police des Premières Nations continuent d'assurer une sécurité ancrée dans la culture, malgré des systèmes qui, souvent, ne reconnaissent pas pleinement l'importance de leur travail ni ne le financent à sa juste valeur.

Les membres des Premières Nations attendent des services de police ce que toute communauté attend d'eux : visibilité, intervention rapide, professionnalisme, responsabilité, sécurité et respect. La différence réside dans le fait que de nombreuses communautés des Premières Nations réclament ces normes tout en subissant le poids de l'histoire coloniale, des traumatismes intergénérationnels, du racisme, des lacunes juridictionnelles et d'un sous-financement chronique. Par conséquent, l'état actuel des services de police ne peut se résumer uniquement aux délais d'intervention ou au nombre d'agents. Il est également essentiel de l'appréhender à travers la confiance, les relations, la sécurité culturelle, les pratiques tenant compte des traumatismes et la perception qu'a la communauté du service de police comme un organisme qui lui appartient plutôt que comme une institution qui lui est imposée.

Les thèmes abordés lors des panels révèlent que de nombreux services de police des Premières Nations sont appelés à respecter les mêmes normes que les services municipaux, provinciaux ou fédéraux de plus grande envergure, alors qu'ils disposent de moins d'agents, d'infrastructures plus fragiles et d'un accès limité à des ressources spécialisées. Dans les communautés éloignées ou isolées de façon saisonnière, les agents peuvent travailler seuls, parcourir de longues distances, intervenir sans couverture cellulaire fiable ou attendre longtemps des renforts. Lors d'incidents majeurs, tels que des homicides, des agressions graves, des décès soudains, des disparitions ou des enquêtes complexes sur les stupéfiants, un petit service peut rapidement être débordé. Les agents peuvent être retirés des patrouilles générales pendant de longues périodes, ce qui réduit le temps consacré à la prévention, à l'engagement auprès des jeunes, à la sécurité routière, aux vérifications du bien-être et à la présence quotidienne essentielle à l'établissement d'un climat de confiance.

Ça crée une contradiction majeure. Les services de police des Premières Nations figurent souvent parmi les modèles policiers les plus fiables et les mieux adaptés aux réalités culturelles de leurs communautés, et pourtant, ils sont fréquemment déployés dans les conditions opérationnelles les plus instables. Leur force réside dans une approche policière axée sur les relations : les agents connaissent les familles, comprennent l'histoire locale, reconnaissent la langue et les cérémonies, et entretiennent souvent des liens personnels avec les personnes qu'ils servent. Ces relations peuvent favoriser la désescalade, réduire le recours inutile à la force et permettre aux agents d'intervenir avec dignité lors de moments de deuil, de crise ou de perte. Cependant, ces mêmes relations exercent également une pression émotionnelle sur les agents et les responsables, car les appels à l'aide concernent souvent des proches, des voisins, d'anciens camarades de classe, des membres de la communauté ou des familles ayant des liens de longue date.

Une approche tenant compte des traumatismes et favorisant la guérison est donc essentielle à la situation actuelle des services de police des Premières Nations. Ce type de police implique de reconnaître que le comportement d'une personne en situation de crise peut être influencé par des traumatismes personnels, des ruptures familiales, la colonisation, les pensionnats, l'intervention des services de protection de l'enfance, la violence, le deuil, la toxicomanie, la pauvreté ou des expériences négatives répétées avec les institutions. Il s'agit également de comprendre que l'agent peut souffrir simultanément de traumatismes professionnels et communautaires. Une approche axée sur la guérison va plus loin en s'interrogeant sur la manière dont les services de police peuvent contribuer à rétablir la sécurité, la dignité, les liens sociaux et le bien-être communautaire, plutôt que de se limiter à la répression.

Les exemples présentés dans la section « Sujet et objectifs » démontrent que les services de police des Premières Nations élaborent activement leurs propres solutions. La participation communautaire concernant les véhicules de police, les œuvres d'art, l'usage de la langue, les lieux de purification, l'implication des aînés, les protocoles adaptés à la culture lors des décès et la formation locale témoignent tous que les services de police peuvent refléter l'identité communautaire. Ces pratiques ne sont pas de simples ajouts symboliques. Elles contribuent à ce que les membres de la communauté se sentent reconnus, réduisent la peur, favorisent la communication et rappellent aux agents que leur autorité doit demeurer liée à la responsabilité, au respect et au service. Elles aident aussi les organismes partenaires à comprendre que la sécurité publique dans les communautés des Premières Nations doit tenir compte des cérémonies, de la famille, du deuil et des protocoles culturels.

L'état actuel des services policiers souligne également l'importance de la gouvernance. Les conseils et les commissions doivent être capables d'expliquer ces réalités aux bailleurs de fonds, aux dirigeants politiques et au public. Ils doivent plaider en faveur des ressources nécessaires au maintien de la sécurité des services, tout en protégeant les atouts culturels et relationnels qui font l'efficacité des services policiers des Premières Nations. Les instances de gouvernance peuvent contribuer à garantir que les services ne soient pas évalués uniquement en fonction des résultats en matière d'application de la loi, mais aussi en fonction de la confiance de la communauté, du bien-être des agents, de la prise en compte des réalités culturelles, du suivi des crises, des activités de prévention et de la capacité à maintenir une présence significative au sein de la communauté.

L'enseignement principal est que les services de police des Premières Nations ne constituent pas une forme de police inférieure ; il s'agit d'un modèle qui peut enrichir le système policier en général en matière de relations, de culture, d'humilité, de responsabilité et de sécurité définie par la communauté. Parallèlement, les services des Premières Nations ne devraient pas avoir à compter sur le dévouement, le sacrifice et la créativité pour compenser un financement inéquitable et une négligence structurelle. L'état actuel des services de police exige une reconnaissance honnête du sous-financement, mais aussi la reconnaissance du leadership dont font déjà preuve les agents, les chefs, les conseils, les commissions, les aînés, les gardiens du savoir et les communautés des Premières Nations qui continuent de bâtir des systèmes de police fondés sur la bienveillance, la responsabilité et l'autodétermination.

Sujet et objectif

1. Panel sur les défis policiers des Premières Nations, axé sur les réalités actuelles, les forces et les solutions communautaires en matière de police des Premières Nations partout au Canada.
2. Public cible : les personnes qui n'ont pas pu assister à la réunion, mais qui ont besoin d'une idée claire des enjeux et des pratiques prometteuses.

État actuel des services policiers dans les Premières Nations

1. Les communautés des Premières Nations s'attendent aux mêmes normes que les autres Canadiens : visibilité, intervention rapide, responsabilité, sécurité.
2. De nombreux services souffrent d'un grave manque de ressources :
3. Communautés isolées et inaccessibles de façon saisonnière.
4. Des agents travaillant fréquemment seuls, avec un soutien limité et une infrastructure médiocre (par exemple, une couverture cellulaire irrégulière).
5. Les incidents majeurs (homicides, cas de drogues graves) éloignent les agents des patrouilles générales pendant de longues périodes, ce qui rend les services plus réactifs que proactifs.
6. Un nombre important de Premières Nations manquent encore de services de police adéquats ou dédiés, et le financement n'arrive souvent qu'après des crises ou des tragédies.

Pratiques communautaires et ancrées dans la culture

1. Un maintien de l'ordre décrit comme étant basé sur les relations, et non sur l'autorité.
2. De nombreux agents patrouillent dans leurs propres communautés, ce qui entraîne :
3. Connaissance de la langue, des coutumes, des cérémonies et des réseaux familiaux.
4. Capacité à désamorcer les tensions en utilisant des approches culturellement appropriées (par exemple, en offrant de la sauge, en créant un espace pour les prières et les adieux sur les lieux du décès).
5. Les services reflètent de plus en plus l'identité de la communauté :
6. Participation de la communauté à la conception des voitures de police et aux œuvres d'art dans les bureaux et les cellules.
7. Utilisation des langues autochtones dans les salutations et les interactions quotidiennes.
9. Les agents agissent souvent comme des ponts avec d'autres systèmes (paramédicaux, coroners, hôpitaux), poussant ces systèmes à « se dépêcher et à ralentir » pour respecter les protocoles.
8. Accès à la purification par la fumée, aux aînés et aux soutiens culturels pour les membres de la communauté et les responsables.

Approches tenant compte des traumatismes et de la guérison

1. Reconnaissance des traumatismes intergénérationnels et des taux de criminalité violente plus élevés dans de nombreuses communautés des Premières Nations.
2. Malgré cela, les services des Premières Nations font état d'un recours moindre à la force, ce qui est attribué à :
 3. Relations à long terme et confiance.
 4. Des réponses tenant compte des traumatismes et des différences culturelles.
 5. Continuité (le même agent peut intervenir, assurer le suivi et soutenir la famille).
 6. Importance croissante accordée à la formation interne et développée localement :
 7. Cours de microcertification sur l'histoire locale, le colonialisme et le contexte communautaire.
 8. Formation partagée avec les organismes partenaires (par exemple, les shérifs) travaillant dans les Premières Nations.
 9. Implication des gardiens du savoir et des aînés pour enseigner sur la colonisation, les conditions sociales actuelles et les pratiques tenant compte des traumatismes, avec une reconnaissance et une compensation appropriées.

Pressions et forces uniques des officiers et dirigeants des Premières Nations

Points forts :

1. Un engagement personnel profond : beaucoup vivent dans les communautés qu'ils servent ; leurs familles dépendent de ce service.
2. Le partage d'expériences vécues (pensionnats, écoles de jour, colonisation) renforce l'empathie et la crédibilité auprès des membres de la communauté.
3. Forte motivation à faire en sorte que les services de police soutiennent la revitalisation culturelle, la langue et la sécurité communautaire.

Pressions :

1. Les enquêtes et les tragédies peuvent être vécues comme des épreuves très personnelles, surtout lorsque les victimes sont connues ou apparentées.
2. Les familles des policiers subissent parfois des répercussions secondaires (stigmatisation, tensions).
3. Les dirigeants ont la responsabilité permanente de lutter pour un financement, des salaires et des pensions équitables, afin que les gens n'aient pas à quitter les services des Premières Nations pour être traités équitablement.

Les appuis comprennent :

1. Programmes de santé mentale et de soutien par les pairs pour les officiers et le personnel civil.
2. Accès régulier aux aînés, aux cérémonies et aux espaces culturels dans le cadre
3. Efforts délibérés pour concilier le travail communautaire et la présence auprès de la famille et des enfants. du bien-être.

Message global

1. Les services de police des Premières Nations offrent des services de police novateurs, ancrés dans la culture et axés sur la communauté, avec beaucoup moins de ressources que les services traditionnels.
2. Ils présentent un modèle basé sur :
3. Les relations plutôt que l'autorité
4. Le respect des cultures plutôt que des procédures rigides
5. Priorités définies par la communauté plutôt que modèles imposés

Le panel a souligné que le maintien de l'ordre doit rester ancré dans la compréhension que sans la communauté, ce service est inutile, et que la présence – lors des cérémonies, en cas de crise et dans la vie quotidienne – est au cœur du maintien de l'ordre dans les Premières Nations.

TABLE RONDE

Orientations futures : Espoir pour la gouvernance policière des Premières Nations

Modératrice : Micayla B. Hayes, membre du comité FNP GC, membre du conseil d'administration de CAPG

Panélistes : Teddy Manywounds, président, FNP GC

Keith Blake, chef de police, Service de police de la nation Tosguna Tsuut'ina

Dale Cox, conseiller exécutif du service de police des Premières Nations de Lake Shore

Contexte et justification de la discussion

L'espoir d'une gouvernance policière des Premières Nations repose sur un avenir où les services policiers des Premières Nations ne dépendent plus de l'administration de programmes temporaires, d'ententes de contribution limitées ni de négociations récurrentes qui laissent les communautés dans l'incertitude quant à la satisfaction de leurs besoins fondamentaux en matière de sécurité publique. L'aspiration est que les services policiers des Premières Nations deviennent une garantie structurelle : un système de sécurité publique reconnu, stable et juridiquement soutenu, qui reflète les droits, les lois, les cultures, le leadership et les priorités définis par les communautés des Premières Nations. Cet avenir impliquerait de dépasser la conception des services policiers des Premières Nations comme un simple complément ou une initiative discrétionnaire et de les reconnaître plutôt comme un service essentiel qui doit être soutenu avec le même sérieux, la même permanence et les mêmes exigences opérationnelles que les services policiers ailleurs au Canada.

Le modèle actuel, axé sur les programmes, oblige les dirigeants des Premières Nations, les professionnels de la sécurité publique, les membres des forces de l'ordre, les conseils, les commissions et les chefs de police à consacrer un temps excessif à justifier la nécessité de services policiers qui devraient déjà être considérés comme fondamentaux. Au lieu de se concentrer pleinement sur la planification de la sécurité à long terme, la prévention, le bien-être des agents, le recrutement, la formation, la technologie, l'infrastructure et la prestation de services culturels, de nombreux dirigeants sont pris dans un cycle infernal de rédaction de propositions, d'échéances de renouvellement, d'incertitude quant au financement et de plaidoyer pour la parité. L'avenir que nous visons est un avenir où ces dirigeants pourront planifier avec confiance, bâtir des institutions durables et se concentrer sur les résultats en matière de sécurité communautaire, au lieu de devoir sans cesse prouver que les communautés des Premières Nations méritent des services policiers équitables.

Une garantie structurelle permettrait de s'assurer que la gouvernance ne soit pas une simple formalité. Elle reconnaîtrait les conseils, les commissions, les autorités policières et les autres organismes de surveillance des Premières Nations comme des institutions essentielles qui nécessitent de la formation, du soutien administratif, des outils stratégiques, une clarté juridique et des ressources stables. Ces instances de gouvernance sont responsables de s'assurer que les services de police rendent des comptes à la communauté tout en protégeant leur indépendance opérationnelle. Elles créent un espace où les préoccupations de la communauté, les priorités des dirigeants, les réalités policières, les budgets, les attentes culturelles et les mesures de responsabilisation peuvent converger. Sans une gouvernance solide, les services de police des Premières Nations peuvent devenir vulnérables à l'instabilité politique, à des rôles flous, à un sous-financement et à des décisions externes qui ne reflètent pas la réalité vécue par la communauté.

Les aspirations défendues par les dirigeants des services de police des Premières Nations sont concrètes et réalisables. Elles comprennent des ententes de financement stables, pluriannuelles ou permanentes, des ressources équitables par agent, la parité salariale et des régimes de retraite, des effectifs suffisants, des services de répartition et de communication fiables, des installations sécuritaires, l'accès à des places de formation, des capacités d'enquête spécialisées, du soutien en santé mentale et en bien-être, des systèmes de données et la capacité d'élaborer des initiatives proactives en matière de sécurité communautaire. Il ne s'agit pas de luxe, mais des fondements essentiels permettant aux chefs de police et aux membres des services d'assurer un service de police sécuritaire, efficace et adapté à la culture, tout en respectant les normes professionnelles et les attentes de la communauté.

Ce travail vise également à redonner autorité et responsabilité aux communautés des Premières Nations. Les instances dirigeantes et de gouvernance des Premières Nations ne demandent pas que les services policiers soient dissociés de la reddition de comptes ; elles demandent que cette reddition de comptes soit établie au bon endroit. Un modèle structurel futur respecterait l'autodétermination des Premières Nations en veillant à ce que les communautés jouent un rôle réel dans la définition des priorités en matière de sécurité, la nomination et la formation des membres de la gouvernance, l'élaboration des politiques, l'intégration de la culture et de la langue, la détermination des attentes en matière d'engagement communautaire et la responsabilisation des services de police quant aux valeurs et aux résultats locaux. Ainsi, la gouvernance devient une expression concrète de l'autodétermination plutôt qu'une simple formalité administrative liée à une entente de financement.

L'avenir qu'on espère est aussi celui où le sacrifice des policiers et policières est pleinement reconnu. Les agents des Premières Nations patrouillent souvent dans des endroits qu'ils connaissent bien : familles, histoire, traumatismes, deuils, forces et pressions de la communauté. Ils interviennent non seulement en tant que professionnels, mais aussi souvent en tant que proches, voisins, locuteurs natifs, acteurs culturels et modèles. Une reconnaissance structurelle permettrait de s'assurer que ces agents ne soient pas contraints de porter le fardeau de systèmes inéquitables par leur seul engagement personnel. Ils devraient avoir le même accès à la rémunération, aux pensions, à l'équipement, à l'encadrement, au soutien, à l'aide spécialisée et aux soins de bien-être que les autres policiers, tout en étant soutenus dans leur pratique policière, fondée sur la culture, l'humilité, la relation et la responsabilité envers la communauté.

Pour les chefs de police, une garantie structurelle établirait la stabilité nécessaire à un leadership stratégique plutôt que réactif. Ils seraient ainsi mieux en mesure de planifier la relève, de former les futurs leaders, de créer des unités spécialisées, d'investir dans la prévention, de soutenir le bien-être des agents, de maintenir les normes et de rendre compte de manière pertinente à leurs conseils et à leurs communautés. Ils seraient également mieux en mesure de participer pleinement, en tant que partenaires égaux, à la sécurité publique avec les organisations policières municipales, provinciales, fédérales et autochtones. Cela permettrait de recentrer le débat sur l'excellence, l'innovation, le partenariat et la sécurité communautaire à long terme, plutôt que sur la survie et le renouvellement.

L'objectif plus large est que la prochaine étape de la gouvernance policière des Premières Nations permette aux communautés de passer de discussions axées sur les défis à des discussions axées sur le progrès. Cela signifie que les futures réunions devront être en mesure de discuter de l'amélioration de la législation, d'un financement stable, de conseils formés et soutenus, de réseaux nationaux renforcés, du partage des données, du bien-être des agents, du recrutement réussi, de la revitalisation culturelle et d'améliorations concrètes de la sécurité communautaire. Cela signifie également continuer à établir des relations avec les gouvernements et les partenaires, tout en insistant sur le fait que la reconnaissance, l'empathie et le dialogue doivent mener à des engagements, à des échéanciers et à des mesures responsables.

L'objectif ultime est que les services de police des Premières Nations soient perçus comme une composante permanente de la sécurité publique au Canada, et non comme un programme temporaire qu'il faudrait renégocier pour le maintenir. Il s'agit d'une vision où les communautés sont plus en sécurité grâce à une gouvernance locale, civile, assurée par des agents formés et respectés; où les policiers sont soutenus et valorisés; où les chefs de police peuvent diriger avec assurance; où les dirigeants des Premières Nations peuvent exercer leur autorité sans en porter seuls toute la responsabilité; et où les générations futures héritent de systèmes de sécurité publique qui reflètent leur identité, leurs origines et leur responsabilité mutuelle.

Les intervenants ont souligné qu'une gouvernance efficace commence par aller à la rencontre des communautés là où elles se trouvent :

1. Créer des espaces sécuritaires pour écouter les préoccupations et les frustrations de la communauté
2. Faire preuve de transparence concernant les obstacles tels que le manque de personnel, le sous-financement et les contraintes systémiques
3. Expliquer les raisons qui sous-tendent les décisions visant à réduire la colère, à établir la confiance et à renforcer la légitimité

Un thème central était la nécessité d'une relation symbiotique entre les organes de gouvernance et les services de police :

1. Les comités et les chefs travaillent en équipe plutôt qu'en tant que « patron et employé ».
2. Un dialogue ouvert et un partage d'informations afin que les commissaires, les dirigeants et les responsables soient alignés sur les priorités.
3. La gouvernance comme intermédiaire avec la communauté, capable de répondre aux questions et de fournir un contexte que le service seul ne peut pas apporter.

Les intervenants ont souligné que la responsabilisation et la transparence étaient des pratiques de gouvernance essentielles :

1. Partager les informations difficiles à l'interne et avec la communauté au lieu de cacher les problèmes
2. Reconnaître les problèmes tels que les inégalités salariales, le sous-financement et les pratiques discriminatoires, et inviter le personnel et la communauté à participer à la recherche de solutions
3. Utiliser les politiques comme « pilier de responsabilité » qui reflètent la culture locale, les cérémonies et les besoins de bien-être (par exemple, des lignes budgétaires pour les pratiques traditionnelles).

L'accent a été fortement mis sur la désignation de service essentiel et sur l'équité :

1. Les services de police des Premières Nations devraient être reconnus et financés comme un service essentiel, comparable aux autres services de police.
2. L'équité a été décrite non pas comme le fait de donner à tous la même chose, mais comme le fait de fournir « des mocassins à la bonne taille » — des soutiens qui correspondent véritablement aux besoins des communautés des Premières Nations.
3. Les participants ont réclamé l'égalité salariale, des pensions et des ressources à la hauteur des risques et des responsabilités des agents.

Le panel a présenté le travail policier des Premières Nations comme un modèle de police communautaire :

1. Les services des Premières Nations ont été décrits comme bénéficiant d'une grande approbation au sein de leurs communautés et comme donnant l'exemple en matière de services policiers au Canada.
2. Un service a déjà été sollicité pour assurer le maintien de l'ordre dans une communauté non autochtone voisine, ce qui témoigne de la confiance accordée à ce modèle et à son potentiel plus large.

Les intervenants ont appelé à un plaidoyer plus audacieux et à des actions concrètes de la part des gouvernements et des partenaires :

1. La reconnaissance et l'empathie ne suffisent plus ; il faut des échéanciers, des engagements et un suivi en matière de financement et de changements législatifs.
2. Les participants ont exhorté les participants à partager ce qu'ils avaient entendu avec les chefs, les conseils, les élus et à les presser : que ferez-vous, quand et comment le saurons-nous ?

Pour les deux prochaines années, le panel espérait :

1. Passer d'un discours axé principalement sur les défis à un discours célébrant les progrès et les possibilités
2. Des objectifs clairs et réalistes assortis d'améliorations mesurables en matière de financement, d'équité et de sécurité communautaire
3. Un réseau national renforcé de services et de commissions policières des Premières Nations, partageant initiatives, données et pratiques exemplaires

La discussion s'est conclue par des messages d'espoir, de résilience et de responsabilité envers les générations futures :

1. Encourager à demeurer tenace, humble et ancré dans la solidarité communautaire
2. La vision de laisser le monde meilleur qu'on ne l'a trouvé, de semer des graines pour que les petits-enfants et les arrière-petits-enfants puissent prospérer.
3. Un rappel que tous ceux qui participent à ce travail « se tiennent la main, s'accompagnent mutuellement vers la maison » et devraient saisir les occasions qui ont été refusées aux générations précédentes.

Prochaines étapes et occasions

Les prochaines étapes et les perspectives qui se dégagent de ce rapport reposent sur une vérité simple, partagée par les communautés des Premières Nations depuis des générations : les services de sécurité publique et de police existent pour le bien de la collectivité. Le souci de la communauté a toujours été perçu comme une responsabilité collective chez les peuples des Premières Nations. Bien avant les structures policières modernes, les communautés des Premières Nations avaient des façons de gérer les comportements, de résoudre les conflits, de protéger les personnes vulnérables, de rétablir l'équilibre et de veiller au bien-être des familles, des enfants, des aînés et des générations futures. La gouvernance policière moderne des Premières Nations doit être comprise comme la continuité de cette responsabilité, adaptée au contexte juridique, opérationnel et de sécurité publique actuel.

Une occasion cruciale consiste à poursuivre le renforcement de la gouvernance policière des Premières Nations afin qu'elle permette un dialogue entre le soutien communautaire, la responsabilité opérationnelle et la défense des intérêts politiques. Les conseils, les commissions et les autorités policières devraient être soutenus en tant qu'institutions civiques permanentes, et non comme de simples obligations administratives temporaires liées à des ententes de financement. Cela implique d'investir dans la formation à la gouvernance, l'intégration des nouveaux membres, l'élaboration de politiques, la planification stratégique, la littératie financière, le leadership culturel, les règles en matière de conflits d'intérêts et une définition claire des rôles respectifs de la gouvernance, du chef et du conseil, de la haute administration et du chef de police. Une gouvernance solide permet aux communautés de poser des questions difficiles, d'appuyer le leadership policier, de protéger l'indépendance opérationnelle et de veiller à ce que les services policiers restent ancrés dans les priorités établies par la communauté.

Une autre étape importante consiste à mener un plaidoyer coordonné pour que les services policiers des Premières Nations soient reconnus comme un service essentiel et une garantie structurelle. Le rapport démontre à maintes reprises que les programmes policiers actuels ne répondent pas pleinement aux objectifs des dirigeants des Premières Nations, des professionnels de la sécurité publique, des membres des services, des policiers et policières, du personnel civil, des organismes de gouvernance et des chefs de police. La stabilité de la sécurité publique ne peut reposer sur des renouvellements à court terme, des ententes différées, des dépenses admissibles restreintes ou un financement qui n'intervient qu'après une tragédie. Les services de police des Premières Nations ont besoin de ressources prévisibles et équitables pour le personnel, les salaires, les régimes de retraite, la formation, la répartition des appels, les installations, les véhicules, les communications, les unités spécialisées, les systèmes de données et le bien-être des membres.

Il est également possible de resserrer les liens entre les services de police des Premières Nations, les services de police municipaux, les détachements de la GRC, les ministères provinciaux, les partenaires fédéraux, les organisations autochtones, les centres d'accueil et les systèmes de santé, de logement, d'éducation et de services sociaux. De nombreux membres des Premières Nations, Autochtones et Inuits se déplacent entre leurs communautés d'origine, les régions rurales, les régions nordiques et les centres urbains pour des raisons d'éducation, de travail, de famille, de logement, de soins de santé et de sécurité. Les systèmes de sécurité publique doivent donc être interconnectés à l'échelle des juridictions. Des protocoles communs pour les personnes disparues, la violence conjugale, les avis de décès, l'intervention en cas de crise de santé mentale, les dépendances, la sécurité des jeunes, la traite des personnes, les campements et le recrutement par le crime organisé peuvent aider à éviter que les personnes ne soient perdues entre les différents systèmes.

Le rapport souligne également la nécessité d'adopter des pratiques tenant compte des traumatismes et favorisant la guérison dans tous les services de police desservant les Premières Nations, les Autochtones et les Inuits. Cela inclut les services de police des Premières Nations, les services municipaux, les organismes provinciaux et la GRC. La formation doit aller au-delà de la simple sensibilisation et se traduire concrètement dans la pratique quotidienne : la façon dont les agents s'adressent aux personnes en situation de crise, la façon dont ils impliquent les aînés et les gardiens du savoir, la façon dont ils prennent leur temps lors des enquêtes sur le deuil et les décès, la façon dont ils reconnaissent les répercussions des pensionnats, des services de protection de l'enfance, des déplacements forcés, du racisme, de la pauvreté, des toxicomanies et des traumatismes intergénérationnels, et la façon dont ils évitent de reproduire le préjudice causé par une escalade inutile ou des réactions méprisantes. Une approche policière tenant compte des traumatismes est indissociable de la responsabilisation ; elle constitue un chemin vers une responsabilisation plus sûre, plus respectueuse et plus efficace.

Les initiatives futures devraient également viser à renforcer les capacités pratiques. Les services des Premières Nations ont besoin de soutien pour recruter et fidéliser des agents, élaborer des parcours de formation locaux, créer des plans de relève, protéger le bien-être des agents, développer des capacités d'enquête spécialisées, renforcer les technologies et les communications, et mettre au point des programmes de prévention adaptés à la culture. Les instances de gouvernance peuvent appuyer ces efforts en documentant les lacunes des services, en recueillant les commentaires de la communauté, en utilisant les données de manière responsable, en préparant des analyses de rentabilisation et en rendant compte des progrès réalisés à la communauté. Ces mesures contribuent à transformer le plaidoyer, d'une préoccupation générale, en une planification fondée sur des données probantes à laquelle les gouvernements et les partenaires peuvent répondre par des engagements clairs.

La cérémonie, la langue, la culture et la présence communautaire doivent demeurer au cœur de chaque étape. Ces éléments ne sont pas de simples ajouts symboliques aux services de police ; ils contribuent à bâtir la confiance, la sécurité et la légitimité. Les véhicules de police conçus avec la participation de la communauté, les espaces de purification par la fumée, les serments autochtones, les conseils d'aînés, le soutien linguistique, les protocoles adaptés à la culture des victimes et des lieux de décès, l'engagement des jeunes et les approches axées sur la famille démontrent que la sécurité publique peut être assurée en respectant l'identité et les valeurs des Premières Nations. Le renforcement de ces pratiques permet aux services de police de favoriser la guérison, le sentiment d'appartenance et la prévention, et non seulement l'application de la loi.

Enfin, la prochaine étape de ce travail devrait être évaluée en fonction de la reddition de comptes et du suivi des actions entreprises. Les réunions futures devraient permettre de rendre compte des changements survenus : la stabilisation du financement, la formation des instances dirigeantes, l'obtention de l'égalité salariale et de pension pour les agents, l'amélioration des services de répartition et des infrastructures, le renforcement de l'engagement communautaire, la mise en œuvre concrète de pratiques tenant compte des traumatismes et l'amélioration du sentiment de sécurité et de dignité des membres des Premières Nations lors de leurs interactions avec la police. Il s'agit de passer de la description des difficultés à la démonstration des progrès accomplis. Ces progrès doivent être collectifs, car la sécurité de la population est collective ; ils doivent être axés sur la communauté, car la police est au service de celle-ci ; et ils doivent être tournés vers l'avenir, car les décisions de gouvernance d'aujourd'hui façonneront les systèmes de sécurité publique dont hériteront les enfants, les petits-enfants et les générations futures.

Références et sources à l'appui

Sécurité publique Canada. Programme de services policiers des Premières Nations et des Inuits. Description du PSPNI, incluant ses sources de financement, les ententes d'autogestion des services policiers, les ententes de services policiers améliorés, les ententes tripartites communautaires avec la GRC et le modèle général de partage des coûts (52 % fédéral / 48 % provincial-territorial). Sécurité publique Canada — Programme de services policiers des Premières Nations et des Inuits

Bureau du vérificateur général du Canada. Rapport 3 — Programme de services policiers des Premières Nations et des Inuits. Analyse des lacunes du programme, des préoccupations liées à la répartition des fonds, des fonds non dépensés, du manque d'accès équitable à des services policiers adaptés, des lacunes de l'Entente tripartite avec la GRC et les collectivités, des pénuries de personnel et de la nécessité d'obtenir de meilleures informations pour évaluer si les ententes et les objectifs du programme sont atteints. Vérificateur général du Canada — Rapport 3

Gendarmerie royale du Canada (GRC). Programme de services policiers des Premières Nations et des Inuits. Modèles de services policiers autochtones, y compris les ententes d'autogestion et les ententes tripartites communautaires, dans le cadre desquelles des services de police permanents comme la GRC offrent des services policiers dédiés aux communautés des Premières Nations et des Inuits. GRC — Programme de services policiers des Premières Nations et des Inuits

Statistique Canada. Comment le recensement comptabilise les Autochtones en milieu urbain. De nombreux Autochtones vivent, étudient, travaillent et ont accès aux services dans les centres urbains. Le recensement de 2021 indique que plus d'un million d'Autochtones vivent en milieu urbain au Canada. Statistique Canada — Autochtones en milieu urbain

Gouvernement de l'Alberta. Feuille de route de l'Alberta sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Cette source appuie l'analyse du rapport sur la sécurité, la dignité, le bien-être communautaire, l'amélioration du système de justice, la guérison, le soutien culturel, la responsabilisation et l'inclusion des femmes, des filles, des familles, des survivantes et des personnes bispirituelles et plus autochtones. Feuille de route de l'Alberta sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

Gouvernement de l'Alberta. Rapports annuels du Conseil du premier ministre sur les femmes, les filles et les personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées. Travaux du Conseil visant à promouvoir la sécurité, la dignité et la sécurité économique des femmes, des filles et des personnes bispirituelles autochtones de l'Alberta. Rapports annuels du Conseil du premier ministre sur les femmes, les filles et les personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées.

PSPNET. Accueil — Soutien en santé mentale pour le personnel de la sécurité publique canadien. Thérapie cognitivo-comportementale gratuite, confidentielle et offerte par Internet au personnel de la sécurité publique, y compris les policiers et autres premiers intervenants. Ce service est particulièrement adapté aux travailleurs postés, au personnel travaillant à distance et aux membres confrontés à la stigmatisation, aux listes d'attente, à l'éloignement géographique ou aux obstacles liés à la confidentialité. PSPNET — Soutien en santé mentale pour le personnel de la sécurité publique

PSPNET. Résultats de la thérapie cognitivo-comportementale en ligne adaptée au personnel de la sécurité publique canadien, auprès de clients autochtones et blancs. Discussion des données préliminaires démontrant l'utilité de la thérapie cognitivo-comportementale en ligne pour le personnel autochtone de la sécurité publique et de l'importance d'une adaptation et d'une sensibilisation tenant compte des réalités culturelles. PSPNET — Résultats pour le personnel autochtone et blanc de la sécurité publique