

D. Clairmont et C. J. Murphy  
Atlantic Institute of Criminology  
Université Dalhousie

**Les services de police  
autoadministrés des Premières  
nations : Aperçu des problèmes  
d'organisation et de gestion  
No. 2000-01**

Les opinions exprimées dans ce document de travail sont celles des auteurs, au moment de la rédaction du rapport en 1998, et ne reflètent pas nécessairement celles du ministère du Solliciteur général du Canada.

N° de cat. : JS42-89/2000  
ISBN : 0-662-64877-3



## TABLE DES MATIÈRES

<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>V</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
PREMIÈRE PHASE : LES AGENTS DE POLICE AUTOCHTONES .....	1
DEUXIÈME PHASE : LES PROBLÈMES DE GESTION ET D'ORGANISATION .....	4
<b>LA STRUCTURE DES SERVICES DE POLICE AUTOADMINISTRÉS DES PREMIÈRES NATIONS.....</b>	<b>11</b>
<b>MÉTHODOLOGIE.....</b>	<b>21</b>
<b>LES POINTS DE VUE DES CHEFS DE POLICE.....</b>	<b>27</b>
INTRODUCTION .....	27
PROBLÈMES D'ORGANISATION DES SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS .....	29
PROBLÈMES DE GESTION .....	36
QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES DES SERVICES DE POLICE DES .....	41
PREMIÈRES NATIONS	
QUESTIONS COMMUNAUTAIRES ET POLITIQUES .....	47
LE CARACTÈRE PARTICULIER DES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES .....	52
ORIENTATIONS FUTURES.....	57
<b>L'AVENIR DES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES : LEADERSHIP .....</b>	<b>61</b>
<b>CHEFS DE POLICE NON AUTOCHTONES .....</b>	<b>71</b>
<b>ANALYSES ET DISCUSSION.....</b>	<b>79</b>
PRINCIPAUX THÈMES DANS LES RÉSULTATS DE RECHERCHE.....	79
« SERVICES VOUÉS À L'ÉCHEC ET VULNÉRABILITÉ » .....	79
« LES SERVICES DE POLICE NE SONT PAS UN PROJET DE CRÉATION D'EMPLOI » .....	83
« NOUS SEMBLONS ÊTRE LES SEULS À NOUS PRÉOCCUPER DES PROBLÈMES QUI EXISTENT DANS LA COLLECTIVITÉ ».....	85
« LES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES SONT DIFFÉRENTS DES SERVICES DE POLICE DES PETITES VILLES » .....	87
« LES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES ET LA POLITIQUE SONT .....	90
INSÉPARABLES »	
<b>SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS : REGARD VERS L'AVENIR.....</b>	<b>93</b>
SITUATION ACTUELLE DES SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS.....	93
« LES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES ET LA POLITIQUE SONT ORIENTATIONS FUTURES DES SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS .....	97
<b>ANNEXES .....</b>	<b>101</b>
<b>ANNEXE A - LETTRE AUX CHEFS DE POLICE.....</b>	<b>102</b>
<b>ANNEXE B – SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS – SONDAGE AUPRÈS DES DIRECTEURS .....</b>	<b>108</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>119</b>

## LISTE DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX

Graphique 1: La police des autochtones au Canada – Une chronologie .....	19
Tableau 1: Services de police autochtones autonomes, 1997 : Sources d'information.....	23
Tableau 2 : Évaluation que font les chefs de police de l'organisation de leurs services .....	31
Tableau 3 : L'opinion des chefs de police sur les réalités susceptibles de compliquer le travail de leur service .....	34
Tableau 4 : Évaluation que font les chefs de police de leurs problèmes de gestion.....	37
Tableau 5 : Évaluation que font les chefs de police de leur propre style de gestion.....	39
Tableau 6 : Évaluation que font les chefs de police du niveau des ressources au sein de leur service .....	42
Tableau 7 : Évaluation que font les chefs de police des facteurs qui expliquent leurs besoins en ressources .....	43
Tableau 8 : Évaluation que font les chefs de police des stratégies possibles en matières de ressources .....	46
Tableau 9 : Évaluation que font les chefs de police des lacunes des partenariats communautaires .....	49
Tableau 10 : Évaluation que font les chefs de police du caractère particulier des exigences des services de police autochtones .....	56
Tableau 11 : Évaluation que font les chefs de police du caractère distinctif	

## SOMMAIRE

Le présent rapport décrit dans leurs grandes lignes les problèmes d'organisation et de gestion des services de police autoadministrés des Premières nations. Il est en quelque sorte la deuxième partie, complémentaire à la première, d'un rapport antérieur signé par les mêmes auteurs, dans lequel étaient analysés les résultats d'une enquête exhaustive auprès d'un vaste échantillon représentatif des agents autochtones de première ligne qui assurent le maintien de l'ordre dans les collectivités autochtones du Canada. L'introduction décrit les principales questions de principe que posent les services de police autoadministrés des Premières nations ainsi que les grands objectifs du projet. Les principales préoccupations cernées sont celles qui touchent la structure et les problèmes organisationnels, la diversité des styles de gestion, les difficultés particulières et les réalisations des dirigeants des Premières nations, les besoins, le caractère adéquat des ressources affectées aux services de police des Premières nations de même que les stratégies relatives à ces ressources, les attentes des collectivités, leurs demandes, leurs problèmes et leur participation aux services de police des Premières nations, le droit de regard des Premières Nations et le contexte politique, ainsi que les caractéristiques particulières des services de police des Premières nations. Les méthodes employées dans cette deuxième phase de l'étude comprennent entre autres une enquête, à modeste échelle, auprès des gestionnaires de services de police des Premières nations, des visites sur place, une révision des dossiers de vérification et d'évaluation disponibles, ainsi que l'examen des données fournies par les gestionnaires lors de l'enquête de 1995 auprès des agents de police des Premières nations.

Les auteurs du présent rapport discutent tout d'abord de l'évolution de la structure générale des services de police autoadministrés des Premières nations au Canada. Ils indiquent le nombre, la taille et les caractéristiques organisationnelles de ces services dans toutes les régions du pays, et mettent en lumière des questions centrales telles que l'autonomie et la régionalisation. La chronologie des principaux événements et de l'évolution des politiques sur les services de police des Premières nations depuis 1960 est également retracée. Les données

ayant servi à préparer le présent rapport sont analysées en relation avec cette vue d'ensemble, et les auteurs se risquent à conclure qu'elles sont suffisantes pour s'engager dans un processus de généralisation en ce qui concerne les organisations et les institutions des Premières nations.

La plus grande partie du rapport est consacrée à l'analyse des opinions émises par des gestionnaires de services de police des Premières nations sur les préoccupations décrites ci-dessus. L'examen des résultats de l'enquête et d'autres données permet d'établir le degré d'accord ou de divergence entre ces gestionnaires qui sont, rappelons-le, les figures centrales des services de police des Premières nations. Des tableaux présentent les résultats de l'enquête de manière succincte. Les chapitres contiennent une analyse plus approfondie des points de vue de deux sous-groupes spéciaux de gestionnaires de services de police des Premières nations. Le premier sous-groupe se compose de gestionnaires autochtones et le second de chefs de police non autochtones des services de police des Premières nations. On s'entend généralement pour dire que les services de police autochtones ou des Premières nations sont uniques en leur genre, qu'ils se réclament de principes différents et sont confrontés à des réalités autres que celles auxquelles font face les services de police de taille comparable des collectivités non autochtones. On reconnaît également que les besoins en ressources des services de police des Premières nations sont considérables et que le financement disponible ne satisfait pas à ces besoins. D'autre part, les gestionnaires de services de police des Premières nations ne sont pas tous du même avis sur plusieurs questions, notamment sur la dimension politique des services de police des Premières nations, sur les orientations communautaires et sur les problèmes de personnel; ces divergences sont constatées surtout entre gestionnaires autochtones et gestionnaires non autochtones. À souligner cependant que la plupart des gestionnaires de services de police des Premières nations reconnaissent que le niveau des ressources autres que les ressources humaines est à la hausse, sont en mesure de cerner des «pratiques exemplaires» dans leurs activités de gestion, et laissent entendre que, même s'il reste encore beaucoup à faire, un travail considérable a déjà été accompli.

Les conceptions qu'ont du maintien de l'ordre la majorité des gestionnaires de services de police des Premières nations sont exprimées avec plus ou moins de conviction et peuvent être réduites aux cinq grandes affirmations suivantes, qui constituent autant de thèmes : « nos services sont voués à l'échec », « les services de police ne sont pas un projet de création d'emplois », « nous semblons être les seuls à nous préoccuper des problèmes qui existent dans la collectivité », « les services de police autochtones sont différents des services de police des petites villes » et « les services de police autochtones et la politique sont inséparables ». Chaque affirmation est examinée à la lumière des revendications, des réductions de types et des détails avancés par les dirigeants de la police dans leurs réponses aux questionnaires d'enquête, lors des entrevues réalisées sur place et dans certains autres documents. De plus, les auteurs analysent les différentes affirmations et les rattachent à d'autres aspects des services de police autochtones de notre époque.

Le rapport se termine sur une vue d'ensemble des questions stratégiques, qui fait ressortir plus particulièrement la nécessité de revoir la Politique sur la police des Premières nations et d'amener le gouvernement et les Premières nations à discuter ensemble de leurs visions des services de police des Premières nations, maintenant que le processus d'indigénisation est terminé et que l'infrastructure de la police est en place. Les données réunies indiquent que les gestionnaires de services de police et les dirigeants politiques actuels des Premières nations ont défini de façon très semblable le point faible de leurs services de police. Leur raisonnement est le suivant : en grande partie parce que les ressources en personnel sont insuffisantes, la police est incapable d'offrir des services communautaires qui soient axés sur la résolution des problèmes, mais tiennent également compte des différences culturelles. Selon les auteurs du présent rapport, pour corriger cette lacune, il faut, d'une part, que le gouvernement s'engage à faciliter la réalisation des objectifs de la Politique sur la police des Premières nations, même si ces objectifs sont difficiles à atteindre, et, d'autre part, que les dirigeants politiques autochtones évaluent de façon réaliste les concessions mutuelles quant au style de police qu'ils préfèrent. Ils proposent également un modèle de services de police autochtones qui pourrait aider à orienter le débat politique. Le modèle proposé en est un à deux voies : les services de

police autochtones s'efforceraient d'offrir de bons services traditionnels de base, de première intervention, auxquels viendraient s'ajouter des services davantage axés sur le maintien de la paix. Les annexes du rapport présentent et documentent les instruments utilisés pour réaliser l'étude.



## **INTRODUCTION**

Le présent rapport traite de la deuxième phase de notre étude sur les services de police dans les collectivités des Premières nations contemporaines au Canada. En 1994 et 1995, une vaste enquête a été menée auprès de 430 agents de police de ces collectivités, sous l'égide de la Direction générale de la police des Autochtones (DGPA), Solliciteur général Canada. L'enquête par courrier-réponse a permis de réunir des renseignements de base fournis par un vaste échantillon, représentatif (430 sur 806), d'agents locaux rattachés à cinq organisations policières, à savoir la Gendarmerie royale du Canada (GRC), les Services de police autoadministrés des Premières nations, les services de police affiliés à la Police provinciale de l'Ontario, les services de police affiliés à la Sûreté du Québec (SQ) et le système des agents de police de bande. La seconde phase de l'étude prend appui sur les constatations de l'enquête et s'intéresse plus particulièrement aux problèmes de développement organisationnel et de renforcement institutionnel des services de police autoadministrés.

### **PREMIÈRE PHASE : LES AGENTS DE POLICE AUTOCHTONES**

L'enquête auprès des agents chargés du maintien de l'ordre dans les collectivités autochtones du Canada a permis d'obtenir une description et une évaluation détaillée des valeurs, des attitudes et des comportements de la police locale. Elle a confirmé l'indigénisation marquée qui s'est produite dans les années 1990 tant chez les agents locaux qu'au niveau organisationnel. Avant 1991, il y avait peu d'agents de police autochtones attirés dans les collectivités autochtones du Canada; en 1995, la majorité des agents de police en fonction dans ces collectivités étaient d'origine autochtone et avaient été élevés dans la tradition autochtone. Pendant cette même période, les commissions et les services de police contrôlés par des Autochtones sont devenus choses plus courantes au Canada. L'enquête a montré que les employés de la police des Premières nations, dans les collectivités autochtones, soutenaient la comparaison avec leurs homologues d'ailleurs au Canada, sur les plans de l'éducation, de la formation, de la philosophie policière, de l'évaluation du travail policier, de l'évaluation de leur

organisation policière, du temps consacré aux diverses fonctions policières, de la satisfaction au travail et des principaux facteurs de stress. Ils présentaient toutefois des différences sur les plans de l'âge et de l'expérience (moindre dans les deux cas), affichaient une préférence marquée pour les services de police communautaires et affirmaient être confrontés à des situations spéciales; ces situations étaient décrites ainsi: les pressions « politiques », le risque d'incompatibilité entre les préoccupations autochtones et les directives et orientations du système de justice et, pour certains agents, les problèmes de démarrage des nouvelles organisations. Curieusement, les différences étaient significatives entre les agents autochtones faisant partie de la GRC et ceux employés dans les services de police autoadministrés en ce qui concerne l'accréditation, la formation des recrues, les valeurs et les attitudes, la satisfaction au travail et le moral, ainsi que la description fournie du comportement actuel de la police.

L'enquête auprès des agents a permis de cerner un certain nombre de problématiques. Elle a notamment révélé que les agents tenaient beaucoup à ce que les services de police soient à la fois communautaires et professionnels (c'est-à-dire axés sur la réduction de la criminalité), et que la politique de développement des services de police des Premières nations devait par conséquent refléter les objectifs de cette double orientation. Ces philosophies policières ont à leur tour des répercussions sur la satisfaction et l'insatisfaction professionnelles. Pour réduire l'insatisfaction au travail, il faut, croit-on, se préoccuper de la qualité de la formation de base et du niveau d'instruction des recrues, et affecter des ressources suffisantes aux services de police (notamment en établissant des liens de collaboration avec d'autres services de police). En revanche, pour améliorer la satisfaction professionnelle des agents, il faut, comme l'ont montré les analyses de corrélation et de régression, offrir des cours d'initiation aux nouvelles stratégies policières (p. ex., la résolution de problèmes) et mettre en place un système d'organisation et de gestion favorisant l'instauration de services de police communautaires.

Dans tous les systèmes policiers, les agents des Premières nations estiment que le style de services de police qu'ils offrent est différent de celui qui existe dans les collectivités non

autochtones. Ils se plaignent cependant souvent de ne pas avoir la possibilité d'exercer leurs fonctions comme ils le voudraient, et comme il le faudrait, en milieu autochtone (parce que les attentes des résidants sont considérables, parce que les organismes de services sociaux et les organismes bénévoles ne sont pas assez efficaces et parce que les collectivités sont aux prises avec de graves problèmes de société). Ils reconnaissent leur vulnérabilité face aux pressions politiques et face aux problèmes habituellement rencontrés lorsqu'ils doivent assurer le maintien de l'ordre dans une petite collectivité qui est la leur et où les liens de famille ont une grande importance. À cet égard, des différences significatives sont observées entre les différentes organisations policières : seulement 15 % des agents autochtones de la GRC travaillent dans leur collectivité d'origine comparativement à 70 % des agents à l'emploi des services de police autoadministrés. Chose intéressante, les analyses statistiques n'ont pas révélé de relation étroite entre le fait d'être policier dans sa collectivité d'origine et un ensemble de variables telles que les niveaux de stress, la satisfaction professionnelle et la façon de percevoir les questions touchant les rapports des policiers avec la collectivité. Le caractère adéquat de l'organisation (p. ex., les possibilités d'avancement, les programmes d'aide aux employés) ainsi que le renforcement institutionnel (p. ex., l'importance de mettre en place des commissions de police efficaces) préoccupent les agents, surtout ceux qui font partie des services autonomes.

Les collectivités autochtones peuvent manifestement compter sur les services d'un nombre croissant de policiers autochtones compétents et motivés. De plus, les organisations policières de longue date (p. ex., la GRC, la Police provinciale de l'Ontario, la Sûreté du Québec) sont de plus en plus sensibles aux préoccupations autochtones; les services de police autoadministrés des Premières nations, le secteur en croissance de la police autochtone, se sont dotés d'une organisation nationale, et toutes les organisations sont maintenant constituées en réseaux complexes d'entraide et de collaboration. Les services autonomes bénéficient également d'un appui important qui leur est accordé de différentes façons et à différents paliers (p. ex., les commissions de police, les chefs de police, etc.) par la Direction générale de la police des Autochtones, de Solliciteur général Canada.

## DEUXIÈME PHASE : LES PROBLÈMES DE GESTION ET D'ORGANISATION

Tel que déjà mentionné, la deuxième phase de l'étude portait principalement sur le développement organisationnel et le renforcement institutionnel des services de police contrôlés par les Autochtones, c'est-à-dire les services de police autoadministrés des Premières nations. C'est le secteur en croissance de la police autochtone et, si l'on en juge d'après la politique gouvernementale et les aspirations des Premières nations, les tendances actuelles permettent sans doute de présager de l'avenir des services de police dirigés par les Autochtones, aussi bien sur le plan organisationnel (p. ex., des services autonomes) que sur le plan culturel (p. ex., le style et la philosophie des services). La première phase de l'étude, qui comportait un examen des écrits théoriques sur le sujet et des politiques existantes, de même que des échanges avec le personnel de la Direction générale de la police des Autochtones, plusieurs chefs des Premières nations et les dirigeants de l'Association des chefs de police des Premières nations (ACPPN), a permis de dégager certains des thèmes principaux méritant d'être étudiés. Ces thèmes comprenaient notamment les suivants :

- a) Comprendre ce que les services de police des Premières nations ont de spécial ou d'unique en ce qui a trait aux caractéristiques organisationnelles, au contexte social et communautaire, aux besoins en ressources, aux besoins en matière de formation, aux impératifs de gestion et aux styles de police.
- b) Recueillir les opinions et les conceptions des chefs des services de police des Premières nations en ce qui concerne les défis à relever en tant que gestionnaires, la philosophie des services, les orientations stratégiques et la collaboration avec les autorités locales et les services de police de l'extérieur.
- c) Évaluer les expériences qu'ont vécues les gestionnaires de services de police des Premières nations, dans le cadre de leurs fonctions de gestionnaires, les « pratiques exemplaires » et les « leçons » qu'ils ont eux-mêmes dégagées en effectuant des changements organisationnels, en gérant leurs ressources ou en

s'efforçant de composer avec le contexte politique dans lequel s'inscrivent présentement les services de police autochtones du Canada.

- d) Réunir, au niveau organisationnel, des renseignements comparables à ceux que la première phase de l'enquête avait permis d'obtenir sur les valeurs, les attitudes et le comportement des agents de police. Cette démarche consiste notamment à se procurer des données sur les caractéristiques de l'organisation, sur le niveau et l'ampleur des crimes et des problèmes sociaux auxquels la police est confrontée, et ainsi de suite.

Les recherches préliminaires ont indiqué que la majorité des agents de police des Premières nations, qu'ils soient gestionnaires ou patrouilleurs, pensent que, dans les collectivités autochtones, les services de police sont uniques. Certains indicateurs simples du comportement, tels que le temps consacré à diverses fonctions policières, n'ont fait ressortir aucune différence évidente entre les services de police autochtones et non autochtones; cependant, une construction socioculturelle répandue veut que la police des Premières nations ait un mandat plus large (qui va bien au-delà de l'exercice des pouvoirs de police), un style plus décontracté, et une conception plus globale de la sécurité publique et de la santé des collectivités, dans laquelle le maintien de l'ordre n'est qu'un aspect et perçu simplement comme un moyen. Certaines personnes reconnaissent le caractère unique des services de police autochtones et attribuent celui-ci aux conditions de travail spéciales des policiers autochtones et au milieu de travail dans lequel ils exercent leurs fonctions plutôt qu'à un style de police différent. Ce qui est évoqué ici, ce sont les niveaux élevés de stress et de roulement chez les agents de police, la difficulté d'être policier dans sa propre collectivité, où les liens familiaux et la dépendance sont importants, ainsi que des facteurs sociaux et environnementaux tels qu'un taux de chômage élevé et une forte incidence de violence personnelle et de désorganisation sociale. Même si certains des aspects mentionnés comme étant constitutifs du caractère unique des services de police autochtones se retrouvent en fait dans un grand nombre de petites villes et de régions rurales de la société non autochtone, il semble bien que les traditions culturelles, et surtout le colonialisme, aient créé une situation bien spéciale au sein de la société autochtone. En outre,

comme c'est le cas pour toutes les constructions socioculturelles, la conceptualisation de ce caractère unique reflète un aspect conservateur et une sorte de « morale officielle », en ce sens qu'elle est peut-être tout autant l'expression d'une préférence et d'un mythe (celui de la mobilisation) qu'une réalité pragmatique. De nombreux services de police des Premières nations, du moins en apparence, ont des activités policières très traditionnelles dans lesquelles les programmes de prévention de la criminalité ou les consultations périodiques avec la collectivité occupent peu de place, et de nombreux agents de police, tout comme leurs collègues non autochtones d'ailleurs, insistent tout particulièrement sur la satisfaction qu'ils ont à faire respecter la loi et à lutter contre le crime dans le cadre de leurs fonctions. Selon les vérifications et évaluations effectuées, les chefs de bande des Premières nations ont souvent des divergences de vues avec les chefs de police en ce qui concerne la mesure dans laquelle les services de police offerts tiennent compte des réalités culturelles des Autochtones.

Que le contexte politique et institutionnel des services de police des Premières nations soit différent de celui de leurs homologues non autochtones ne fait aucune doute. Comme en témoignent les déclarations et politiques des dirigeants du gouvernement, et celles des chefs autochtones nationaux et locaux, les services de police des Premières nations font partie intégrante du processus d'autonomie gouvernementale des peuples autochtones. À ce titre, ils sont indissociables des revendications d'ordre juridictionnel et des épreuves de force des gouvernements fédéral, provinciaux et autochtones, d'une complexité manifeste. Les administrateurs des services de police des Premières nations doivent peut-être se montrer plus attentifs aux problèmes politiques que ceux des services de police des petites villes et, tout au moins symboliquement, au respect des règlements locaux. La sensibilité à ces dimensions politiques plus larges peut se traduire par la nécessité d'adhérer — ou du moins d'être confrontés — à des conceptions de la police très différentes de celles acceptées dans la société en général, qu'il s'agisse de l'opportunité de reconnaître aux dirigeants politiques un droit de regard direct sur les services de police (par opposition au concept d'une commission de police « neutre » qui fait office d'arbitre), de reconnaître la priorité des droits collectifs sur les droits individuels (p. ex., les fouilles policières agressives, l'arrestation sans accusation, etc.) ou de se

montrer sélectif dans l'application des lois provinciales, voire de certaines dispositions du *Code criminel* (p. ex., percevoir la contrebande et le trafic illicite d'alcool comme faisant partie du commerce autochtone légitime), ce qui revient à affirmer la validité en droit de « sujets contestés ».

Dans leurs déclarations et documents de politique, les dirigeants de la police des Premières nations insistent tout particulièrement sur les styles de gestion, sur les besoins en formation et sur les compétences recherchées. Tous réclament davantage de formation pour les gestionnaires et superviseurs policiers et surtout une meilleure adaptation des programmes existants (p. ex., les cours destinés aux cadres supérieurs, les services de police axés sur les problèmes) aux réalités des services de police des Premières nations, ou même la création d'un institut autochtone distinct de formation et de gestion. En plus de reconnaître les besoins de formation en gestion (p. ex., l'élaboration du budget, la programmation, l'établissement des priorités) des dirigeants des petits services de police, l'on admet généralement, surtout chez les dirigeants autochtones, que la nature particulière des services de police autochtones et le contexte politique spécial dans lequel ils se situent signifient que les gestionnaires de services de police des Premières nations doivent posséder des compétences de deux ordres. Ils doivent d'une part être sensibilisés aux traditions culturelles, revitalisées ou réinventées (p. ex., le maintien de la paix, le ressourcement global), et intégrer celles-ci dans les services de police; d'autre part, ils doivent être capables de composer avec les ambiguïtés juridictionnelles et les conflits de valeurs (p. ex., la collaboration, la négociation et la médiation). En ce qui concerne ceux-ci, le chef de police autochtone peut être appelé à jouer le rôle d'un agent clé de socialisation, tant vis-à-vis les chefs de bandes que vis-à-vis les autorités policières de l'extérieur.

Il existe bien sûr des différences importantes, sur le plan organisationnel, entre les divers services de police autoadministrés. Ces petits services (dont certains sont des micro-

organisations comptant à peine une poignée de membres) sont peu nombreux à exercer une réelle et entière autonomie car ils sont périodiquement scrutés à la loupe par les autorités fédérales et provinciales qui les financent pour ainsi dire à 100 % en vertu d'accords à court terme; de plus, pour leurs activités opérationnelles, tous les services des Premières nations dépendent dans une large mesure de la collaboration avec de grandes organisations policières non autochtones de l'extérieur (p. ex., les services d'identité judiciaire, les services d'enquête sur les crimes graves, etc.). Ces contingences organisationnelles (le degré d'autonomie) rendent la tâche encore plus difficile aux gestionnaires de services de police des Premières nations. À titre d'organisations, les services de police des Premières nations présentent des différences importantes qui tiennent à leur taille, à leur degré d'isolement géographique, au type et au niveau de criminalité auxquels ils sont confrontés, à l'infrastructure institutionnelle et communautaire, et à leur jeune âge. Peut-être plus important encore, les services de police des Premières nations diffèrent quant au nombre de bandes qu'ils desservent et au nombre de cultures tribales auxquelles ils doivent s'adapter. L'éventail est large, allant de services possédant un emplacement unique, desservant une seule bande et placés sous l'autorité d'un seul conseil tribal aux services régionaux responsables de plusieurs bandes et collectivités et tenus de s'adapter à différentes cultures tribales. Sur le plan organisationnel, l'obligation de desservir plusieurs bandes peut poser un défi de taille étant donné que les ministères du gouvernement fédéral considèrent chaque bande comme une Première nation très autonome, même si la notion d'autonomie est souvent ambiguë.

Lorsqu'il est question des services de police des Premières nations, la question des ressources financières est sans doute la plus controversée. D'ordinaire, les dirigeants politiques et les gestionnaires de services de police soutiennent que les ressources mises à leur disposition par l'un ou l'autre niveau de gouvernement, ou par les deux, sont insuffisantes. Le budget de la police provient généralement entièrement de ces sources même si quelques bandes sont en mesure de compléter les fonds gouvernementaux par des ressources indépendantes (redevances pétrolières, revenus de placement); des indices permettent d'ailleurs de penser que cela pourra arriver plus souvent lorsque les bandes connaîtront une certaine croissance économique. On



soutient généralement que les coûts de démarrage et d'autogestion des services de police ont été sous-estimés par les gouvernements bailleurs de fonds et que les situations des collectivités (p. ex., la demande élevée de services, l'effet destructif de la colonisation sur la solidarité communautaire et le communautarisme et le très grand nombre de crimes graves qui génèrent beaucoup de stress et drainent les ressources) n'ont pas été suffisamment prises en compte dans le plan de financement. De leur côté, les gouvernements affirment habituellement que les ressources mises à la disposition des services de police des Premières nations sont comparables, voire supérieures, à celles accordées à des collectivités non autochtones de taille semblable, mais qu'elles sont mal utilisées. Outre les arguments précis du débat sur la comparabilité, deux grandes questions de principe semblent être en jeu. D'une part, étant donné que les fonds proviennent de l'extérieur et ne font pas partie des autres enveloppes budgétaires des bandes, les chefs de bandes et les chefs de police des Premières nations ne ressentent pas la nécessité de se prononcer sur des questions de fond et se contentent de déplorer l'insuffisance des ressources. Le fait de se concentrer sur la recherche de financement supplémentaire leur évite de s'interroger sur l'ordre de priorité et sur les autres façons d'utiliser les ressources existantes. Par ailleurs, puisque la Politique sur la police des Premières nations du gouvernement fédéral affirme l'importance de mettre sur pied des services de police capables de tenir compte des réalités culturelles définies par les peuples autochtones eux-mêmes, il est permis de se demander si les gouvernements sont prêts à élaborer des budgets permettant d'atteindre cet objectif. Le gouvernement fédéral a beaucoup insisté sur la nécessité de conclure des accords tripartites et de créer des institutions de qualité professionnelle comparable (p. ex., les commissions de police, la formation), mais il reste à voir s'il entend continuer de soutenir financièrement la création et l'amélioration d'une police autochtone distincte.

La collaboration avec les services de police non autochtones et provinciaux, et peut-être aussi avec les autres organisations policières des Premières nations, apparaît essentielle si l'on veut mettre sur pied des services de police autochtones capables de se conformer aux normes élevées fixées dans les lois provinciales sur la police, peu importe les normes supplémentaires inhérentes à une police culturellement distincte. Les protocoles officiels, de

même que la collaboration et le soutien informels, jouent un rôle crucial. Il est manifestement important d'évaluer comment les parties perçoivent les faits nouveaux à cet égard et quelles questions de principe, quelles stratégies et quelles ressources leur semblent essentielles.

Cette deuxième phase de l'étude, qui met en évidence les problèmes d'ordre organisationnel et institutionnel, facilite l'examen et l'évaluation des thèmes et des enjeux décrits ci-dessus. Par exemple, l'instrument de l'enquête, qui visait les gestionnaires de services de police et comportait à la fois des questions ouvertes et fermées, a permis de recueillir des renseignements sur la structure et les défis de l'organisation, le style de gestion, les difficultés et réalisations spéciales, les besoins, le bien-fondé des stratégies en matière de ressources, la surveillance communautaire, les préoccupations politiques et les caractéristiques particulières des services de police des Premières nations.

## **LA STRUCTURE DES SERVICES DE POLICE AUTOADMINISTRÉS DES PREMIÈRES NATIONS**

Il y aurait aujourd'hui, au Canada, quelque 600 bandes dispersées dans différentes régions du pays et chacune ne compterait en moyenne que 800 membres environ<sup>1</sup>. Ces chiffres rendent extrêmement difficile la mise en place de services de police très autonomes et très respectueux des réalités culturelles, capables d'être à la fois efficaces, efficaces et équitables. Dans un tel contexte, la collaboration avec d'autres bandes ou d'autres Premières nations, ainsi qu'avec les services de police provinciaux et municipaux environnants, apparaît absolument essentielle. Ailleurs au Canada, il y a eu, et continue d'avoir, une tendance au regroupement et à la régionalisation tellement marquée que les services de police, même ceux de taille imposante, craignent, à juste titre, de perdre leur autonomie. Certes, un service de police non autochtone comptant moins de 50 agents apparaîtrait voué à disparaître, comme les dinosaures, dans des provinces telles que l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, à moins de réussir à établir des collaborations importantes avec d'autres services de police de façon à pouvoir respecter des normes provinciales de plus en plus contraignantes. Présentement, au Canada, deux services de police autoadministrés des Premières nations comptent plus de 50 membres (le Service de police Nishnawbe-Aski et le Service de police d'Anishinabek, en Ontario) et deux autres seulement comptent plus de 25 membres. Comme on le verra plus loin, presque tous les services de police autoadministrés des Premières nations ont signé avec leur organisation policière homologue au palier provincial (c'est-à-dire la Gendarmerie royale du Canada, la Police provinciale de l'Ontario et la Sûreté du Québec) des protocoles en vertu desquels ils ont accès à des services de soutien ainsi qu'à des services et ressources spéciaux en matière de maintien de l'ordre. Ces relations fondées sur des protocoles sont parfois mal délimitées et mal interprétées dans la pratique et ne vont pas sans créer des frictions et des

---

<sup>1</sup> Il y a un léger manque d'homogénéité entre les données officielles du gouvernement et les rapports des gestionnaires de services de police en ce qui a trait au nombre de bandes et d'agents dans certaines zones de responsabilité. Ici, les auteurs ont utilisé les chiffres cités dans les dossiers de la DGPA.

tensions, même si les services de soutien opérationnel et administratif fournis sont ceux habituellement offerts aux services de police de plus petite taille (p. ex., les services d'enquête sur les crimes graves, les services d'identité judiciaire, les services d'information et les services spécialisés).

La régionalisation, à titre de principe d'organisation des services de police autochtones, s'est développée lentement, mais de façon constante, depuis l'annonce de la nouvelle politique du maintien de l'ordre dans les réserves indiennes en 1991. Dans les Maritimes, les quatre bandes ou Premières nations, toutes micmacs, qui possèdent un service de police relativement autonome, sont affiliées au service de police tribal unama'ki. Des bandes de Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard ont retenu les services de la GRC dans le cadre d'accords tripartites en matière de police (appelés ententes communautaires tripartites), tandis que d'autres bandes de ces provinces, et presque toutes les bandes du Nouveau-Brunswick, bénéficient de services de police en vertu d'ententes cadres fédérales-provinciales. Contrairement à la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick dispose encore d'un important réseau d'agents de bande dont l'autorité policière, la formation et les ressources sont très limitées. Dans toute la région atlantique, la GRC, qui tient lieu de police provinciale, fournit tout au moins aux collectivités des Premières nations les services de police exigeant l'emploi de techniques évoluées (p. ex., le groupe d'intervention spéciale, les services d'identité judiciaire) et mène elle-même les enquêtes sur la plupart des crimes graves.

Il existe, au Québec, 14 collectivités inuites et 42 collectivités des Premières nations (39 bandes officiellement reconnues)<sup>1</sup>. Dans le Nord, on a procédé à une certaine régionalisation selon le groupe culturel chez les Cris de la Baie James (neuf collectivités) et chez les Inuits (14 collectivités), mais il reste beaucoup de travail à faire pour que le service de police régional

---

<sup>1</sup> Il y a un léger manque d'homogénéité entre les données officielles du gouvernement et les rapports des gestionnaires de services de police en ce qui a trait au nombre de bandes et d'agents dans certaines zones de responsabilité. Ici, les auteurs ont utilisé les chiffres cités dans les dossiers de la DGPA.

devienne raisonnablement autonome. À titre d'exemple, le service de police de Katimavik, qui dessert les collectivités inuites, est essentiellement une structure de coordination qui compte beaucoup sur la police provinciale pour faire respecter les lois. On peut difficilement affirmer que le service est dirigé par les Inuits et, pour le moment, les agents locaux s'apparentent davantage à des agents de bande; le chef du service de police de Katimavik a d'ailleurs fait remarquer que ses agents n'étaient pas armés. La tendance est tout de même non équivoque et, à la conférence nationale de 1998 sur la justice autochtone, un juge émérite de la région du Nunavik a fait observer que la Sûreté du Québec cessait progressivement d'assurer le maintien de l'ordre dans les collectivités inuites et qu'il y avait de plus en plus d'agents Inuits qui préparaient les dossiers du ministère public et se présentaient à la cour criminelle. Les services de police autoadministrés des trois Premières nations mohawks du sud-ouest de la province de Québec, à savoir celles d'Akwesasne, de Kanesatake et de Kahnawake, ont paraît-il discuté de leurs préoccupations communes, notamment de la possibilité de former ensemble un groupe d'intervention spéciale, et de la façon d'intégrer les traditions mohawks dans les pratiques policières, mais les services, quoique de taille modeste (un peu plus de 20 membres), sont tout à fait indépendants les uns des autres. Après une longue période d'hésitation sur leur statut, les gardiens de la paix de Kahnawake et de Kanesatake ont été reconnus sans restrictions comme services de police dans les accords tripartites (gouvernement fédéral, gouvernement provincial et Première nation). Dans le nord-ouest du Québec, les neuf collectivités des Premières nations algonquines possèdent des services de police indépendants (tous comptent moins de dix membres chacun), mais elles ont établi des liens de collaboration entre elles; ainsi, un chef de police d'une Première nation algonquine joue également le rôle de conseiller et de superviseur auprès d'un autre service de police algonquin de la région. Ailleurs au Québec, les Services policiers amérindiens assurent le maintien de l'ordre dans une douzaine de Premières nations officiellement classées par la Direction générale de la police des Autochtones parmi celles qui possèdent des services de police autoadministrés; la plupart de ces bandes sont des bandes montagnaises, mais il y a aussi d'autres groupes culturels tels que des Micmacs, des Abénaquis et

des Attikanieks. Au Québec, outre les services énumérés ci-dessus, il existe une poignée de micro-organisations policières (moins de six ou sept membres), officiellement reconnues « autonomes », même si, dans la pratique, elles ne disposent que d'une autonomie modeste en ce qui a trait au maintien de l'ordre.

L'Ontario, où il existe 126 bandes<sup>1</sup>, est la province qui compte le plus grand nombre de collectivités des Premières nations. Certaines d'entre elles, notamment les Premières nations Nishnawbe-Aski et Anishinabek, possèdent des services de police régionaux relativement autonomes. Le service de police de la première prévoit employer ultérieurement une centaine d'agents qui desserviront 49 bandes crie et ojibwas comptant une population totale de 30 000 personnes réparties sur un territoire aussi vaste que la France; actuellement, ce service de police possède 90 agents desservant 44 collectivités. Le service de police de la seconde, la Première nation Anishinabek, qui a connu une expansion récente, assure le maintien de l'ordre dans 18 Premières nations avec 58 policiers. L'entente des United Chiefs and Councils of Manitoulin permet d'offrir un service régional à douze Premières nations qui vivent au sud-ouest du centre de l'Ontario. Il existe également des micro-services autonomes (p. ex., ceux de Lac Seul et de Wikwemikong) et des services autonomes de taille modeste (p. ex., ceux des Six Nations) de même que de nombreuses Premières nations qui bénéficient de services de maintien de l'ordre « améliorés » (l'amélioration découle habituellement de l'ajout d'un agent local choisi par la bande), sous la direction de la police provinciale. L'Ontario possède plusieurs des services de police les mieux gérés, dirigés par des Autochtones, au Canada (p. ex., ceux des Six Nations, d'Akwesasne et d'Anishinabek).

Dans l'Ouest canadien, il existe trois petits services régionaux autochtones qui sont autonomes : le service de police de Stl'atl'imx en Colombie-Britannique (qui dessert dix bandes ou Premières nations avec moins de dix policiers sans compter le chef de police), le service de

---

<sup>1</sup> Il y a un léger manque d'homogénéité entre les données officielles du gouvernement et les rapports des gestionnaires de services de police en ce qui a trait au nombre de bandes et d'agents dans certaines zones de responsabilité. Ici, les auteurs ont utilisé les chiffres cités dans les dossiers de la DGPA.

police de Dakota-Ojibway, au Manitoba, (six Premières nations et une vingtaine d'agents), et le service de police régional du Petit lac des Esclaves, en Alberta, qui assure le maintien de l'ordre dans huit Premières nations avec 12 policiers. Outre ces trois services, les autres services de police autochtones reconnus autonomes desservent une seule bande; le plus important est celui de Blood avec une vingtaine de membres qui desservent la réserve dont le territoire est le plus étendu au Canada, soit 50 milles de largeur et une superficie totale de 350 000 acres. Quatre bandes de la région d'Hobbema, en Alberta, n'en formaient qu'une auparavant; il n'est pas donc pas étonnant qu'il soit occasionnellement question de créer là-bas un service régional. Il existe présentement trois services de police dans la région, à savoir la GRC et les services de Louis Bull et d'Hobbema. Les Services de police des Premières nations du sud de l'Alberta, nommément ceux de Blood, de la nation Siksika et de Tsuu T'ina, ont également discuté officieusement entre eux de régionalisation. Cependant, dans l'ouest du Canada, les services de police qui desservent une seule Première nation semblent moins enclins à la régionalisation et, lorsque régionalisation il y a, le service de police demeure de taille très modeste. La GRC, dans le cadre d'accords provinciaux ou d'ententes communautaires tripartites, offre des services de police à toutes les Premières nations de la Saskatchewan et à la plupart des Premières nations de Colombie-Britannique (et à certaines du Manitoba). En Colombie-Britannique, il existe quelques micro-services de police autoadministrés qui ont pour mandat de protéger la population.

Comme la plupart des Premières nations comptent peu de membres et que ceux-ci sont dispersés sur un vaste territoire, la régionalisation, même si elle est importante, ne peut constituer un remède universel permettant d'obtenir des services de police efficaces et efficaces. À titre d'exemple, le service de police de Stl'atl'imx dessert dix bandes, qui vivent à 16 endroits différents, dans une région montagneuse qu'il faut plusieurs heures pour parcourir en voiture. Ces bandes comptent en tout un peu moins de 3 000 personnes et le service de police, qui ne dispose même pas de dix policiers, hérite d'une tâche très lourde, surtout s'il est déterminé à offrir un service de type communautaire, comme c'est le cas de la police de Stl'atl'imx. Les dirigeants communautaires souhaitent ardemment que la police ait une grande visibilité et l'on

raconte souvent qu'un programme de sécurité mis en place par la Première nation de Lillooet, en 1996, axé sur des patrouilles de prévention du crime dans cette région (et signalant toute activité criminelle réelle ou possible à la GRC), a permis, en un an seulement, de réduire de 95 % l'activité criminelle. La plupart des services de police régionaux (p. ex., ceux d'Unama'ki, des Nishnawbes-Askis, du Kativik, des Cris de la Baie James, et de Dakota-Ojibway) ressemblent au service de police de Stl'atl'imx puisqu'ils doivent desservir un grand nombre de petites collectivités très éloignées les unes des autres, et qu'ils misent fortement sur la visibilité des policiers; dans les circonstances, le personnel est forcément peu nombreux, il est appelé à rendre un large éventail de services, et doit patrouiller le territoire à peu près constamment. Il est donc très difficile pour de nombreux services de police régionaux d'effectuer un bon travail de police répressif ou préventif.

À l'échelon provincial, l'organisation des services de police des Premières nations laisse à désirer. Exception faite de la Saskatchewan, où il n'existe pas de services de police autoadministrés, la police provinciale autochtone la plus active est celle de l'Ontario qui possède une commission de police des Premières nations. Dans certaines provinces, les chefs de police ont exprimé le désir de disposer d'une telle commission, ce qui faciliterait l'embauche (grâce à la création d'un registre du personnel) et permettrait d'exercer des pressions pour que soient améliorés les programmes provinciaux de formation à l'intention des aspirants policiers des Premières nations. Bien entendu, bon nombre des questions relatives aux services de police autoadministrés des Premières nations ont des conséquences sur le plan provincial; on peut se demander par exemple si les agents des Premières nations ont le statut d'agents provinciaux (c'est le cas en Nouvelle-Écosse, mais pas en Ontario), qui nomme officiellement les agents autochtones (la Première nation par l'entremise du chef et du conseil tribal, la commission de police ou les autorités provinciales?), et quelles lois provinciales les autorités des Premières nations encouragent leur service de police à faire respecter. À bien des égards, la relation entre le gouvernement provincial et le gouvernement des Premières nations demeure problématique dans la mesure où la constitution canadienne confie aux provinces la responsabilité de maintenir l'ordre, alors que de nombreux dirigeants des Premières nations estiment que ces dernières



doivent transiger « de pays à pays » avec le gouvernement fédéral. Ces perspectives différentes compliquent certains aspects des services de police autoadministrés, et les accords tripartites, des éléments clés de la politique fédérale au Canada depuis 1991, n'ont résolu que partiellement le problème.

Il existe depuis 1992 une association pancanadienne des chefs de police des Premières nations. L'ACPPN a connu une croissance rapide; partie d'une poignée de membres, elle comptait plus de 20 membres lors de sa première assemblée générale annuelle qui a eu lieu à Ottawa, en 1996. Ses membres les plus actifs ont été des chefs de police des Premières nations de l'Ontario et de l'Alberta, mais elle compte aussi des représentants de provinces de l'Atlantique, du Québec, du Manitoba et de la Colombie-Britannique, ainsi que des membres associés représentant d'autres autorités policières des Premières nations. L'Association est officiellement reconnue et reçoit du financement de la Direction générale de la police des Autochtones; des délégués de l'ACPPN et de la DGPA forment ensemble un comité de coordination qui s'est réuni périodiquement ces dernières années afin d'échanger sur les améliorations qu'il faudrait apporter à la police des Premières nations (p. ex., des programmes spéciaux de formation, notamment sur la violence familiale) et d'élaborer des plans à cet effet.

Le tableau 1 reprend de manière schématique la chronologie des principaux événements de l'histoire de la police autochtone au Canada, mettant en évidence la création et l'évolution des services de police autoadministrés des Premières nations. On peut voir que c'est le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) qui a mis sur pied le système des agents de bande en 1968 (dans lequel les agents ne sont pas armés et possèdent des pouvoirs d'arrestation essentiellement semblables à ceux de n'importe quel citoyen); ces agents étaient chargés d'informer les gens, ils accordaient une grande importance aux questions touchant l'ordre social au sein de la collectivité, et constituaient généralement un canal de communication pour la police provinciale. Il a fallu sept ans aux services de police provinciaux (c'est-à-dire à la GRC, à la Police provinciale de l'Ontario et à la Sûreté du Québec) pour

mettre sur pied des programmes d'agents spéciaux pour les collectivités des Premières nations. D'ordinaire, les agents de police spéciaux ne recevaient pas le même niveau de formation que les membres réguliers et n'avaient pas non plus les mêmes pouvoirs que ces derniers (p. ex., ils portaient rarement des accusations officielles ou agissaient rarement comme officiers traitants lors d'une action en justice); ils remplissaient cependant toutes les fonctions relatives au maintien de l'ordre. Avant 1991, plusieurs Premières nations exerçaient un plus grand contrôle sur la police de leur collectivité et affirmaient clairement préférer un service de police relativement autonome (p. ex., Kahnawake, les Cris de la Baie James, le service de police Dakota-Ojibway), mais le premier service de police entièrement autonome a vu le jour en 1987, dans la Première nation de Louis Bull, en Alberta; ce premier service autonome était le fruit d'une volonté politique et aussi de la prospérité économique qu'avaient apportée les revenus tirés du gaz et du pétrole. Le service de police de Louis Bull exerçait des pouvoirs de maintien de l'ordre comparables à ceux d'un service de police municipal.

Deux ans après la sanction de la nouvelle Politique sur la police des Premières nations par le cabinet fédéral, on assistait à la création de la Direction générale de la police des Autochtones et de l'Association des chefs de police des Premières nations, ainsi qu'à la tenue du premier atelier sur l'autorité publique de la police des Premières nations. L'une des principales priorités de cette politique était de négocier, entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et les Premières nations, des accords tripartites ayant pour effet de créer des services de police autoadministrés ou de confier à la GRC le soin de maintenir l'ordre sur le territoire d'un certain nombre de Premières nations (selon des modalités décrites dans une entente communautaire tripartite). À la fin de 1996, environ la moitié de la population admissible des Premières nations recevait des services de police en vertu de ladite Politique. Près de 170 Premières nations étaient réputées disposer de services de police autoadministrés; de ce nombre, plus de 60 % étaient en Ontario et 20 % au Québec. Quelque 80 autres Premières nations bénéficiaient de services de police en vertu de la Politique adoptée, dans le cadre d'ententes communautaires tripartites, ou, dans le cas de la Saskatchewan, d'une entente provinciale. Exception faite de deux Premières nations recevant des services de police en vertu

d'un contrat municipal, les 280 autres Premières nations devaient être constituées en personne morale, comme le prévoyait la Politique, mais continuaient de recevoir des services de police de membres réguliers de la GRC qui travaillaient en collaboration avec des agents de bande ou des agents spéciaux de la GRC. C'est dans ces provinces — tout particulièrement en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Alberta, mais aussi au Nouveau-Brunswick — que l'on peut s'attendre à ce que d'autres

services de police autoadministrés voient le jour dans un proche avenir<sup>2</sup>, sous la forme de services régionaux ou destinés à une seule bande.

<b>GRAPHIQUE 1 : LA POLICE DES AUTOCHTONES AU CANADA – UNE CHRONOLOGIE</b>	
1960	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La GRC annonce qu'elle n'offrira plus de services de police aux collectivités des Premières nations de l'Ontario et du Québec</li> </ul>
1968	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le MAINC met sur pied le Programme des agents de police des bandes</li> </ul>
1968	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Début du programme des Peacekeepers à Kahnawake</li> </ul>
1973	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un groupe de travail du MAINC formule trois recommandations pour assurer le maintien de l'ordre dans les collectivités autochtones</li> <li>• Début du programme des services de police 3b) de la GRC</li> </ul>
1975	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Début du Programme des gendarmes spéciaux des bandes en Ontario</li> <li>• Création du Programme de la police amérindienne au Québec</li> </ul>
Décennie 1970	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le MAINC entreprend l'évaluation du Programme des agents de police des bandes</li> </ul>
1978	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise sur pied du service de police du conseil tribal Dakota-Ojibway</li> <li>• La Convention de la Baie James et du Nord québécois autorise la mise en place de services de police autoadministrés pour les Cris de la Baie James et les Naskapis</li> </ul>

<sup>2</sup> À l'automne 1998, 61 % de la population admissible (dans les réserves) des Premières nations — 311 bandes comptant 219 000 membres — bénéficiaient de services de police en vertu de la Politique sur la police des Premières nations. Selon les critères définis par la DGPA, le nombre de services de police autoadministrés devait être porté à 194, ce qui représente 69 % des 311 bandes.

1982	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 500 agents de police indiens sont maintenant en poste dans les collectivités des Premières nations (ce qui comprend les agents de bande)</li> </ul>
1983	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parution du rapport «National Evaluation Overview of Indian Policing » (qui traite principalement du programme 3b) de la GRC, du Programme de police du conseil tribal Dakota-Ojibway, du Programme de la police amérindienne et du Programme des gendarmes spéciaux des bandes en Ontario) préparé par le groupe Social Policy Research Associates pour le MAINC</li> </ul>
<p><b>GRAPHIQUE 1 :</b>  <b>LA POLICE DES AUTOCHTONES AU CANADA – UNE CHRONOLOGIE (suite)</b></p>	
1987	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La réserve Louis Bull met sur pied le premier service de police autonome des Premières nations (dont les pouvoirs sont l'équivalent de ceux d'un service de police municipal)</li> </ul>
1991	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La nouvelle Politique sur la police des Premières nations est approuvée par le Cabinet fédéral (la responsabilité de maintenir l'ordre dans les collectivités autochtones est transférée du MAINC à Solliciteur général Canada, en 1992, et un financement par reconduction de 116 millions de dollars sur cinq ans est approuvé afin de mettre en application la nouvelle politique dans les réserves en accordant une importance particulière aux accords tripartites)</li> </ul>
1992	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'une Direction générale de la police des Autochtones au ministère du Solliciteur général du Canada</li> <li>• Création de l'Association des chefs de police des Premières nations (ACPPN)</li> </ul>
1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenue du premier atelier annuel sur les organes directeurs de la police des Premières nations</li> </ul>
1994	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signature d'un accord tripartite prévoyant la création du Service de police Nishnawbe-Aski en 1998, le plus gros service de police autochtone au Canada (150 agents, 49 réserves crie et ojibwas et un territoire grand comme la France)</li> </ul>
1995	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluation de la Politique sur la police des Premières nations et du programme par le groupe Jamieson and Associates à la demande de Solliciteur général Canada</li> <li>• 46 accords tripartites sont signés et plus de 800 agents autochtones assurent le maintien de l'ordre dans les collectivités des Premières nations</li> <li>• Enquête nationale auprès des agents de police de première ligne dans les collectivités</li> </ul>

	autochtones (Murphy et Clairmont, Direction générale de la police des Autochtones)
1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Première assemblée générale annuelle de l'ACPPN à Ottawa</li> </ul>
1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 111 accords tripartites sont signés et plus de 850 agents autochtones assurent le maintien de l'ordre dans les collectivités des Premières nations</li> </ul>

## MÉTHODOLOGIE

Cette vue d'ensemble des problèmes de gestion et d'organisation que posent les services de police autoadministrés des Premières nations a été préparée à l'aide de différentes sources d'information (voir le tableau 1). Nous avons d'abord examiné les réponses des gestionnaires à l'enquête nationale de 1995 menée auprès des agents de police de première ligne dans les collectivités autochtones du Canada (Murphy et Clairmont, 1996). Cette enquête portait sur les cinq systèmes organisationnels de la police autochtone, soit les services autonomes des Premières nations, les services de police fournis par la GRC, les services de police des Premières nations encadrés par la Police provinciale de l'Ontario, les services de police autochtones encadrés par la Sûreté du Québec et le programme des agents de police des bandes. Deuxièmement, nous avons passé en revue tous les rapports de vérification ou d'évaluation des services de police autoadministrés des Premières nations qui étaient disponibles. Troisièmement, une enquête nationale auprès des chefs des services de police des Premières nations, partout au Canada, a été menée en 1998. Quatrièmement, nous avons effectué neuf courtes visites dans les services de police des Premières nations.

Le questionnaire de l'enquête de 1998, envoyé aux chefs de police des Premières nations, a été élaboré à l'été et à l'automne 1997. Une première lettre a été envoyée à tous les participants éventuels (voir en annexe) afin d'expliquer la raison de l'enquête, présentée essentiellement comme une seconde phase de l'enquête nationale réalisée deux ans auparavant auprès des agents en poste dans les collectivités autochtones. Comme le précisait cette lettre, l'enquête auprès des gestionnaires allait s'intéresser davantage à l'organisation de la police, et

était réalisée à la suggestion des répondants-gestionnaires eux-mêmes lors de l'enquête de 1995. La lettre décrivait l'objectif de la nouvelle enquête et invitait les chefs de police à donner leur avis sur la démarche proposée. Les chercheurs avaient également discuté du contenu de l'enquête et de la stratégie générale du projet avec le personnel de la Direction générale de la police des Autochtones (DGPA), à Ottawa, et avec le comité de coordination de l'ACPPN et de la DGPA, à Halifax. Ensuite, après avoir été révisé en profondeur, le questionnaire de l'enquête par courrier-réponse a été expédié aux chefs des services de police autochtones autonomes; des lettres de rappel ont également été envoyées à ceux qui avaient négligé de répondre (voir en annexe). Le questionnaire de l'enquête contenait de nombreuses questions fermées, mais aussi un certain nombre de questions ouvertes afin que les chefs de police aient la possibilité d'exprimer leurs propres observations et préoccupations (voir en annexe). Le questionnaire de l'enquête était disponible en français ou en anglais.

Le questionnaire de l'enquête postale a été envoyé à 38 services de police autochtones et 15 d'entre eux ont répondu à toutes les questions. Le tableau 1 indique le schéma de réponse dans les différentes régions du Canada. Dans les provinces de l'Atlantique, des réponses ont été obtenues des deux services de police dont le statut correspond le mieux à la définition de « services autonomes », à savoir la police tribale Unama'ki, le plus gros service de police des Premières nations du Canada atlantique, qui dessert quatre bandes avec 15 agents, et la police de bande de Conne River (dont les pouvoirs policiers ne sont pas très différents de ceux des services composés d'agents de bande). Sauf dans la réserve de St. Mary, où le maintien de l'ordre est assuré par le service de police municipal de Fredericton, tous les autres services de police autochtones du Canada atlantique sont assurés par la GRC (parfois dans le cadre d'accords tripartites entre les bandes et les gouvernements fédéral et provincial) et par les agents de bande. Au Québec, sept services de police autochtones, dont le service régional de Kativik, qui desservent une quinzaine de collectivités inuites, les Naskapis, les Wolinak, les Kitigan Zibi, les Hurons Wendake, Gesgapagiac et Akwesasne, ont répondu à l'enquête de 1998. Trois importants services de police des Premières nations, soit le service de police régional des Cris et ceux de Kahnawake et de Kanesatake, n'ont pas répondu. En Ontario, les

services de police d'Akwesasne, des Six Nations et de Lac Seul ont répondu. Parmi les principaux services de police qui ne l'ont pas fait, mentionnons le service Nishnawbe-Aski, le plus gros service de police des Premières nations au Canada en ce qui a trait au nombre d'agents, au nombre de bandes concernées et au territoire géographique desservi, et le service de police d'Anishinabek qui compte 58 agents et dessert

**Tableau 1**  
**Services de police autochtones autonomes, 1997 :**  
**Sources d'information**

Région	Enquête de 1998 auprès des gestionnaires	Visite sur place	Enquête de 1995 (Réponses des gestionnaires)	Vérifications et évaluations récentes
<b>ATLANTIQUE</b>				
Unama'ki	☐	☐	☐	☐
Conne River*	☐			
<b>QUÉBEC</b>				
Kativik	☐		☐	
Naskapis	☐		☐	
Cris				☐
Innu Uashat			☐	☐
Wolinak	☐			
Lac Simon			☐	
Kitigan Zibi	☐	☐	☐	
Huron Wendake	☐			
Betsiamites			☐	
Kahnawake			☐	
Gesgapegiac	☐			
Listuguj			☐	
<b>Ontario</b>				
Six Nations	☐	☐	☐	☐
Anishinabek			☐	☐
Lac Seul	☐			
Nishnawbe-Aski			☐	☐
Akwesasne	☐	☐	☐	



**Tableau 1**  
**Services de police autochtones autonomes, 1997 :**

**Sources d'information (suite)**

<b>Région</b>	<b>Enquête de 1998 auprès des gestionnaires</b>	<b>Visite sur place</b>	<b>Enquête de 1995 (Réponses des gestionnaires)</b>	<b>Vérifications et évaluations récentes</b>
<b>OUEST CANADIEN</b>				
Dakota-Ojibway			☐	☐
Blood		☐	☐	☐
Tsuu T'ina	☐	☐		
Siksika	☐	☐	☐	☐
Louis Bull		☐	☐	☐
Hobbema			☐	☐
Stoney Nation*			☐	
Stl'atl'imx	☐	☐	☐	☐
Ditidaht*	☐			

\* Ces services de police sont peut-être officiellement autonomes, mais ne jouissent pas de la même autonomie que les autres services.

18 collectivités du nord-ouest et du centre de l'Ontario. Dans l'Ouest canadien, quatre des neuf services de police autoadministrés des Premières nations ont répondu. Les principaux services qui n'ont pas pris le temps de remplir le questionnaire sont le service de police Dakota-Ojibway, au Manitoba, et celui de Blood, en Alberta; ces deux services sont à peu près de taille comparable (une vingtaine de membres), mais le premier dessert six Premières nations, alors que le second ne dessert qu'une seule bande, mais qui possède la plus grande réserve au Canada.

Des visites ont été effectuées dans neuf réserves du Canada afin de discuter avec les chefs de police des questions touchant l'administration et les styles particuliers de la police autochtone. Les réserves visitées sont : Unama'ki en Nouvelle-Écosse (à deux reprises), Kitigan

Zibi au Québec (à deux reprises), Six Nations (1996) et Akwesasne, en Ontario, Tsuu T'ina, Blood, Louis Bull et Siksika, en Alberta, et Stl'atl'imx, en Colombie-Britannique. Dans la plupart des cas, il s'agissait de visites de courte durée, comprenant une entrevue d'environ deux heures et une visite de la réserve; cependant, dans trois cas, les chercheurs ont également pris part à des co-patrouilles de nuit.

Le taux de réponse a été décevant, surtout en comparaison avec le taux obtenu (environ 60 %) lors de l'enquête de même type menée deux ans auparavant, qui s'adressait à près de 800 policiers de première ligne des collectivités autochtones du Canada. Toutefois, les renseignements recueillis lors des visites sur place, les vérifications et évaluations récentes, et un nouvel examen des réponses des gestionnaires à l'enquête de 1995, ont constitué un complément intéressant aux résultats de l'enquête elle-même. Des données provenant de ces différentes sources d'information seront prises en compte lors de l'analyse de la perception qu'ont les chefs de police du maintien de l'ordre dans les collectivités des Premières nations.



## LES POINTS DE VUE DES CHEFS DE POLICE

### INTRODUCTION

Des 17 chefs de police qui ont participé à l'enquête de 1998, en répondant au questionnaire ou en prenant part à des entrevues lors des visites des chercheurs sur place, neuf étaient de culture et d'origine autochtones et huit étaient des non-Autochtones. Leur âge variait entre 55 et 37 ans. Tous les chefs de police non autochtones étaient dans la cinquantaine, alors que chez leurs homologues autochtones, l'âge moyen était de 40 ans. Ces derniers ont indiqué avoir tous été élevés par une famille autochtone dans une collectivité composée principalement d'Autochtones. Selon les autres renseignements disponibles (p. ex., les évaluations, l'enquête de 1995), il semble que cet échantillon sous-estime le pourcentage de jeunes (début de la quarantaine) chefs autochtones chez les chefs de police des Premières nations du Canada. Les données reflètent donc l'indigénisation de plus en plus marquée de la police des Premières nations. Depuis le milieu des années 1990, la vaste majorité des agents de police des collectivités autochtones, qu'ils soient à l'emploi de services autonomes des Premières nations ou de la GRC, sont d'origine autochtone (Murphy et Clairmont, 1996), et la tendance évolue manifestement dans le même sens pour les gestionnaires de services de police qui oeuvrent auprès des collectivités autochtones du Canada.

Tous les chefs de police sauf quatre (deux Autochtones et deux non-Autochtones) ont fait des études collégiales ou universitaires, même si aucun n'a obtenu de diplôme d'une université. Bien sûr, tous les chefs de police ont une longue expérience des services policiers; ils ont en fait entre 12 et 21 ans d'expérience. Tous les chefs de police non autochtones comptent plus de 20 ans d'expérience dans la police, tandis que, chez les chefs autochtones, le nombre moyen d'années d'expérience dans la police s'élève à 17 ans. En moyenne, les chefs des services de police sont en fonction depuis deux ans et demi. À cet égard, le chef le plus ancien, en poste depuis 11 ans, est le chef autochtone du service de police des Six Nations, suivi d'un

autre chef, également autochtone, du service de police Kitigan Zibi. Tous les chefs de police autochtones faisant partie de l'échantillon, sauf trois, ont indiqué avoir suivi plusieurs cours de formation, axés sur la gestion, ce qui comprenait habituellement le cours bien connu d'administration supérieure de la police au Collège canadien de police. Tous les chefs de police échantillonnés ont affirmé posséder des compétences spéciales pour occuper leur poste, dont la plus souvent mentionnée était leur expérience dans la police. La majorité des chefs de police non autochtones ont aussi indiqué compter de nombreuses années d'expérience dans la police des Premières nations et posséder également une longue expérience de travail auprès des collectivités autochtones. En plus de leur expérience, les chefs autochtones faisaient mention de leur « flexibilité » (un mot qu'ils employaient volontiers et qui faisait allusion à leur ouverture aux différents points de vue, ce qui peut être fort utile étant donné les diverses façons de concevoir la police et la justice dans les collectivités des Premières nations d'aujourd'hui), et de leur aptitude à bien s'entendre avec les autres agents de police et à les guider dans leur travail. Quelques chefs ont mentionné leurs liens culturels et communautaires (p. ex., leur capacité de comprendre les traités applicables et les langues utilisées), mais ne manquaient pas non plus d'évoquer leur expérience dans le secteur du maintien de l'ordre.

Outre les chefs de police qui ont participé à l'étude de 1998, 22 autres chefs ou gestionnaires de services de police principaux (commandants de division, sous-chefs, coordonnateurs) avaient fourni, dans leurs réponses au questionnaire de 1995, des renseignements sur les questions relatives à la police analysées ci-dessous. Ces renseignements seront utilisés le cas échéant. De ces 22 répondants, 20 étaient des Autochtones. Les services de police affiliés étaient ceux de Kativik, de Uashat, de Betsiamites, de Listuguj, d'Akwesasne (ex-chef de police), de Kahnawake et des Amérindiens, au Québec, d'Anishinabek, de Kettle Point et des Nishnawbe-Askis, en Ontario, et de Blood, Hobbema, Stoney Nation et Louis Bull, en Alberta.

## **PROBLÈMES D'ORGANISATION DES SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS**

La petite taille de la plupart des services de police des Premières nations ressort clairement dans les réponses à l'enquête. Ces services ont en moyenne huit agents à plein temps et un tiers d'entre eux emploient cinq agents ou moins. De plus, la majorité n'ont pas d'agents à temps partiel, sauf au Québec, en particulier le service de police de Kativik qui dessert 14 petites collectivités inuites isolées. Depuis quelque temps, le service de police de Louis Bull a recours à des policiers à temps partiel et à contrat; lors de notre visite, en 1998, le service comptait deux agents à temps partiel et songeait à en embaucher deux autres. Presque tous les répondants à l'enquête ont indiqué que leur service n'avait qu'un agent d'un rang supérieur à celui de gendarme, à savoir le chef de police. Dans les services comptant une vingtaine d'agents ou desservant plusieurs collectivités, environ 20 % des agents ont le rang de sous-officier. Compte tenu de la taille modeste des services de police, il n'est pas étonnant d'y trouver peu d'agents spécialisés dans des fonctions autres que la gestion, telles que l'identité judiciaire, la prévention de la criminalité ou les crimes graves. En fait, moins d'un tiers des répondants ont déclaré occuper des postes de cette nature au sein de leur service. Le service de police d'Akwesasne a confié des fonctions spécialisées de ce genre à certains des 23 membres de son organisation, et le service de police des Six Nations possède un agent spécialisé dans les affaires communautaires (c'est-à-dire, les écoles, la prévention de la criminalité). Presque tous les services de police des Premières nations ont déclaré avoir des employés civils à temps plein et à temps partiel, en moyenne un dans chaque catégorie. Dans les plus gros services qui ont participé à l'enquête, ceux des Six Nations, d'Unama'ki et d'Akwesasne, il y avait en moyenne un employé civil pour trois agents de police; le service de police d'Unama'ki affichait un ratio plus élevé, mais les chiffres fournis incluaient les employés à temps partiel chargés de surveiller la prison du poste de police. La majorité des services de police des Premières nations ne desservaient qu'une seule collectivité possédant généralement une culture tribale ou une langue unique, mais quelques cas ont été relevés où même de petits services comptant moins de dix

employés devaient desservir des territoires où vivent plusieurs collectivités se réclamant de différentes cultures tribales. Ainsi, le service de police de la nation Huron Wendake, au Québec, qui compte six agents à temps plein et trois à temps partiel, dessert apparemment quatre collectivités et quatre groupes culturels distincts, alors qu'en Colombie-Britannique, le service de police de la nation Stl'atl'imx, composé de neuf agents, dessert seize collectivités (formant dix bandes) réparties sur un vaste territoire.

Le portrait des services de police autoadministrés des Premières nations, tel que révélé par les résultats de l'enquête, peut comporter un biais favorable aux plus petits services, mais ce biais n'est pas très important. Certains des services de plus de 20 membres n'ont pas participé à l'enquête; c'est le cas notamment des services de Kahnawake et de Kanesatake, au Québec, et des Nishnawbe-Askis et d'Anishinabek, en Ontario, du service de police de Dakota-Ojibway, au Manitoba, et de Blood, en Alberta. On aurait pu s'attendre — et les visites sur place de même que d'autres renseignements confirment cette hypothèse — à ce que les services de police de Blood, de Kanesatake et Kahnawake aient des modèles organisationnels (ratio civils-agents de police, fonctions spécialisées restreintes) semblables à ceux que possèdent les services d'Akwesasne, des Six Nations et d'Unama'ki, comme nous l'avons vu plus haut, d'autant que, à l'instar de ces derniers, ils assurent le maintien de l'ordre 24 heures sur 24. Les services de police de Dakota-Ojibway et d'Anishinabek, et même celui de Nishnawbe-Aski, de plus grande taille, desservent un territoire où vivent plusieurs bandes et plusieurs collectivités; cette réalité, ajoutée à leur désir d'avoir une police visible, disponible presque 24 heures sur 24, devrait vouloir dire que le personnel est affecté aux patrouilles de base et qu'on y trouve par conséquent un pourcentage similaire d'agents d'un rang supérieur à celui d'officier et peu de spécialistes, si tant est qu'il y en ait. Il convient également de souligner que certains petits services ou micro-services n'ont pas répondu à l'enquête, surtout au Québec; dans certains de ces services, c'est le service amérindien qui assure le maintien de l'ordre en vertu d'accords tripartites. Donc, dans l'ensemble, le portrait organisationnel semble relativement valide et donne à penser que les services de police autoadministrés des Premières

nations sont de petite taille, comportent très peu de fonctions spécialisées, ont un ratio civils-agents qui se situe dans la moyenne, ont un pourcentage de sous-officiers qui reflète le fait que la police est souvent décentralisée (plusieurs bandes et plusieurs

collectivités) et travaillent d'arrache-pied pour atteindre leur objectif, celui d'offrir des services de maintien de l'ordre 24 heures sur 24.

Le tableau 2 contient les renseignements que l'enquête a permis de réunir sur d'autres aspects de l'organisation des services de police, à savoir les procédures organisationnelles et les opérations courantes. Il nous présente un portrait positif des services de police des Premières nations. La plupart de ces petits services utilisent des manuels de fonctionnement (p. ex. des Instructions permanentes), possèdent des descriptions de fonctions et procèdent chaque année à l'évaluation de leur rendement.

**Tableau 2**  
**Évaluation que font les chefs de police**  
**de l'organisation de leurs services**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Manuels de services de police	12	2
Descriptions d'emploi pour la plupart des fonctions policières	11	4
Évaluations du rendement annuel	12	3
Entreposage sûr des éléments de preuve	14	1
Protocole avec la police provinciale	11	4
Ententes relatives aux ressources (c.-à-d. ententes d'échange et/ou d'achat)	7	7



Installations de détention provisoire suffisantes	8	6
---	---	---

D'ordinaire, ils ont signé des protocoles avec la police provinciale (trois des quatre chefs qui ont indiqué ne pas avoir de protocole dirigeant des services situés au Québec) et la moitié des services ont également conclu des accords d'utilisation en commun ou des conventions d'achat avec d'autres services. Presque tous les chefs déclarent posséder suffisamment d'automobiles et des locaux sûrs pour entreposer les éléments de preuve. La plupart disent aussi disposer de locaux adéquats pour réaliser les entrevues et plus de la moitié des services disposent également de prisons convenables, ce qui est plutôt surprenant compte tenu de la taille modeste de nombreux services de police. En fait, il y a des raisons de croire que, sur ces aspects organisationnels précis, la situation est même meilleure que celle présentée dans le tableau, car les visites sur place ont permis de constater que de nouvelles installations, mieux adaptées aux besoins, étaient disponibles depuis peu ou sur le point de l'être, notamment dans les services de police d'Unama'ki, de Tsuu T'ina et d'Akwesasne. Les principaux services de police des Premières nations de l'Ontario qui n'ont pas participé à l'enquête, surtout ceux des Nishnawbe-Askis et d'Anishinabek, et, au Manitoba, celui de Dakota-Ojibway, où la gestion intérimaire assurée par la GRC est sur le point de prendre fin, devraient tous, à terme, être aussi bien organisés et disposer d'autant de ressources que la plupart des services qui faisaient partie de l'échantillon de l'enquête. C'est du moins la constatation qui ressort de l'examen des évaluations et vérifications disponibles. Selon la vérification du service de police de Dakota-Ojibway, réalisée en 1996 par le groupe KPMG, les ressources (matériel, bâtiments et effectif) dont dispose chaque détachement sont égales ou même supérieures à celles des détachements de taille comparable administrés par la GRC. Des évaluations semblables, quoique moins positives, étaient disponibles pour le service de police de Blood (Otway and Associates, 1996), pour celui d'Anishinabek (George Langner Consulting, 1995) et des Nishnawbe-Askis (Smith and Associates, 1996).

Des renseignements sur les difficultés auxquelles font face les organisations policières

des Premières nations sont présentés au tableau 3. Dans toutes les régions du pays, les chefs de police sont généralement d'accord pour dire que les collectivités attendent beaucoup de la police. Les visites sur place ont confirmé les résultats de l'enquête et l'examen des vérifications et évaluations a renforcé cette constatation (p. ex., les études de LaPrairie *et al*, 1991 sur les services de police des Cris de la Baie James; de George Langner Consulting sur le service de police d'Anishinabek, 1995; de KPMG Associates sur le service de police de Dakota-Ojibway, 1996; de Smith and Associates sur les services de police des Premières nations en Ontario, 1997). Les chefs de police affirment que les niveaux élevés de pauvreté et de chômage expliquent, du moins en partie, que les collectivités aient tant besoin des services de police. Un chef de police a fait remarquer que le travail a pour effet de structurer le mode de vie des gens et que, par conséquent, les chômeurs ont des horaires irréguliers qui favorisent l'apparition de nombreux problèmes; dans les petites collectivités, ces problèmes sont à leur tour à l'origine de nombreux appels à la police à des heures indues (c'est-à-dire tard en soirée et au petit matin); par ricochet, cette situation explique que la collectivité exige des services de police 24 heures sur 24, ce qui nécessite des ressources importantes. La majorité des chefs de police déclarent que les querelles entre groupes et les niveaux élevés de désordre social sont des défis de taille pour leur organisation. Une minorité assez importante de chefs a également l'impression que les services de police doivent composer avec de nombreux crimes de violence, des distances considérables et un fort roulement des agents. La vaste majorité estiment que les protocoles conclus par leur organisation avec la police provinciale sont satisfaisants; cependant, plusieurs chefs de police du Québec ne sont pas de cet avis. Dans l'ensemble, ces constatations sont conformes aux renseignements recueillis lors des visites et de l'examen des rapports de vérification et d'évaluation; elles donnent donc une image assez juste de la police des Premières nations.

Les répondants étaient invités à indiquer si leur service de police avait des problèmes ou des besoins spéciaux. Malgré la diversité des réponses fournies, plusieurs thèmes pouvaient en être dégagés. Pour les services de police desservant un vaste territoire géographique,

notamment ceux de Stl'atl'imx en Colombie-Britannique (dix Premières nations réparties sur plusieurs centaines de kilomètres), de Blood en Alberta (ses 350 000 acres en font la plus grande réserve au Canada) et d'Unama'ki en Nouvelle-Écosse (quatre bandes dispersées sur plus de 120 kilomètres), la difficulté consiste à placer le personnel aux endroits stratégiques en tenant compte des ressources humaines disponibles et des demandes des collectivités. Selon plusieurs autres chefs, un de leurs problèmes d'organisation particuliers concernait leur commission de police, qu'il s'agisse d'établir de bonnes relations de travail avec la commission elle-même, comme c'est le cas de certains services de police de l'Alberta, ou de convaincre les commissions de les aider davantage à établir de bons rapports avec le chef et le conseil de bande, de même qu'avec la collectivité en général. Les autres thèmes comprenaient le problème de recruter et garder de bons agents, un aspect sur lequel ont particulièrement insisté les chefs de police de Blood, Siksika, Tsuu T'ina et Stl'atl'imx dans l'Ouest canadien, et la difficulté d'établir des collaborations plus efficaces avec les autres services sociaux de la collectivité, un problème mis en évidence par les services de police de Lac Seul et d'Akwesasne.

**Tableau 3**  
**L'opinion des chefs de police sur les réalités susceptibles**  
**de compliquer le travail de leur service**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Grandes distances géographiques	6	9
Taux élevé de crimes violents	6	9
Taux élevé de désordres sociaux	8	7
Luttes de gangs	9	5
Pauvreté et sous-emploi élevé	12	3

Grandes attentes de la part de la collectivité	14	1
Difficulté d'obtenir ou garder des agents	7	8
Protocoles inadéquats avec d'autres services de police	3	12

L'un des problèmes organisationnels mentionné par un seul répondant, mais souvent constaté lors des visites dans les différentes régions du Canada, est celui de concilier les droits autochtones et la réglementation de la police. Un chef de police du Québec a déclaré devoir fréquemment expliquer aux agents de la Sûreté du Québec que telle ou telle autre affaire était plus compliquée qu'il n'y paraissait et qu'il était plus difficile d'en établir clairement l'illégalité étant donné que des droits autochtones étaient en cause. En Alberta, un autre chef de police, non autochtone, a mentionné avoir compris que certaines activités, notamment le commerce clandestin d'alcool, étaient perçues très différemment lorsque l'on tenait compte des droits des Autochtones. Un bon exemple de ce genre de problème organisationnel et de la façon dont un excellent chef de police a su le régler est celui d'Akwesasne : le chef de police de l'endroit a réussi à établir un consensus acceptable sur les interventions que la collectivité attendait de la police, en ce qui a trait à la contrebande, en discutant de ces questions avec les membres de la collectivité et en consultant les dirigeants et les aînés dans la longue maison.

Les chefs de police étaient également invités à mentionner une caractéristique de leur service dont ils étaient particulièrement fiers. L'élément le plus important, dégagé non seulement de leurs réponses à l'enquête, mais aussi des visites effectuées sur place et des réponses données par les chefs à l'enquête de 1995, est sans doute la fierté d'avoir fait en sorte que le service de police soit régi par des principes directeurs et respecte des orientations et des critères précis de professionnalisme. Ces aspects étaient également mis en évidence par les chefs de police non autochtones de collectivités des Premières nations, qui avaient intériorisé ce modèle de police au cours de leurs nombreuses années de service, mais les chefs autochtones, qui avaient personnellement fait l'expérience de services de police moins efficaces dans leurs

collectivités, semblaient leur accorder une importance beaucoup plus grande. Ils étaient très fiers d'avoir assis la police sur des bases solides. À la dernière page du questionnaire de 1995, un chef de police avait écrit : « Je ne veux plus que le service de police ait un caractère politique ». Un autre thème, qui n'est pas sans lien avec les autres, est la fierté souvent exprimée d'avoir réussi à adapter les services de police aux besoins de la collectivité. C'est sans doute un chef de police de l'Ontario qui a le mieux traduit cette réalité, de façon succincte, dans la réponse suivante : « Je suis fier que mon service soit capable de mettre sur pied des initiatives qui répondent aux besoins de la collectivité ». À maintes reprises, dans les observations personnelles faites aux chercheurs, dans les évaluations ou dans des articles de journaux, il a été mentionné que les services de police des Premières nations étaient plus efficaces qu'auparavant et mieux intégrés dans la collectivité que ce n'était le cas lorsque la police provinciale en dirigeait les activités. D'autres questions d'organisation, notamment les suivantes, ont été mentionnées, quoique moins souvent, comme étant des sujets de fierté: avoir réussi à mettre sur pied une commission de police efficace et avoir instaurer une saine gestion budgétaire du service de police.

## **PROBLÈMES DE GESTION**

Le questionnaire demandait aux chefs de police d'indiquer si certaines des responsabilités de gestion inhérentes à leurs fonctions leur causaient de grandes difficultés pour l'instant. Les réponses obtenues sont présentées au tableau 4. Il convient peut-être de faire remarquer ici que la responsabilité jugée la plus difficile était celle de « répondre aux demandes de services », un résultat qui concorde avec l'information glanée lors des visites sur place, et lors de l'examen des rapports de vérification et des réponses fournies à l'enquête antérieure de 1995. La gestion financière et les relations avec les employés semblaient causer une certaine difficulté à une nette majorité des chefs de police. La difficulté de gérer le personnel a surtout été mise en évidence par les chefs non autochtones qui faisaient souvent référence au peu de motivation de certains agents; ainsi, l'un d'entre eux a inscrit la remarque suivante dans son

questionnaire de 1995 : « nous passons beaucoup de temps à nous assurer que tous les agents se présentent au travail... leur emploi ne les intéresse pas, mais j'espère que nous réussirons à changer cette situation d'ici l'automne ». Curieusement, le fait de devoir traiter avec les dirigeants locaux et de donner suite aux plaintes du public ne sont pas des tâches déclarées particulièrement difficiles. Les responsabilités classées parmi les moins exigeantes sont celles de traiter avec les autres services de police, et les relations avec les autres organismes locaux et les tribunaux. Il ne faut cependant pas considérer que ces dernières réponses indiquent que les chefs sont généralement satisfaits de leurs relations avec les autres services, avec les autres organismes ou avec le système de justice de manière plus générale; des renseignements recueillis par ailleurs incitent les chercheurs à conclure que les chefs de police insistent généralement sur la nécessité d'améliorer ces relations même si celles-ci ne leur apparaissent pas particulièrement problématiques ou stressantes.

**Tableau 4**  
**Évaluation que font les chefs de police de leurs problèmes de gestion**

	<b>Beaucoup de difficulté</b>	<b>Une certaine difficulté</b>	<b>Peu de difficulté</b>
La gestion financière	3	7	5
Les relations avec les employés	4	7	4
Les rapports avec les conseils locaux	3	4	7
Les rapports avec les dirigeants locaux	1	7	6
Le traitement des plaintes du public	1	7	7
La réponse aux demandes de services	7	6	2
Les rapports avec les tribunaux	3	3	8
Les relations avec les organismes locaux	2	5	7

Les relations avec d'autres services de police	1	2	12
--	---	---	----

Le tableau 5 présente les réponses aux questions de l'enquête portant sur le style de gestion. Les chefs de police définissent leur style de gestion à l'aide d'éléments fort semblables. Presque tous les répondants décrivent une approche qui englobe les éléments suivants : le professionnalisme, une étroite collaboration avec les organismes locaux, et une insistance sur le maintien de la paix et la recherche de solutions informelles. Il existe sans aucun doute des différences dans l'intensité des efforts qu'ils déploient pour atteindre ces objectifs et dans les résultats qu'ils obtiennent, mais il est clair que les chefs jugent souhaitable, voire impératif, de concilier une bonne gestion professionnelle des services de police avec une solide philosophie de police sociopréventive. Comme on le verra plus loin, à la question concernant le genre de formation en gestion qu'ils aimeraient recevoir, ils ont été nombreux à mentionner une formation en maintien de la paix et règlement de différends, un fait qui souligne peut-être qu'ils tentent sincèrement de «conjuguer» professionnalisme et maintien de la paix. Les chefs de la plupart des plus importants services de police des Premières nations (c'est-à-dire ceux qui comptent plus de cinq membres) ont indiqué qu'ils réunissaient souvent leur personnel. La majorité ont également déclaré qu'ils participaient fréquemment aux opérations de police sur le terrain et quelques-uns de ceux qui ne le font pas, notamment les chefs des services de Stl'atl'imx, d'Unama'ki et d'Akwesasne, ont indiqué se mêler uniquement des «principaux dossiers». Compte tenu du jeune âge de leurs agents et des protocoles existants avec la police provinciale, il n'y a rien d'étonnant à ce que les chefs participent au maintien de l'ordre sur le terrain. À la question leur demandant si les problèmes de gestion dans les services de police des Premières nations étaient différents de ceux vécus dans les collectivités non autochtones de taille comparable, presque tous les chefs ont répondu par l'affirmative. Les questions le plus souvent soulevées se répartissaient, en gros, en quatre catégories, à savoir les différences politico-économiques, les caractéristiques des collectivités, les ressources et le personnel. Un chef de police du Québec y est allé de la remarque suivante : «Oui, les circonstances politiques et la

stabilité sociale sont différentes. Certaines questions ayant trait aux droits des Autochtones entrent en conflit avec la justice. Sur le plan social, le pourcentage de la population aux prises avec des problèmes de toxicomanie est plus élevé que dans les collectivités non autochtones ». Plusieurs chefs ont pointé du doigt certaines des caractéristiques communautaires qui posaient de plus grands défis aux gestionnaires de services de police; ces caractéristiques comprennent, entre autres, la consommation de drogues, le fait que les membres et les dirigeants des collectivités connaissent mal certains aspects du système de justice, l'existence de politiques personnelles et familiales étroitement liées, les très grandes attentes de la collectivité à l'endroit des services de police. Un chef autochtone a d'ailleurs répondu : « oui, la mentalité de la population est différente ». Plusieurs chefs, surtout des chefs non autochtones, ont fait mention de problèmes particuliers de personnel, fondamentalement le roulement et l'instabilité des agents et le bassin de population limité (la bande) dans lequel ils doivent recruter les agents dont ils ont besoin. Plusieurs chefs ont également souligné l'insuffisance des ressources opérationnelles; le chef de police des Six Nations a eu la réponse

**Tableau 5**  
**Évaluation que font les chefs de police de leur propre style de gestion**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
J'insiste sur les solutions informelles	14	1
J'insiste sur le professionnalisme	14	0
J'insiste sur une approche de maintien de la paix	15	0
Je tiens des réunions fréquentes avec le service	9	6
Je travaille en étroite collaboration avec les organismes locaux	15	0



Je participe continuellement au maintien de l'ordre sur le terrain	8	6
--	---	---

suivante : « Oui, parce que les Premières nations sont toujours à la merci du financement gouvernemental; ce financement n'est jamais suffisant et n'arrive jamais à temps ... les administrateurs sont incapables de planifier comme ils devraient le faire ».

Lorsque l'on a demandé aux chefs de police s'il fallait posséder des aptitudes spéciales à la gestion pour être un bon chef de police des Premières nations, la plupart ont répondu « oui » et rappelé l'importance de posséder de bonnes capacités de négocier et de communiquer, et aussi d'être capables de comprendre et apprécier la culture de la collectivité. Cette réponse concorde avec les autres opinions qu'ils ont exprimées concernant les particularités de la police des Premières nations sur les plans de l'organisation et de la gestion. Les autres réponses rappelaient qu'il était important que le chef de police adopte une « approche pratique » et « soit capable de tout faire »; on y soulignait aussi « l'impossibilité de déléguer des responsabilités à l'intérieur de ces petits services de police autochtones », des remarques qui valent sans doute aussi pour les chefs des petits services de police non autochtones, qui doivent posséder des compétences semblables. Plusieurs répondants, tous autochtones, étaient d'avis que l'enjeu n'était pas tant de devoir posséder des compétences différentes, mais plutôt d'offrir davantage d'activités de formation ayant un contenu autochtone. Un autre aspect abordé lors des visites sur place et dans les réponses fournies par les gestionnaires à l'enquête de 1995, et repris par plusieurs chefs au cours de cette enquête, était celui des aptitudes spéciales qu'il faut avoir pour composer avec les puissants clans familiaux qui souvent caractérisent les collectivités des Premières nations; un chef de police du Québec a formulé la remarque suivante : « oui, être près des gens et surtout être capable de défendre ses membres face au conseil de bande et face à la population (clans) ».

Les auteurs de l'enquête ont demandé aux chefs s'ils avaient tiré une leçon en particulier de leurs fonctions de dirigeants de leur organisation et s'il y avait une « méthode particulièrement efficace » qu'ils étaient spécialement fiers d'utiliser. Plusieurs ont mentionné avoir surtout compris l'importance d'une saine gestion financière, alors que d'autres ont parlé

de patience; comme l'a écrit le chef de police des Six Nations, « nous devons être patients envers nous-mêmes, à titre de Premières nations ». Une troisième « leçon apprise » souvent citée tournait autour de l'importance d'établir de bonnes communications et collaborations avec la collectivité; comme l'a mentionné un répondant de l'Ontario, « il ne faut pas sous-estimer les préoccupations locales ». Ainsi, à Akwesasne, l'intérêt porté à cette leçon a permis au chef de police d'agir comme catalyseur d'un nouveau consensus sur les activités que la police devrait contrôler et sur les moyens qu'elle devrait employer à cet effet. En ce qui concerne les « méthodes particulièrement efficaces », la pratique la plus souvent citée est celle qui consiste à mettre en place un service de police bien géré en veillant au moral des troupes, en convoquant régulièrement des réunions, en mettant les politiques par écrit, en effectuant une bonne planification budgétaire et en consultant le personnel sur les objectifs du service. Ce genre d'observation, ajouté à l'idée qu'il faut « faire respecter la loi et rester neutre », souligne peut-être le professionnalisme et le « réalisme » dont font preuve aujourd'hui la plupart des services de police autoadministrés des Premières nations.

## **QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES DES SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS**

Le tableau 6 indique ce que pensent les chefs de police de la situation de leur service sur le plan des ressources. De façon générale, ils estiment disposer de ressources suffisantes pour assurer un service de police de type conventionnel, mais jugent également que ces ressources ne leur permettent pas d'offrir le genre de service que tous semblent préférer, même si les contextes ne sont pas toujours les mêmes, à savoir des services de police communautaires (voir ci-dessous). Les opinions des chefs étaient partagées quant à savoir s'ils disposaient d'installations adéquates et si les dirigeants locaux et le gouvernement fédéral comprenaient leurs besoins, mais une majorité assez importante d'entre eux ont déclaré ne pas avoir suffisamment de personnel. Les analyses cas par cas ont révélé l'existence de peu de tendances systématiques pouvant expliquer la variation dans les résultats de l'enquête, et même la taille du

service n'était pas un bon prédicteur des réponses; il existait cependant une tendance sous-jacente, à savoir la tendance des chefs de police autochtones des Premières nations à reconnaître que les ressources dont ils disposaient étaient suffisantes pour s'acquitter de leurs tâches policières traditionnelles, et que les dirigeants locaux étaient conscients de leurs besoins, mais à affirmer que leurs ressources ne leur permettaient pas de s'occuper de tous les autres aspects mentionnés dans la question.

Les visites sur place et l'examen des autres rapports disponibles ont permis de constater que les installations de la police des Premières nations étaient en voie de s'améliorer grandement dans toutes les régions du Canada, mais que la situation en ce qui concerne le personnel était plus problématique. Des données comparatives tirées des rapports de vérification (p. ex., la vérification du service de police Dakota-Ojibway effectuée par KPMG en 1996 et l'évaluation de la Politique sur la police des Premières nations au Canada réalisée par Jamieson *et al.* en 1995), l'examen de l'évolution des services de police dans chacune

**Tableau 6**  
**Évaluation que font les chefs de police du niveau des ressources**  
**au sein de leur service**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Suffisant pour les tâches policières traditionnelles	11	4
Suffisant pour ce qui est du maintien de l'ordre	8	6
Suffisant pour ce qui est du nombre d'employés	4	10
Suffisant pour ce qui est des installations	6	8
Les dirigeants locaux connaissent les besoins	7	8
Le gouvernement fédéral évalue les besoins	7	8

des provinces et dans les régions rurales non autochtones (p. ex., en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse) ainsi que les demandes de personnel de la DGPA révèlent tous que le nombre d'agents de police dans les collectivités autochtones peut être considéré suffisant. Le tableau 7, qui résume assez bien les réponses à la question de l'enquête portant sur ce sujet, nous éclaire sans doute sur les raisons pour lesquelles la plupart des chefs de police ne sont pas d'accord avec cette évaluation.

Les chefs de police devaient indiquer si les conditions décrites nécessitaient l'ajout de ressources dans les collectivités des Premières nations, en comparaison avec des services de police non autochtones de même importance.

**Tableau 7**  
**Évaluation que font les chefs de police des facteurs**  
**qui expliquent leurs besoins en ressources**

	Oui	Non	Ne sait pas
Les problèmes et les coûts de mise en place sont plus grands	11	3	1
Les attentes de la collectivité sont différentes	15	0	0
Les besoins pour l'auto-administration diffèrent	12	2	1
La façon de maintenir l'ordre est différente	15	1	0
La situation de la collectivité est différente	14	1	0

Les résultats présentés au tableau 7 — qui concordent parfaitement avec les

observations personnelles recueillies lors des visites sur place et figurant dans d'autres rapports — montrent que les chefs de police abondent en ce sens. Tous les chefs affirment que les attentes des collectivités et le style de police sont différents, des facteurs qui, selon eux, nécessitent l'ajout de personnel (c'est-à-dire un ratio police-population plus élevé que la moyenne pour des services comparables). Et presque tous les chefs ont indiqué que les situations que vivent les collectivités sont différentes, faisant habituellement allusion ici aux niveaux élevés de pauvreté, au chômage et aux querelles intestines, héritage probable du colonialisme et de la négligence, qui exigent de plus nombreuses interventions de la police. La majorité des chefs ont également mentionné que les coûts de mise en place et les coûts administratifs étaient plus importants pour les services de police des Premières nations, faisant référence alors à des réalités telles que le taux de roulement élevé des agents et la forte demande de services des collectivités. Tel que souligné plus haut, d'autres facteurs, directement rattachés aux fonctions policières de base, notamment le nombre de crimes graves et l'étendue des territoires à patrouiller, entrent également en ligne de compte. Il convient de faire remarquer qu'une évaluation récente de l'Ontario First Nations Policing Agreement (Smith and Associates, 1997) a révélé que les dirigeants politiques et les gestionnaires de services de police des Premières nations jugeaient les services de police autochtones nettement insuffisants (tant sur la base de critères conventionnels que sur le plan de la sensibilité aux réalités culturelles), mais reconnaissaient tous la nécessité d'accroître le personnel et les ressources de ces services.

L'enquête comprenait un certain nombre de questions « ouvertes » qui visaient à obtenir des réactions plus spontanées des chefs à leur situation en matière de ressources. À la question « Quels sont vos besoins en ressources les plus urgents? », la réponse la plus fréquente, et de loin, était « Davantage de personnel formé ». Plusieurs ont fait observer que, pour les services des régions éloignées, les coûts de formation étaient énormes, alors que d'autres ont indiqué avoir besoin de ressources pour mettre sur pied des programmes communautaires ou des programmes spéciaux de prévention de la criminalité. Fait digne de remarque, un seul chef, celui d'Akwesasne, a répondu avoir besoin de ressources pour mettre en place des programmes de

lutte contre le crime (p. ex., le trafic de drogues, la fraude).

Les chefs de police devaient indiquer s'ils avaient tiré une leçon particulière en ce qui concerne les ressources depuis leur nomination et s'ils étaient spécialement fiers de l'une ou l'autre de leurs réalisations en ce domaine. Les « leçons apprises » mentionnées étaient de deux ordres. D'une part, plusieurs chefs autochtones déploraient avoir dû apprendre à faire davantage avec moins de ressources; un chef a répondu qu'il avait appris « à faire davantage avec moins de ressources comparativement aux collectivités et aux services de police non autochtones », alors qu'un autre répondant a eu la remarque suivante : « Le gouvernement pense que nous pouvons offrir des services de police professionnels aux collectivités avec moins d'argent ». D'autre part, et cet aspect n'est pas sans lien avec le premier thème, plusieurs ont écrit qu'ils avaient appris à faire preuve de créativité pour obtenir des ressources; ainsi, le chef huron wendake a rappelé en ces termes l'importance de bien utiliser les ressources communautaires : « oui, plusieurs ressources sont disponibles ici-même à l'intérieur de notre réserve...services sociaux ». Le chef de police de la Première nation Stl'atl'imx a mentionné une leçon qui, selon les données réunies, aurait probablement rallié de nombreux chefs, à savoir « qu'il est important de mettre en place des mesures incitatives de façon à ce que les agents expérimentés n'aient pas la tentation d'aller travailler pour d'autres services de police ». Les réalisations dont les chefs étaient fiers allaient de l'obtention de nouvelles installations (bâtiments, véhicules et matériel informatique) à l'amélioration des compétences de leurs agents en dépit de budgets restreints de formation. Les répondants avaient tendance à faire état de réalisations ayant un lien avec les « leçons apprises » mentionnées précédemment; ainsi, le chef qui déplorait disposer de fonds limités pour mettre sur pied un corps de police professionnel était fier d'écrire qu'il avait tout de même réussi à atteindre cet objectif en dépit d'un financement gouvernemental insuffisant, et le chef qui s'inquiétait de voir ses agents partir pour des services offrant de meilleurs salaires exprimait sa satisfaction d'avoir pu « réviser les échelles de salaires et les avantages sociaux des agents ».

À la question « Quelles stratégies peut-on adopter afin d'améliorer le niveau de ressources de votre service? », les répondants ont évoqué spontanément plusieurs thèmes. La stratégie la plus souvent mentionnée consistait à convaincre les gouvernements de leurs besoins. Ils semblaient assez confiants que cette stratégie, simple et logique, donne de bons résultats. Un chef autochtone a mentionné son intention de « présenter aux bailleurs de fonds un rapport détaillé expliquant les différents besoins de son service ». D'autres chefs de police, notamment le chef des services de police de Kativik, ont suggéré de demander des fonds pour des projets spéciaux à « d'autres ministères fédéraux et provinciaux qui s'occupent des questions policières »; un chef du Québec a transmis le message suivant dans ses observations : « avoir un comptoir unique pour tous les services où il y a des personnes impliquées; ex. : violence conjugale, violence envers les aînés, problèmes avec les jeunes ». Quelques chefs ont proposé une stratégie visant à réduire les attentes de la collectivité envers les services de police. Les chefs devaient répondre à des questions concernant le réalisme des stratégies suivantes : une plus grande collaboration avec d'autres services de police, une plus grande fusion ou régionalisation, une plus grande exploitation des autres organismes locaux et la réduction des attentes et des demandes de services. Les résultats — voir le tableau 8 — indiquent que quelques chefs trouvent que la régionalisation ou la réduction des attentes de la collectivité sont des stratégies réalistes. En revanche, une nette majorité de chefs reconnaissent qu'une plus grande collaboration avec les autres services de police et les autres organismes locaux pourrait être une bonne stratégie.

**Tableau 8**

**L'évaluation que font les chefs de police des stratégies possibles en matière de ressources**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Une plus grande collaboration avec d'autres services de police	10	5



Une plus grande fusion ou régionalisation	4	11
---	---	----

Une plus grande exploitation des autres organismes locaux	11	4
Réduire les attentes et les demandes en services	5	10

## QUESTIONS COMMUNAUTAIRES ET POLITIQUES

Les chefs de police étaient invités à décrire «les deux problèmes les plus importants auxquels leur service devait faire face en ce qui concerne le maintien de l'ordre ». La réponse la plus fréquente insistait tout particulièrement sur les niveaux élevés de violence ou de toxicomanie et, dans cette dernière catégorie, la consommation abusive de drogues venait avant la consommation abusive d'alcool. Les chefs de police jugeaient que ce problème exigeait une intervention de plus grande portée que les mesures habituelles, axées sur « l'application de la loi et l'arrestation »; comme l'a fait observer un chef de police autochtone du Québec : « le principal problème est le manque d'organismes d'hébergement pour les Autochtones des autres réserves qui sont en boisson ou sous l'effet des drogues ». Un autre problème important, mentionné en premier, concernait le fonctionnement du service de police dans la collectivité. Ici, les répondants font allusion à « l'ingérence des politiciens locaux » et à la difficulté de mettre en place une commission de police locale efficace, capable de protéger les policiers des demandes excessives de la collectivité et de l'ingérence politique, et de contribuer, de manière générale, à l'amélioration de « l'image » de la police des Premières nations. Deux chefs seulement ont mentionné le financement insuffisant. Les descriptions du deuxième plus important problème étaient fort variées, mais la violence personnelle (p. ex., les bagarres, la violence familiale, la violence sexuelle) venait au premier rang. Plusieurs évoqué des problèmes organisationnels, entre autres les aptitudes des agents à s'acquitter de leurs tâches courantes (p. ex., la rédaction de rapports), la nécessité d'offrir davantage d'activités de perfectionnement, et la difficulté de recruter des agents compétents. D'autres ont mentionné l'absence de soutien et d'engagement des gouvernements fédéral et provinciaux, et des services de police non autochtones (généralement le service de police provincial).

Les chefs de police étaient invités à répondre aux deux questions suivantes : « De quelle façon les membres de la collectivité ou les organismes communautaires vous apportent-ils une aide importante pour maintenir l'ordre? » et « Quels facteurs, s'il en existe, limitent l'utilité de ces partenariats possibles avec la collectivité? » Essentiellement, la majorité des chefs de police ont indiqué que, exception faite de la collaboration des membres de la collectivité ou des organismes sociaux de la collectivité avec la commission de police, cette participation était très limitée. Les chefs de police, tant autochtones que non autochtones, ont souligné la très grande apathie des collectivités et leur tendance à considérer que la sécurité publique est l'affaire de la police et du conseil de bande. Néanmoins, plusieurs répondants ont indiqué que les choses s'amélioraient et quelques-uns des services de police des Premières nations bien établis, notamment celui des Six Nations, ont répondu qu'il y avait beaucoup de collaboration entre la police et la collectivité par l'intermédiaire des « comités de police locaux et d'autres comités de service du milieu ».

Le tableau 9 indique clairement que tous les chefs de police sont d'avis que l'apathie de la population ou l'absence d'une culture civique communautaire sont des obstacles de taille à une plus grande collaboration entre la police et la collectivité. Tous confirment qu'il n'y a pas suffisamment de gens qui veulent s'impliquer. La grande majorité des répondants ont déclaré que les querelles intestines compromettaient la collaboration entre la police et la collectivité. De façon générale, les chefs considèrent que, compte tenu des querelles intestines, de l'importance des problèmes sociaux des collectivités et du développement restreint des organismes communautaires qui s'en suit, le service de police doit jouer un rôle de chef de file (avec tout ce que cela implique quant au temps et aux ressources policières qu'il faut consacrer à ce rôle) en établissant des partenariats plus intenses avec la collectivité. Des données provenant d'autres sources (c'est-à-dire des visites sur place, des évaluations et du questionnaire plus détaillé de 1995) indiquent que certains chefs de police pointent du doigt le colonialisme et la dépendance économique — le chef de police de Kitigan Zibi a fait allusion aux « structures de dépendance » — qu'ils estiment être les facteurs sous-jacents de cette situation. Certains sont confiants que la

situation va changer au fur et à mesure que les services de police autoadministrés des Premières nations vont se développer (et, bien sûr, que les Premières nations vont accroître leur autonomie de manière générale). Tel que déjà mentionné, c'est précisément dans ce domaine des services policiers (c'est-à-dire la police communautaire et les partenariats entre la police et la collectivité) que de nombreux chefs de police déplorent l'insuffisance des ressources.

**Tableau 9**

**Évaluation que font les chefs de police des lacunes des partenariats communautaires**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Trop peu de personnes veulent s'impliquer	15	0
Les organismes communautaires sont limités	9	5
La police serait obligée d'assumer la direction des activités	11	3
Les divisions ou les factions sont trop nombreuses	11	3
Les problèmes de la collectivité sont trop profonds	8	6

Les opinions exprimées par les chefs de police sur les problèmes communautaires et politiques concordent assez bien avec les réponses fournies par les 22 gestionnaires de services de police qui ont participé à l'enquête de 1995. La majorité des répondants (c'est-à-dire 16 sur 22) ont dit tenir beaucoup aux services de police communautaires, affirmant que la collectivité devrait établir des priorités en matière de maintien de l'ordre et que, pour leur part, ils n'avaient pas l'intention d'insister plus particulièrement sur l'application des lois et les arrestations. Seul un petit nombre de gestionnaires de services de police des Premières nations ont mis l'accent sur le travail de police répressif, de type classique, déterminé par les incidents, et aucun n'excluait pour autant les services communautaires. D'autre part, et peut-être à cause de leur philosophie policière, les répondants se sont dits très frustrés de l'apathie des collectivités ou de leur

dépendance, de même que de l'ingérence des politiciens dans leurs activités. Les gestionnaires de services de police non autochtones des Premières nations étaient généralement d'avis, et n'étaient certainement pas les seuls à penser ainsi, que les efforts pour susciter la collaboration des collectivités avaient été minés par l'apathie et les trop nombreuses demandes de service; un répondant du Manitoba a fait observer que la collectivité ne coopérait pas suffisamment avec la police et que les tentatives faites pour changer les choses avaient eu peu de succès, tandis qu'un autre administrateur, rattaché au même service, reconnaissait que la police consacrait beaucoup de temps à aider des gens qui devraient passer plus de temps à s'aider eux-mêmes. Un chef autochtone en Ontario a écrit : « Ma collectivité ne fait pas grand-chose pour aider la police... nous semblons être les seuls à nous sentir concernés par les problèmes du milieu ». Une minorité importante de répondants ont fait allusion au fait que la méfiance et le manque de respect à l'endroit des policiers étaient des phénomènes très répandus dans leur collectivité et attribuaient habituellement ceux-ci aux expériences du passé ou aux querelles intestines.

Tous les répondants à l'enquête de 1995, sauf six (sur 22), se plaignaient de l'ingérence des politiciens dans leurs activités policières. Les pressions politiques exercées sur la police ou l'ingérence des politiciens locaux dans les services de police étaient mentionnés par ce groupe comme étant le principal facteur de stress au travail. Comme le faisait remarquer un chef de police autochtone (qui n'occupe plus ce poste) : « Dans cette collectivité et dans les autres collectivités autochtones, le maintien de l'ordre est problématique dans la mesure où les gens qui détiennent le pouvoir sont très enclins au favoritisme et au népotisme. Ils vont souvent jusqu'à nous menacer de nous faire congédier ou nous défier de les arrêter ».

La commission de police locale est l'organe officiel qui fait le pont entre le style et les pratiques de la police d'une part, et les intérêts et les attentes des collectivités d'autre part. Tous les chefs de police qui ont pris part à l'étude de 1998 ont indiqué que leur service possédait un tel organisme de régulation; il semble cependant que, dans plusieurs cas (p. ex., à Conne River et chez la nation Huron Wendake), la commission en question ait été en voie de création. Les

réponses des chefs de police ne permettent pas d'établir clairement s'ils ont l'impression que leur service reçoit une aide importante, moyenne ou modeste de leur commission de police. Aux questions leur demandant si la commission de police les aidait à établir leurs priorités, à négocier des ressources ou leur prodiguait souvent des conseils avisés, les chefs de police ont généralement répondu que la commission leur apportait une « aide moyenne ». Les commissions de police parviennent manifestement à s'acquitter du mandat que leur a confié la société canadienne, car la plupart des chefs ont indiqué que leur commission leur fournissait une très grande aide ou une aide moyenne pour établir leurs priorités. Aucun autre élément particulier de l'aide qu'ils peuvent obtenir de la commission n'est jugé particulièrement important par les chefs de police. Aucune différence n'est d'ailleurs constatée, entre les chefs autochtones et non autochtones, dans leurs réponses à la question portant sur l'aide fournie par la commission de police.

À la question leur demandant de définir en leurs propres mots «les deux principaux secteurs dans lesquels la commission de police pourrait apporter des changements ou qu'elle pourrait développer davantage pour être plus utile aux services de police, les chefs de police ont répondu que les membres de la commission devraient être mieux informés du travail de la police. D'aucuns soutenaient que si les membres de la commission participaient à des patrouilles et avaient plus de contacts avec les agents de police dans l'exercice de leurs fonctions, ils se montreraient plus «favorables à la police », ils seraient «mieux renseignés sur les problèmes auxquels les policiers font face » et seraient davantage en mesure «d'expliquer les problèmes de la police aux autres ». La majorité des chefs de police estiment également qu'il faut offrir de nombreuses activités de formation aux membres de la commission afin qu'ils puissent mieux jouer leur rôle et soient capables « de distinguer les interventions politiques des plaintes légitimes » et « de ne pas s'immiscer à tort et à travers dans les affaires de la police » Un certain nombre de chefs ont mentionné que les membres de la commission de police devaient être plus visibles et plus actifs dans la

collectivité; ainsi, le chef de police d'Akwesasne a rappelé qu'il était important que la commission fasse connaître son existence et les buts qu'elle poursuit à la collectivité.

## **LE CARACTÈRE PARTICULIER DES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES**

Les répondants à l'enquête de 1995, aussi bien les administrateurs que les agents de police, devaient indiquer si le style de la police, dans les collectivités autochtones, était différent de celui pratiqué dans les collectivités non autochtones de même importance. La plupart des gestionnaires de services de police ont répondu qu'il y avait beaucoup de différences. Les 22 administrateurs faisant partie de l'échantillon, sauf six, étaient de cet avis. Il s'est avéré difficile de cerner des comportements pouvant étayer ce point de vue, mais il semble que les gestionnaires de services de police aient tendance à penser que la police des Premières nations est plus informelle à l'échelon communautaire, qu'elle est davantage axée sur les services, qu'elle accorde moins d'importance aux arrestations et qu'elle a recours à des stratégies telles que la détention préventive (c'est-à-dire la détention sans porter d'accusation formelle). Ces aspects ont été examinés plus en profondeur dans l'étude de 1998.

Certains des thèmes décrits ci-dessus ayant trait à l'organisation, à l'administration et aux ressources découlent directement de la façon dont les chefs perçoivent les services de police autochtones, c'est-à-dire comme des services différents des autres, mais l'instrument de l'enquête a également permis de soulever explicitement la question du caractère particulier de ces services. Les chefs devaient indiquer si, à leur avis, les services de police autochtones étaient différents des services offerts dans les petites collectivités autochtones de situation comparable, en ce qui concerne leur enchevêtrement dans la politique et divers conflits de valeur. Deux fois plus de répondants ont indiqué que les services de police autochtones étaient plus politisés. Les chefs de police qui n'étaient pas d'accord avec cette affirmation avançaient des arguments tels ceux-ci : « les petites collectivités ont toujours plus de mal à séparer les questions ... les gens sont très proches les uns des autres »; « non, il y a constamment de

l'ingérence de la part des élus ». Les chefs de police étaient plus souvent d'avis que la politique était un facteur très important, qui conférait un caractère particulier à l'expérience des Premières nations. Les réponses les plus articulées à cette question étaient celles des chefs de police autochtones qui rattachaient l'implication politique aux droits et traditions des Autochtones. L'un d'eux a d'ailleurs fait observer que «le chef et le conseil jouissent généralement d'une plus grande autonomie que les fonctionnaires municipaux locaux », tandis qu'un autre, un leader national de la police des Premières nations, y est allé du commentaire suivant : « si nous sommes davantage politisés, c'est à cause des grandes questions politiques qui opposent les droits des Autochtones à l'intervention de la police ».

Les chefs de police étaient invités à expliquer en quoi leurs services différaient (le cas échéant) des services de police de même importance dans les collectivités non autochtones. Selon eux, la police autochtone est différente des autres surtout parce que les policiers sont plus proches de la collectivité comme en témoignent la gamme de services qu'ils offrent et le style de ceux-ci. Comme l'a fait remarquer un chef de police autochtone des Premières nations, « nous donnons suite à toutes les plaintes — dans certains cas, ce ne sont pas des situations qui concernent la police, mais nous essayons d'aider les gens »; un autre a écrit : « policiers plus près des gens; police communautaire; gros pourcentage de nos appels sont d'ordre civil ». Ce thème particulier, celui des policiers qui ont à répondre à des demandes d'aide de tous genres, a souvent été repris lors des visites sur place; les chefs de police s'en servaient pour établir une distinction entre leur organisation et la police provinciale; bon nombre ont donné un exemple de demande de service en précisant que la GRC (ou la Police provinciale de l'Ontario ou la Sûreté du Québec) ne répondrait jamais à une demande de ce genre, alors qu'eux le font de façon courante. Les évaluations, notamment celles réalisées par LaPrairie et ses associés (LaPrairie, 1991) auprès des Cris de la Baie James, attirent habituellement l'attention sur cette conception élargie des services de police. Quant à la façon de traiter certaines infractions ou, peut-être mieux encore, certains conflits, les répondants déclarent que, souvent, ils favorisent un « règlement local des différends », que « moins d'accusations sont portées puisqu'ils essaient de



résoudre les problèmes avant de se présenter en cour » et qu'ils mettent davantage l'accent sur le maintien de la paix plutôt que sur l'exercice des pouvoirs de police et le respect des lois. Un autre aspect, qui a sans doute un lien avec le style de police que pratiquent couramment les services autoadministrés, comme en témoignent les réponses des chefs et nos propres observations lors des visites sur place et des co-patrouilles, est celui qu'un chef a décrit comme étant « une approche feutrée du travail de policier », qui est fondamentalement un style de police non agressif, amical et ouvert. Les chefs de police n'avaient pas à fournir beaucoup de détails sur l'image qu'ils se faisaient des services de police autochtones ni à déterminer les facteurs sous-jacents déterminants, mais les causes jugées importantes comprenaient sans doute, comme nous le verrons plus tard, les attentes des collectivités, les facteurs culturels, les réalités politiques différentes (p. ex., l'obligation d'être attentif aux règlements des bandes, qui consacrent les bases juridiques des services de police des Premières nations) et peut-être aussi le stade de développement des services de police autoadministrés déjà en place.

Les tableaux 10 et 11 contiennent d'autres données sur la question du caractère distinctif des services de police autochtones. Le tableau 10 fait état des réponses des chefs de police à la question de l'enquête demandant si leurs services différaient des services de police non autochtones de même importance en ce qui a trait notamment au stress et au roulement de personnel, au mandat du maintien de l'ordre, à la diversité des opinions publiques et à l'importance accordée à la justice réparatrice.

Comme on peut le constater, la grande majorité des chefs considèrent que les services de police autochtones diffèrent des autres en ce qui a trait aux quatre critères énoncés. Ces résultats concordent assez bien avec les renseignements recueillis lors des visites sur place et lors des examens des évaluations et autres documents. Il est plutôt étonnant qu'une importante minorité de répondants ne croie pas que, dans les collectivités des Premières nations, la population reconnaît un mandat plus large à ses services de police; l'étude de ces cas de « dissidence » a révélé que, dans deux d'entre eux, le chef de police venait tout juste d'être nommé et ne voulait

pas, à l'époque, se prononcer sur la question, alors que dans trois des quatre autres cas, le chef de police n'était en fonction que depuis un an ou moins. Il semble donc que l'on puisse parler d'un consensus presque unanime parmi les chefs de police d'expérience. Il faut cependant rappeler que nous faisons référence ici à la façon dont les chefs perçoivent leur service de police. Nous ne disposons pas des données nécessaires pour évaluer, par exemple, dans quelle mesure, les services de police autoadministrés des Premières nations sont plus enclins à pratiquer une justice réparatrice que leurs homologues des services de police non autochtones ou de la police provinciale. Dans l'ensemble, les rapports d'évaluation et de vérification ne révèlent l'existence que de légères différences dans le style de police des Premières nations, une constatation qui concorde avec les opinions exprimées par les dirigeants politiques et communautaires des Premières nations (LaPrairie, 1991; George Langner Consulting, 1995; KPMG, 1996; Smith and Associates, 1997).

Les données présentées au tableau 11 montrent comment les chefs de police conçoivent le caractère distinctif de la police des Premières nations, au sens le plus général du terme. La majorité des répondants sont d'avis que ces services de police «fonctionnent à partir de principes différents», mais divergent plutôt d'opinion lorsqu'on leur demande si ce sont seulement des services de police communautaires ou si ce sont des services de police réguliers, avec quelque chose de plus. Un examen attentif des réponses individuelles permet de constater que les seuls chefs de police à ne pas souscrire à l'idée que les services de police des Premières nations fonctionnent à partir de principes différents étaient tous des chefs nouvellement embauchés; peut-être estimaient-ils ne pas avoir suffisamment d'expérience pour se prononcer sur la question (c'est-à-dire qu'ils souscrivaient à l'idée qu'il était «trop tôt pour comprendre leurs caractéristiques propres»). Les quelques répondants qui ont soutenu que les services de police des Premières nations non seulement possédaient des

**Tableau 10**

**Évaluation que font les chefs de police du caractère particulier des exigences  
des services de police autochtones**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Ne sait pas</b>
Plus de stress et un roulement plus grand de l'effectif policier	12	2	1
Un mandat de maintien de l'ordre plus important confié au public	9	4	2
Une plus grande importance accordée à la justice réparatrice	11	2	1
Une plus grande diversité d'opinions sur les services de police au sein du public	12	1	0

**Tableau 11**

**Évaluation que font les chefs de police du caractère distinctif  
des services de police autochtones**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
En réalité, ce sont des services de police communautaires	7	7
Ce sont des services de police réguliers, mais avec quelque chose de plus	7	6
Ils fonctionnent à partir de principes différents	10	3
Il est trop tôt pour comprendre leurs caractéristiques propres	5	6

caractéristiques propres, mais étaient aussi très différents des services de police communautaires ou avaient quelque chose de plus que les services de police réguliers étaient des chefs de police d'origine autochtone. Les autres chefs de police, autochtones ou non

autochtones, étaient plutôt d’avis que les services de police des Premières nations fonctionnaient à partir de principes différents, mais qu’il s’agissait fondamentalement de services de police communautaires. L’information obtenue lors des neuf visites sur place va tout à fait dans le sens de cette affirmation.

## **ORIENTATIONS FUTURES**

Les chefs de police étaient invités à répondre à la question suivante : « Existe-t-il des programmes policiers autochtones que vous voudriez mettre sur pied ou des approches policières autochtones que vous voudriez adopter si vous le pouviez? ». Leurs réponses étaient très variées et plutôt idiosyncratiques, mais s’articulaient autour de deux grands thèmes. Une poignée de chefs souhaitait des changements dans l’organisation des services de police, notamment la mise en place d’un système de justice plus complet et plus autonome, « l’adaptation du système de justice canadien à la culture des collectivités que nous desservons », la mise en application d’une philosophie de justice réparatrice, et « davantage d’aspects culturels reflétant nos différences par rapport aux services de police non autochtones ». Plusieurs autres répondants ont évoqué les programmes pour les jeunes et souhaité notamment que « les travailleurs auprès des jeunes collaborent avec les agents de police lorsque des jeunes sont soupçonnés ou accusés d’un crime ». Parmi les autres programmes ou approches souhaités figuraient les suivants : « faire revivre la tradition du veilleur de nuit sur les réserves », accroître la collaboration entre la police et la collectivité, « offrir de meilleurs programmes de formation qui collent aux réalités des directeurs de police des Premières nations, notamment le financement restreint, les attentes sociales et politiques, etc. ».

Une seule grande thématique a pu être dégagée des réponses des chefs de police à la question : « Selon vous, existe-t-il de nouvelles orientations stratégiques qui pourraient améliorer les services de police autochtones en général au cours des prochaines années? », à savoir une meilleure organisation des services de police des Premières nations à l’échelon national. Cette

thématique a été exprimée de diverses façons : réclamer «davantage de services autonomes », tenter de mettre en place, pour toutes les Premières nations du Canada, des services de police complets, dotés d'une structure régionale et provinciale semblable à celle que possède la GRC, mettre sur pied des programmes fédéraux spéciaux de formation et faire en sorte que ces cours soient reconnus dans tout le pays, et «amener les services de police autochtones à créer un front commun pour trouver des solutions aux problèmes qui les préoccupent, sans porter atteinte à l'intégrité de chacun des services de police ». Les chefs de police ont aussi mentionné des orientations stratégiques consistant par exemple à offrir davantage de formation et à en améliorer la qualité, et à faire en sorte que les services de police soient « réellement » (terme mis en italique par le répondant) communautaires.

Compte tenu des allusions fréquentes, dans les réponses et au cours des visites sur place, à la nécessité d'améliorer la formation et aux problèmes de gestion, il n'est pas étonnant que les chefs de police, aussi bien autochtones que non autochtones, aient estimé que la formation conventionnelle des directeurs de police ne répondait généralement aux attentes des chefs de police autochtones. Une forte proportion d'entre eux pense que «les formateurs ne connaissent pas la culture et les traditions des Premières nations » et que, par conséquent, le contenu des cours n'est pas adapté aux besoins et ne traite pas des réalités sociales et culturelles autochtones. Comme l'a souligné un répondant, « la formation ne tient pas compte de la bande ou des modes de vie tribaux, ni d'ailleurs des attitudes ou du système de valeurs des Autochtones ». Outre la question de la culture et des réalités quotidiennes des Premières nations, la formation conventionnelle des chefs de police est critiquée parce qu'elle insiste principalement sur l'administration, un aspect jugé secondaire par rapport aux autres questions, et aussi parce que les programmes de formation « sont conçus pour de gros services de police ». À la question : « Quels cours de gestion réguliers aimeriez-vous suivre? », qui leur était posée plus loin, la réponse la plus fréquente était des cours de « gestion financière », ce qui est peut-être révélateur du fait que, dans ces petits services de police des Premières nations, le chef ne peut pas compter sur une structure organisationnelle élaborée. Une autre réponse courante

se lisait à peu près comme suit : « n'importe quel cours

qui me permettrait de mettre mes connaissances en gestion à jour », ce qui met en évidence l'importance que les chefs de police accordent au perfectionnement professionnel.

La façon dont les chefs de police voient l'avenir est influencée par l'expérience plus ou moins satisfaisante qu'ils ont vécue à l'intérieur des services de police des Premières nations. Presque tous les chefs en place depuis un certain nombre d'années ont indiqué des domaines d'activité dans lesquels la direction d'un service de police n'avait pas répondu à leurs attentes initiales. Un ancien chef autochtone a écrit qu'il était déçu de son expérience parce qu'il n'y avait pas d'engagements financiers à long terme de la part des gouvernements et parce que les dirigeants politiques avaient refusé de leur offrir un appui durable. Un autre chef de police autochtone était frustré de constater que le principal problème en matière de criminalité, le problème de la drogue, ne s'était pas estompé et que les querelles intestines empêchaient constamment de faire progresser les choses. D'autres chefs, autochtones et non autochtones, ont soulevé des questions précises telles que la perte de liberté et le manque de vacances, le salaire insuffisant, « l'absence de reconnaissance du travail bien fait, tant dans la collectivité que dans le milieu policier », ou l'indifférence et le peu d'enthousiasme des agents. La plupart estimaient cependant généralement que beaucoup de travail avait été accompli pour mettre en place des « services de police autoadministrés », que les policiers étaient maintenant respectés et que leur travail, loin d'être ennuyeux, leur avait permis de se développer beaucoup sur le plan personnel. Dans l'ensemble, même si les chefs de police expriment parfois des inquiétudes quant au risque d'échec, ils sont optimistes en ce qui concerne l'avenir des services de police des Premières nations.





## **L'AVENIR DES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES : LEADERSHIP**

Il est important de présenter un aperçu des points de vue des chefs de police des Premières nations, mais il est également utile de mettre l'accent sur les principaux dirigeants qui semblent représenter l'avenir sur le plan du leadership des services de police des Premières nations. Nous présentons ici un bref examen des points de vue de trois jeunes chefs de police autochtones provenant de leurs réponses à un sondage et de brèves visites sur les lieux. Ce sont le chef des services de police des Six Nations, d'Akwesasne et de Kitigan Zibi. Ils ont été choisis parce qu'ils ont fourni des renseignements complets (c'est-à-dire qu'ils ont participé sans réserve à l'étude) et qu'ils occupent leur poste depuis plusieurs années. De plus, leur choix tient au fait que chacun d'eux est un porte-parole qui s'exprime avec facilité et un dirigeant reconnu en matière de services de police des Premières nations. En examinant plus attentivement leurs points de vue, on peut en savoir davantage sur l'orientation éventuelle des services de police autochtones au cours de la phase post-indigénisation.

Ces trois chefs présentent de nombreuses caractéristiques semblables. Tous trois ont été élevés par une famille autochtone dans une collectivité autochtone. Ils sont jeunes, c.-à-d. âgés de 43, de 42 et de 37 ans respectivement. Deux d'entre eux comptent parmi les chefs de services de police autochtones qui sont en poste – dans le même service – depuis le plus longtemps au Canada, soit depuis onze et sept ans. Le troisième, le chef de police d'Akwesasne, a déjà occupé ses fonctions de chef de ce service de police très exigeant pendant une plus longue période (trois ans) que ses trois prédécesseurs. Deux des trois ont occupé le poste de président national de l'Association des chefs de police des Premières nations (ACPPN) et le troisième a joué un rôle de premier plan dans l'opération internationale complexe à laquelle ont participé de nombreux services de police pour lutter contre le crime organisé à grande échelle. Tous trois s'expriment avec facilité et sont instruits. En plus d'avoir suivi certains cours universitaires et de détenir des titres de compétences provinciaux ou de la

GRC, chacun a suivi des cours sur place, y compris le cours bien connu du Collège canadien de police sur l'administration supérieure de la police. De plus, les trois chefs voulaient suivre d'autres cours; ils ont fait état en particulier de programmes en gestion financière et en administration des petits services de police, mais comme l'a fait remarquer l'un d'eux «je suis ouvert à tout cours en gestion dont je pourrais bénéficier ». Sur le plan de la formation structurée, de l'expérience et des caractéristiques personnelles, ils se compareraient avantageusement aux chefs de police de n'importe quelle ville du Canada (bien qu'ils soient plus jeunes et qu'ils aient moins d'expérience en administration que la plupart des chefs de police des grandes villes) et ils font certainement bonne figure parmi les chefs des petites villes et les commandants de détachement.

Les trois chefs de police exercent leurs fonctions dans trois collectivités très différentes. Kitigan Zibi compte un petit service de police de huit membres (dont au moins un se spécialise à « temps partiel » dans les questions de ressources naturelles) qui dessert une collectivité d'environ 1 300 personnes. Cette Première nation d'Algonquins occupe une vaste région (d'une superficie de dix milles carrés) dans le nord-ouest du Québec, éloignée des grands centres urbains d'Ottawa et de Montréal. Il s'agit d'une collectivité bien aménagée et attrayante, mais l'activité économique y est restreinte, hormis les rares activités d'exploitation des ressources naturelles et certains commerces de détail. Par conséquent, la collectivité affiche un taux de chômage élevé et une grande partie de ses habitants sont tributaires de l'aide sociale. Selon le chef de police, cette collectivité autochtone enregistre relativement peu de crimes graves et d'actes de violence. On y observe un peu d'antagonisme entre des groupes ou des factions. Selon le chef, ses problèmes en matière de services policiers résultent davantage du malaise et des problèmes sociaux engendrés par le sous-emploi, le désespoir qui surgit à l'occasion et la frustration socio-économique. Le taux de roulement au sein des effectifs de la police est peu élevé. À tout prendre, le chef de police Kitigan Zibi estime qu'il s'agit du « lieu de travail idéal ».

Les deux autres chefs dirigent un service de police dans une collectivité autochtone beaucoup plus nombreuse et plus rapprochée des grands centres urbains. Six Nations est une grande réserve de près de 10 000 personnes et d'une superficie de quelque 45 000 acres. On y trouve des poches de pauvreté, mais il y a de nombreux immeubles publics nouvellement construits et d'attrayantes résidences érigées sur de vastes terrains. Cependant, l'activité économique y est restreinte à part l'administration de la bande et les organismes de service, de petits commerces de détail et quelques fermes très modestes. Par conséquent, les taux de pauvreté et de chômage sont très élevés. La population est très diversifiée sur le plan du niveau d'instruction et du statut socio-économique et de son orientation par rapport à la culture traditionnelle et aux questions politiques. Une autre Première nation se trouve à proximité de la réserve des Six Nations, mais la Police provinciale de l'Ontario (PPO) y assure les services de police. Selon le chef de police, les crimes de violence ne sont pas nombreux, mais il y a beaucoup de troubles sociaux et d'antagonisme entre les groupes de famille. La violence familiale constitue un problème. De plus, un nombre important de vols d'automobiles est attribuable aux membres de la réserve qui volent des voitures dans les stationnements des grands centres commerciaux de la région métropolitaine de Hamilton (à trente minutes de la réserve) en vue de les exporter ou de les remettre à des ateliers de démantèlement. La réserve est située au milieu d'une zone bâtie et densément peuplée, entourée par la région métropolitaine de Hamilton, la municipalité régionale de Halton, de petits villages comme Hagersville et de petites villes comme Brantford. Comptant environ 20 membres, le service de police est considéré comme l'un des meilleurs services de police des Premières nations au Canada. Dans une évaluation nationale récente des services de police autochtones (Jamieson, 1995), le succès du service de police a été attribué à l'orientation communautaire du service de police et au solide soutien du conseil et de la collectivité. Selon le chef de police, le taux de roulement des agents est élevé en partie à cause du stress lié au fait d'assurer des services de police dans sa propre collectivité et en partie en raison de la demande de policiers autochtones qualifiés dans les environs.

Le service de police d'Akwesasne dessert quatre collectivités réparties sur une vaste superficie qui chevauche la frontière canado-américaine ainsi que la frontière entre l'Ontario et le Québec. On peut avoir accès facilement par la voie terrestre et maritime aux grands centres urbains, et la réserve est un corridor de transport naturel. Le service de police dessert quelque 8 000 personnes. La population de la réserve ressemble beaucoup à celle des Six Nations en ce qui concerne sa diversité sur le plan du niveau d'instruction, du statut socio-économique et de son orientation par rapport à la culture traditionnelle et aux questions politiques. De plus, elle affiche, elle aussi, des niveaux élevés de pauvreté et de chômage même si une visite en voiture dans la région permet d'observer un nombre considérable de commerces de détail, de services personnels et aux entreprises et, bien entendu, de services et d'organismes de la bande. À l'instar de celui de la réserve des Six Nations, le conseil de bande d'Akwesasne gère une administration évoluée et complexe. Les niveaux de crimes de violence et de troubles sociaux sont particulièrement élevés selon le chef de police. Depuis des années, la réserve est aux prises avec d'importantes activités de contrebande qui ont entraîné beaucoup de violence et d'activités criminelles, en partie parce qu'il n'y a pas eu un consensus suffisant entre les gens de la collectivité et les autorités des environs au sujet de ce qui doit être considéré comme un crime, de ce qui constitue un droit ancestral et des droits ancestraux qui ne devraient peut-être pas être exercés pour le bien de la collectivité. Tous ces facteurs causent des maux de têtes aux autorités policières. Ces dernières années, la contrebande de drogues, d'armes et même d'humains a accéléré la violence et la participation de membres importants du crime organisé, y compris la mafia, les motards et les gangs de Colombiens et d'Autochtones. En outre, il y a eu des vendettas entre groupes et des affrontements idéologiques entre différents intérêts dans la collectivité d'Akwesasne. Selon un sergent d'Akwesasne, les interventions de la police par le passé ont été interprétées par certaines factions comme du favoritisme et elles ont laissé un goût amer. L'activité policière et l'application appropriée de la loi suscitent encore beaucoup de controverses, et l'on est encore loin d'un consensus, au moment même où la Première nation s'efforce d'obtenir plus d'autonomie concernant tous les aspects de la vie quotidienne et où elle observe et évalue une revitalisation en profondeur de la tradition Mohawk. Comme l'a fait

remarquer le chef de police en utilisant un euphémisme, « nous sommes au cœur de l'action, et non en périphérie ». Le service d'Akwesasne compte 23 policiers (y compris le chef) et il n'a éprouvé aucune difficulté à les recruter ou à les conserver, ce qui témoigne de la qualité de la gestion du service de police malgré les problèmes rencontrés dans la collectivité. Récemment, le service de police a collaboré énormément avec d'autres services de police, par exemple dans le cadre de patrouilles conjointes en bateau à moteur avec la GRC, et des stratégies d'application de la loi ont été établies avec d'autres services de police américains et canadiens.

Il semble que les trois chefs soient des gestionnaires très compétents. Chaque service a recours à des descriptions de travail et à des évaluations annuelles du rendement. De plus, ils feraient appel à la gestion participative. Cela est peut-être plus évident dans le cas du service d'Akwesasne, où il y a régulièrement des réunions du personnel et un plan d'activité annuel officiel (c.-à-d. des objectifs, des indicateurs de rendement, des échéanciers, etc.). C'est moins évident pour le service de police de Kitigan Zibi qui, vu sa taille beaucoup plus réduite, se prête à un style de gestion plus informel. Au cours d'entrevues, les trois chefs ont fait état de la patience, de la reconnaissance des réalisations des membres et de l'obtention de l'opinion des autres. L'un d'eux a fait remarquer au moment de la discussion sur son style de gestion, qu'il s'agit de « faire participer chacun à l'élaboration d'un plan et d'une orientation que le service de police s'efforcera de suivre ». Les trois ont reconnu l'importance de tenir compte de la situation d'ensemble de l'organisation et d'éviter de gaspiller leur énergie et leur temps en s'occupant d'activités policières courantes sur le terrain. De toute évidence, ils s'enorgueillissaient d'offrir un service de police professionnel. Ils ont également fait preuve de dynamisme pour obtenir les ressources leur permettant d'avoir les installations appropriées pour des fonctions comme les patrouilles, l'entreposage des éléments de preuve, les interrogatoires et la détention temporaire. Lorsque le service de police d'Akwesasne aura emménagé dans ses nouveaux locaux, les trois services auront probablement atteint la capacité de répondre à leurs besoins ordinaires en ce qui concerne les questions autres que le personnel. Par ailleurs, les trois chefs ont fait état de leurs besoins particuliers en matière de ressources, notamment les besoins habituels concernant le

personnel, qu'il s'agisse de prévention du crime comme dans le cas des Six Nations ou de la lutte contre certains genres de crimes (p. ex. le trafic de drogue) comme dans le cas d'Akwesasne. Les trois chefs ont soutenu qu'ils ont dû faire plus avec moins. Comme l'a dit l'un d'eux, « je ne dispose pas des ressources auxquelles ont accès les collectivités non autochtones ».

Lest trois chefs ont indiqué qu'un des principaux défis de leur organisation consistait à faire face aux attentes élevées de leur collectivité en matière de service et au refus général des membres de la collectivité de contribuer à la sécurité publique. Comme l'a fait observer un chef, « [le défi est de] répondre aux besoins de la collectivité et des dirigeants et de s'adapter à l'évolution des attentes de la police qui changent souvent ». Faire face au conflit des valeurs et aux factions de la collectivité occupe une place peut-être aussi importante que le niveau des attentes, pour ne pas dire plus importante, du moins pour les services de police des Six Nations et d'Akwesasne. Les trois chefs ont exprimé leur déception au sujet du niveau de soutien politique à l'égard des services de police et une certaine frustration devant le fait que le manque de consensus au sein de la collectivité a nui à l'atteinte de leurs objectifs. Ceux-ci auraient déployé des efforts considérables pour en arriver à un consensus plus solide, au sujet de questions précises comme la fermeture des clubs après les heures normales ou de questions plus générales comme l'application des lois provinciales ou du *Code criminel* dans certaines situations. Mentionnons, à titre de cas d'espèce, les efforts déployés par le chef de police d'Akwesasne pour faire connaître aux dirigeants et aux gens de la collectivité les sous-produits dangereux de la « contrebande » de drogues, qui entraînent un déséquilibre considérable dans la collectivité et l'accroissement important de la consommation de drogues dures dans la réserve. En général, l'élaboration à un degré très modeste jusqu'à maintenant de systèmes de règlements de bande par les Premières nations a clairement compliqué la tâche des chefs de police. Les trois chefs de police ont indiqué qu'à leur avis, les services de police autochtones sont plus tributaires de la politique et ils sont davantage aux prises avec divers conflits de valeurs que les services de police des collectivités non autochtones de taille semblable. Par ailleurs, ils ont pu

expliquer brièvement cet état de fait en soutenant que la culture politique «traditionnelle » pourrait encourager ce qui dans le reste de la société serait considéré comme une ingérence politique et, selon les termes de l'un d'eux, «nous nous occupons davantage des grandes questions politiques ayant trait aux droits des Autochtones que d'intervention policière ».

Les trois jeunes chefs de police ont convenu qu'il est d'ores et déjà évident que les services de police autochtones sont fondés sur des principes différents. Deux d'entre eux ont soutenu qu'ils sont très différents des services de police traditionnels ou communautaires tandis que le troisième a affirmé que les services de police autochtones, bien qu'ils soient uniques, ressemblent en principe aux services de police communautaires. Le caractère particulier des services de police autochtones et de leur conception sociale tient essentiellement à leur contexte, aux liens des services de police avec une culture différente et à l'organisation politique. Ce contexte entraîne probablement une politisation accrue des services de police, l'attribution d'une importance plus grande au maintien de la paix et à la sécurité publique (et des attentes plus grandes de la collectivité à cet égard) par rapport à la lutte contre le crime et à l'application de la loi et une sensibilité à d'autres valeurs que celles du *Code criminel*. Par exemple, comme l'a fait remarquer un chef, «notre tradition fait passer la collectivité avant l'individu tandis que le gouvernement canadien met l'accent sur les droits de l'individu de sorte qu'il y a un conflit de perception ».

Selon les chefs de police, cette conception sociale des services de police autochtones a deux répercussions importantes. D'une part, les chefs de police ont dû envisager l'exercice de leur profession d'une manière plus générale et maintenir cette nouvelle façon d'exercer leur profession avec l'aide des commissions de police locales malgré les pressions qui s'exerçaient sur eux pour qu'ils adoptent un style traditionnel de gestion policière ou un style politique dans le cadre duquel les priorités changent à tout moment. D'autre part, les chefs de police ont dû communiquer et acquérir de nouvelles connaissances sur les tâches policières et leurs responsabilités à l'égard de la réserve (surtout le chef et le conseil) et des autorités policières de

l'extérieur. Deux chefs ont fait état de leurs nombreuses réunions avec des factions différentes de la collectivité pour aider à préciser en quoi consistent une infraction et l'intervention appropriée de la police. Dans un cas, le chef est allé dans la « longue maison » plusieurs fois pour discuter à l'amiable de ces questions. Le troisième chef a insisté sur les efforts qu'il avait dû déployer pour faire mieux comprendre à la Sûreté du Québec les droits des Autochtones et les réalités politiques connexes. Les trois ont indiqué que par le passé au moins ils avaient rencontré des difficultés dans leur collaboration avec les services de police non autochtones, surtout pour obtenir leur soutien et élaborer une nouvelle définition de la situation afin que ces services de police en viennent à se rendre compte que le maintien de l'ordre ne se résume pas simplement à « leur mode de fonctionnement ou rien ». De plus, ces difficultés s'ajoutent aux problèmes prévisibles liés au fait d'être le nouveau venu dans le domaine des services policiers ou même aux questions de préjugé et de discrimination. Comme l'a fait remarquer l'un des chefs, « pour améliorer nos services de police, nous devons nous tenir loin des concepts non autochtones en matière de service de police en raison des limites de ces concepts ».

Les trois chefs avaient leur propre idée de l'avenir des services de police des Premières nations et, de façon plus générale, de la justice autochtone. Ils ont souvent fait état de l'établissement d'alliances aux niveaux régional, provincial et même national. Un chef a parlé de la création d'une organisation nationale semblable à la GRC qui regrouperait les services de police des Premières nations. Tout en encourageant les initiatives nationales pour évaluer « la situation actuelle et l'objectif visé » et favoriser l'examen d'autres questions comme l'élaboration de programmes de formation adaptés à la culture et aux réalités culturelles et politico-économiques des Premières nations, les autres ont mis davantage l'accent sur les alliances régionales, qu'il s'agisse des Algonquins du nord-ouest du Québec ou des trois grandes réserves Mohawk (éloignée d'environ une heure en voiture) dans le sud-ouest du Québec. Il y avait une certaine ambivalence au sujet de la nature de ces alliances avec des organismes de l'extérieur. Un chef a noté qu'une telle alliance « réduit les pouvoirs de la collectivité » – mais ils semblaient reconnaître que la faisabilité d'une autonomie importante et de



l'autonomie gouvernementale était tributaire de cette évolution.

Les trois chefs semblaient accepter le fait que les services de police des Premières nations doivent se développer dans le cadre de systèmes de justice autochtone plus autonomes. Alors que les directeurs des services de police autochtones qui ont répondu au sondage de 1995 se répartissaient en deux camps égaux au sujet de la question de savoir si un système de justice autochtone plus « autonome » constituerait une mesure positive, ces trois chefs de police semblaient souscrire à cette éventualité. De plus, ils semblaient convaincus que les services de police des Premières nations reposaient sur une base solide dans leur collectivité, situation dont chaque chef de police pouvait sans aucun doute s'attribuer en grande partie le mérite.



## CHEFS DE POLICE NON AUTOCHTONES

Huit chefs de police non autochtones ont participé au sondage. Ils étaient généralement dans la cinquantaine et aucun n'avait moins de vingt ans d'expérience dans la police. La plupart avaient fait des études universitaires (aucun n'avait obtenu un diplôme) et avaient suivi des cours spéciaux de recyclage en gestion, habituellement par l'entremise du Collège canadien de police. La majorité d'entre eux avaient passé des années, voire même toute leur carrière, au sein d'un service de police provincial ou municipal et ils y avaient occupé un poste de gestion de niveau inférieur et parfois intermédiaire. Il conviendrait de les définir comme des personnes issues de la classe ouvrière qui étaient devenues des vétérans expérimentés dans la prestation et la surveillance des services de police «au niveau de la rue ». Les huit chefs se sont joints au service de police autochtone à ce titre et la moitié étaient chefs depuis moins de deux ans. Six dirigeaient un service pour une seule bande et collectivité tandis que les deux autres dirigeaient un service de police desservant plusieurs bandes.

Les quatre thèmes évoqués peut-être le plus souvent par ce petit groupe de chefs, qui résidaient dans quatre provinces, étaient les suivants :

- a) les problèmes de recrutement et de roulement;
- b) les besoins importants en ressources des services de police des Premières nations;
- c) la perception d'un esprit civique communautaire inadéquat;
- d) le style différent de maintien de l'ordre caractéristique des Premières nations.

Tous les chefs de police non autochtones ont souligné qu'il était très difficile de recruter des agents autochtones compétents et, fait tout aussi important, de les garder. Au moment du sondage ou de la visite sur les lieux, presque tous ces services de police tentaient de recruter

des agents. Pour la plupart de ces chefs, la nécessité d'engager des agents issus de la collectivité ou des membres de la bande constituait une contrainte importante. Comme l'a fait remarquer un chef : « en insistant sur l'embauche d'agents provenant de la réserve, nous restreignons la qualité du personnel engagé ... [il y a] une population limitée ». La plupart estimaient que le bassin limité de recrutement influait sur la qualité générale du service. Dans la moitié de ces petits services, des agents avaient été renvoyés récemment ou étaient sur le point de l'être parce qu'ils ne remplissaient pas adéquatement leurs fonctions. Certains autres étaient considérés, au mieux, comme satisfaisants dans l'exercice de leurs fonctions. Plusieurs chefs ont formulé des observations semblables à celles de l'un d'entre eux qui a fait remarquer, au moment d'exprimer à quel point son expérience de chef était loin de répondre à ses attentes, que les « agents ne semblent pas aussi enthousiastes au sujet de leurs fonctions que je l'espérais ». Un autre chef, qui faisait face à de graves problèmes de recrutement et dont les effectifs étaient nettement insuffisants, a fait observer au sujet du bassin de main-d'œuvre local ce qui suit : « ils sont peu instruits, ils n'ont pas d'expérience, ils ne comprennent pas les services de police, ils perdent rapidement leurs illusions et ils ne veulent pas assurer le suivi des dossiers ... c'est inutile ». De l'avis général, le chef et le conseil doivent tenir compte du fait que les « services de police ne sont pas un projet de création d'emplois ». Les chefs reconnaissaient cependant que le taux de chômage local était très élevé et qu'il était souhaitable que les agents comprennent les coutumes et les langues locales.

Les chefs ont également indiqué qu'à part le bassin de recrutement limité, d'autres facteurs causaient des problèmes de recrutement et de roulement. Les agents autochtones compétents et chevronnés devenaient de plus en plus recherchés, surtout dans l'Ouest canadien, et par conséquent, certains de ces petits services perdaient leurs meilleurs éléments au profit des grands services de police qui offraient une meilleure rémunération, dont la GRC. Un chef a fait la remarque suivante : « il est difficile de garder des agents d'expérience ou d'en attirer, car ils poursuivent généralement leur progression professionnelle dans un autre service, et il est important d'offrir des incitatifs pour que les agents d'expérience ne partent pas ». Plusieurs

chefs ont mentionné que, dans leur domaine, « la personne la plus recherchée est l'agent autochtone compétent, chevronné et qualifié ». Selon les chefs, un autre facteur qui influe sur le recrutement et le maintien en fonction est le stress lié à l'exercice des fonctions policières dans sa propre communauté, car beaucoup de conflits et de troubles sociaux mettent en cause des parents, et le rôle de policier ne permet pas beaucoup de jouir d'une vie privée. Presque tous les chefs ont indiqué qu'à leur avis, les services de police dans les collectivités autochtones différaient de ceux des collectivités non autochtones de même taille, car « le stress et le roulement sont plus élevés dans les rangs ». Un chef estimait que le problème le plus pressant à résoudre au sein de son organisation consistait à « offrir une meilleure formation et un soutien plus solide aux agents autochtones ... [il doit y avoir] une plus grande compréhension des problèmes que pose aux agents le fait d'assurer des services de police aux gens de leur collectivité et cela exige une modification des perceptions de la population à propos du rôle du service de police ». Ce point de vue recevrait sans aucun doute un accueil favorable chez les autres chefs des services de police des Premières nations. En fait, les chefs des petits services de police indépendants du Canada et des États-Unis y souscriraient, car les problèmes de manque de vie privée et les meilleures possibilités d'avancement professionnel dans les grands services de police – et la nécessité d'accorder la priorité en matière d'emploi aux gens de la localité – ont généralement entraîné un taux de roulement élevé chez les agents de ces services de police (Whipple *et al*, 1991; Weisheit *et al*, 1995). Il semblerait que la situation soit plus grave dans les collectivités autochtones étant donné l'existence de liens de parenté plus étroits, les populations moins nombreuses, le caractère récent de l'autoadministration et, par suite du colonialisme, le legs de la marginalisation. Il convient de noter que les questions de personnel de ce genre ont amené certains chefs de police et leurs commissions locales à devenir plus réceptifs aux étrangers, qu'il s'agisse d'Autochtones ou de non-Autochtones, et aux idées comme les registres provinciaux d'agents autochtones qualifiés, mais comme l'a fait remarquer un chef, ils doivent faire face aux rumeurs, sinon à la réalité selon laquelle les agents non locaux, même les Autochtones, ne seraient pas bienvenus dans la collectivité.

Ces policiers d'expérience étaient unanimes à penser que les services autochtones auto-

administrés exigeaient plus de ressources que les services de police non autochtones de taille semblable. Tous ont reconnu que les conditions et les attentes de la collectivité, les besoins en matière d'autoadministration et le style de maintien de l'ordre qui convient sont différents. De plus, tous les chefs, sauf deux, ont convenu que les problèmes et les coûts de démarrage sont supérieurs dans le cas des services autochtones. Ils ont généralement indiqué que leur service devait faire face à des niveaux élevés de crime de violence et(ou) de troubles sociaux, à des problèmes sociaux sous-jacents graves (p. ex. la pauvreté généralisée), aux querelles entre groupes et aux attentes élevées de la collectivité en matière de service. Même si deux ont déclaré leurs ressources insuffisantes à presque tous les égards, fait surprenant, la plupart considéraient leurs ressources actuelles ou les ressources qu'ils devaient recevoir bientôt comme suffisantes, sauf en ce qui concerne les effectifs, et ils ont fait état de certaines réalisations particulières qu'ils avaient accomplies (p. ex. l'achat de véhicules, technologie informatique, formation de leur personnel). Il y avait beaucoup de diversité dans les réponses des chefs aux questions concernant les stratégies réalistes pour améliorer la situation actuelle de leur service sur le plan des ressources, mais la réponse la plus fréquente portait sur la création d'autres organismes locaux avec lesquels le service de police pourrait collaborer.

Les chefs de police non autochtones estimaient généralement qu'il fallait renforcer l'esprit civique dans les collectivités dont ils dirigeaient le service de police. En général, ils croyaient que la collectivité souffrait de l'opposition entre les factions et était aux prises avec de graves problèmes sociaux, mais que les organismes sociaux étaient limités et que peu de personnes « veulent collaborer avec la police pour faire face au crime et aux questions connexes ». Par conséquent, ils estimaient que sans un solide leadership de la police – objectif difficile à atteindre à leur avis étant donné l'offre de policiers et les demandes des résidents – les possibilités de partenariat police-collectivité étaient très limitées. Plusieurs ont fait remarquer qu'en raison de la pauvreté et peut-être du legs du colonialisme (le « syndrome de l'aumône » selon les termes d'un des chefs), les « gens n'offrent pas leurs services à titre de bénévoles, ils veulent plutôt être rémunérés » tandis qu'un autre chef a soutenu que les programmes comme la

surveillance de quartier, parent-secours ou l'aide aux victimes ont été impossibles à organiser en raison du manque d'intérêt et de bénévoles. La plupart ont indiqué que les commissions de police apportaient généralement un soutien énorme et qu'elles étaient devenues de plus en plus efficaces ces dernières années, mais qu'ils considéraient qu'il fallait offrir plus de formation et faire apprécier davantage le rôle de la police et de la commission. Ils souscrivaient de toute évidence au modèle traditionnel selon lequel la commission de police trace l'orientation générale, mais n'intervient pas dans le fonctionnement des services de police et elle agit comme tampon entre la direction de la police et les organismes élus. En ce qui concerne ces deux aspects, les chefs étaient unanimes à penser qu'il y avait encore beaucoup de travail à accomplir dans leurs collectivités.

Ils estimaient généralement qu'il fallait recourir à un modèle de maintien de l'ordre différent dans les collectivités autochtones. Tous, sauf un, ont convenu que les services de police autochtones différaient des services de police traditionnels ou communautaires même s'ils leur ressemblaient à certains égards, en particulier les services de police communautaires. Il était plus difficile de définir les caractéristiques différentes des services de police autochtones et les chefs estimaient que ceux-ci continuent d'évoluer. L'opinion des chefs de police était très partagée quant à savoir si les services de police autochtones sont plus tributaires de la politique et davantage aux prises avec divers conflits de valeurs que les services de police dans les petites collectivités en général. Un chef a exprimé succinctement le point de vue de ceux qui doutaient qu'il y ait des différences à cet égard : « non, les petites collectivités s'efforcent de séparer les questions ... il y a des contacts personnels étroits ». Ceux qui soutenaient qu'il y avait une différence importante ont fait état de l'« ingérence » plus importante du chef et du conseil dans les affaires de la commission de police, même s'ils reconnaissaient souvent que la commission est une nouvelle institution dans les collectivités autochtones et que ce n'est qu'au cours des dernières années que ses membres ont reçu une formation. Les chefs de police estimaient également que les rapports entre la police et la politique étaient différents en ce qui concerne la façon dont le chef et le conseil intervenaient directement dans la répression du crime. Un chef de

police a formulé les remarques suivantes : « certaines bandes font parfois comparaître les délinquants devant le chef et le conseil pour leur imposer des sanctions ». Le domaine peut-être le plus souvent cité où il y a des relations différentes, voire plus étroites, entre la police et la politique concerne la compétence. D'une part, il y a la question des règlements de la bande en vertu desquels le chef et le conseil peuvent exiger l'intervention de la police, mais il existe une certaine confusion quant au statut juridique des règlements des bandes, au point où leur existence pose un problème. D'autre part, plusieurs conseils de bande revendiquent un mandat ambigu en matière de police par rapport aux lois provinciales, ce qui encourage l'application de certains règlements et dissuade d'en appliquer d'autres. Les chefs de police non autochtones semblaient parfois désorientés par cet état de fait (p. ex. en ce qui concerne l'application des lois contre le commerce clandestin d'alcool). Même s'ils étaient conscients des questions politiques plus générales et du point de vue sous-jacent des différentes nations autochtones, bon nombre des chefs de police, pour ne pas dire tous, jugent cette situation difficile et soutiennent que les « provinces ont des responsabilités en matière d'administration de la police et qu'il faut collaborer avec elles ». Il semblerait que dans la mesure où les services de police autochtones comportent plus de « politique » que dans les collectivités non autochtones de taille semblable, la différence réside plus dans ces domaines de compétence et l'intervention du conseil de bande que dans l'ingérence des dirigeants locaux dans les services de police, car cette dernière situation caractérise souvent les services de police des petites villes et des régions rurales (Bass, 1995).

Les chefs de police ont reconnu que l'approche distincte des « services de police autochtones » a des répercussions importantes sur le style de gestion. Plusieurs ont souligné que le besoin le plus important en gestion consiste à bien communiquer et à faire preuve de patience, car, comme l'a fait remarquer un chef, « il faut consulter tout le monde au sujet de tout ». Un autre a fait état de la nécessité, pour le directeur de police efficace dans les collectivités autochtones, de tenir compte des différences culturelles et familiales et d'adopter une « approche discrète ». Un autre a fait observer que « les compétences policières passent parfois



après la gestion des questions sociales ». Les aptitudes sociales et en communication ainsi que la sensibilisation aux cultures pourraient bien être des domaines où ces vétérans ayant reçu une formation poussée auraient le moins de préparation officielle de sorte qu'il n'est peut-être pas surprenant qu'ils fassent valoir ces points de vue. Néanmoins, à leur avis, la situation est tout à fait différente de celle des collectivités non autochtones de taille semblable. Les chefs ont souligné un autre domaine particulier de gestion : la nécessité d'enseigner à leurs jeunes agents et de les encadrer (p. ex. dans un service l'âge moyen des agents était d'un peu plus de 21 ans) et, à la lumière des taux élevés de roulement et d'infractions graves, de recourir à une approche « directe » dans les enquêtes. Encore une fois, ce besoin pourrait bien caractériser le rôle du chef de police de la plupart des petites villes et des régions rurales, mais le caractère nouveau du service de police des Premières nations ainsi que les questions de culture et de compétence pourraient revêtir une importance particulière dans ces collectivités autochtones.

Dans l'ensemble, les chefs de police non autochtones étaient de vieux routiers chevronnés qui avaient un point de vue traditionnel du rôle de la police, de la commission de police et des questions de compétence. Dans une large mesure, à divers degrés, ils appliquaient les principes d'un service de police de qualité qu'on leur avait enseignés (p. ex. rédaction de rapports, suivis, contact avec les victimes, réponse rapide aux appels de service). Par ailleurs, ils faisaient preuve de souplesse et d'ouverture face aux différences culturelles et communautaires et ils appliquaient un concept de police communautaire qui, comme l'a fait remarquer Depew ailleurs (Depew, 1993) est neutre en ce qui concerne les questions de constitution et de compétence. Leur principale orientation de politique consistait à préconiser une formation plus poussée pour leurs agents, les commissions et eux-mêmes et à demander au gouvernement fédéral d'assumer un leadership plus dynamique dans le façonnement du style de prestation des services de police autochtones. Comme l'a souligné un chef, «appliquons les freins, regardons où nous sommes rendus et où nous devons aller ».



## ANALYSES ET DISCUSSION

### PRINCIPAUX THÈMES DANS LES RÉSULTATS DES RECHERCHES

Cinq grands thèmes semblent occuper une place primordiale dans la conception sociale des services de police autochtones selon les dirigeants des services de police des Premières nations et peuvent facilement être définis à partir des données recueillies pour le présent projet. Dans chaque cas, le thème a été exprimé brièvement par un ou plusieurs des chefs de police des Premières nations. Ces thèmes sont les suivants :

- a) « Nos services sont voués à l'échec »
- b) « Les services de police ne sont pas un projet de création d'emplois »
- c) « Nous semblons être les seuls à nous préoccuper des problèmes qui existent dans la collectivité »
- d) « Les services de police autochtones sont différents des services de police des petites villes »
- e) « Les services de police autochtones et la politique sont inséparables »

### « SERVICES VOUÉS À L'ÉCHEC » ET VULNÉRABILITÉ

Un nombre important des chefs, tant autochtones que non autochtones, ont fait valoir, à des degrés divers de conviction, que les services de police des Premières nations étaient voués à l'échec. A leur avis, on a fixé de nobles objectifs aux services de police des Premières nations qui ont été créés, et les attentes de la collectivité à leur égard étaient élevées, mais leurs ressources étaient tellement insuffisantes qu'elles risquaient d'entraîner la désillusion de la collectivité et l'incapacité des services d'atteindre même les objectifs des services de police

traditionnels, ce qui amènerait les services de police provinciaux à assurer de nouveau le maintien de l'ordre. L'argument reposait essentiellement sur le financement inadéquat consenti par les gouvernements fédéral et provinciaux et, deuxièmement, sur les modalités et conditions du financement (p. ex. domaines admissibles, durée du contrat de financement) imposées par ces organismes. Comme il a été noté dans les pages précédentes, les chefs de police ont presque tous soutenu que leur situation était différente de celle des services de police non autochtones en ce qui concerne les conditions sociales dans la collectivité qui créent des problèmes pour la police, les attentes de la population à l'égard des services de police, les niveaux de criminalité et les demandes de services, les coûts de démarrage et d'autres facteurs. Par conséquent, même s'ils reconnaissaient parfois que la plupart des services de police des Premières nations affichaient un meilleur ratio de « policiers à la population » que les services de police non autochtones, les chefs ont soutenu que la formule de financement utilisée par les gouvernements ne tenait pas compte de tous les facteurs pertinents et qu'elle ne permettait certes pas d'obtenir un nombre d'agents suffisant pour pouvoir prendre des initiatives de prévention du crime et de résolution des problèmes, et encore moins d'offrir des services de police autochtones distincts.

En outre, le service de police ou la période d'affectation du chef laissait souvent planer une certaine vulnérabilité. Que ce soit au moment des visites ou de l'examen des données du sondage ou d'autres sources comme les rapports de conférence, les recherches ont souvent permis de déceler une certaine précarité en ce sens que la situation des services de police autochtones était loin d'être réglée et que certains étaient considérés comme susceptibles de faire l'objet d'une « prise de contrôle » par la police provinciale. Dans quelques cas, les dirigeants des services ont parlé de candidats aux postes du conseil des bandes autochtones qui recommandaient dans leur plate-forme de confier à la GRC les services de police de leur collectivité. Il est arrivé, ces dernières années, que des collectivités autochtones mettent fin aux ententes d'administration autonome de leurs services de police autochtones pour rétablir les services de police de la GRC. De plus, les accords tripartites créant le service de police

autoadministré portaient généralement sur une période de trois ou cinq ans, d'où la perception qu'il s'agissait d'un «projet» et l'incertitude quant à l'avenir du service de police lui-même. Cette instabilité était souvent considérée également par rapport au poste du chef de police. Dans plusieurs cas, le chef de police a été réprimandé (et dans au moins un cas «suspendu sans salaire») pour avoir collaboré avec la police provinciale lors de certaines descentes ou arrestations prêtant à controverses sur le plan politique. On ne sait pas exactement si les chefs de police des Premières nations jouissent de la protection d'une clause de «congédiement motivé» dont bénéficient leurs pairs du reste de la société canadienne, mais certains ont indiqué qu'ils avaient conclu un contrat à court terme et qu'ils pouvaient et pourraient bien être congédiés sur-le-champ.

On ne sait pas trop à quoi s'en tenir au sujet de cette possibilité de suspicion et de vulnérabilité. La Politique fédérale sur la police des Premières nations et l'accent mis sur les accords tripartites permettent clairement aux services de police provinciaux d'établir des services de police autochtones, et il n'est pas nécessaire de créer des services de police autoadministrés. Par ailleurs, la création de tels services est tout à fait conforme à la politique officielle du gouvernement favorisant l'autonomie gouvernementale des Premières nations, et certains fonctionnaires ont soutenu que les services de police dirigés par les Autochtones constituent pour le gouvernement la meilleure façon d'encourager l'autonomie gouvernementale des Autochtones dans le domaine de la justice. De plus, la Direction générale de la police des Autochtones finance l'Association des chefs de police des Premières nations avec laquelle elle travaille en étroite collaboration. Il s'agit de l'organisme cadre des services de police autoadministrés. Néanmoins, cela attire l'attention sur le caractère adéquat du financement par le gouvernement fédéral des services autoadministrés en fonction des trois principes de la Politique sur la police des Premières nations : la comparabilité aux services non autochtones, le contrôle par les Premières nations et l'encouragement de modèles de services de police autochtones distincts. Dans les administrations provinciales, il semble que l'appui aux services de police autochtones autoadministrés varie sensiblement, mais ces services existent dans la

plupart des provinces, et seules deux provinces (Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve/Labrador) ont exigé que les services de police autochtones soient assurés par l'entremise des services de police provinciaux. Bien entendu, pour diverses raisons, certaines collectivités autochtones ont préféré que le service de police provincial (habituellement la GRC) continue d'assurer les services de police. Quant à la situation précaire du chef de police, il ne fait pas beaucoup de doute, comme en témoignent les données du sondage et les visites, que les chefs de police des Premières nations doivent, d'une part, s'employer à bien faire comprendre aux dirigeants de la communauté les impératifs d'un service de police moderne et, d'autre part, à sensibiliser les représentants externes de la police et de la justice aux droits et aux réalités des Autochtones. Dans certains services de police, il y a eu un roulement important des chefs, mais nous avons constaté dans le cadre de la présente recherche qu'un nombre important de chefs (voir le chapitre sur le leadership plus haut) ne craignent pas de perdre leur poste et qu'ils ont confiance dans l'avenir de leur service.

De toute évidence, les chefs de police des Premières nations peuvent démontrer de manière convaincante que leurs services font face à un grand manque de ressources. En raison des attentes du public, des normes provinciales de plus en plus rigoureuses et des objectifs complexes des services de police autochtones à titre de système idéalisé, ces petits services de police éprouvent de la difficulté même à offrir des services de police de base, de qualité, traditionnels et répressifs. Pour venir à bout de la suspicion et de la vulnérabilité, il semble qu'il faille régler la question des ressources. Une solution pourrait consister à accroître la régionalisation et la collaboration comme c'est le cas dans la plupart des services de police au Canada. Notre recherche a révélé certaines tendances dans ce sens entre les services de police autoadministrés, mais on a aussi noté que peu de dirigeants de services de police des Premières nations voyaient la régionalisation comme la solution à leurs problèmes de ressources. La régionalisation n'était pas considérée comme une panacée, car on estimait qu'elle crée ses propres problèmes, par exemple une couverture géographique et une collaboration dispersées entre les chefs et les conseils des Premières nations, sans permettre d'obtenir des effectifs assez

importants pour offrir des services de police spécialisés. Les chefs de police doutaient également que les demandes et les attentes des collectivités à l'égard des services de police puissent diminuer dans un avenir rapproché. En outre, ils avaient été de toute évidence incapables de persuader les bailleurs de fonds que des investissements importants à court terme pour la résolution des problèmes et la prévention du crime permettraient de réduire à long terme la demande des collectivités. En ce qui concerne l'offre, les collectivités n'ont généralement pas été incluses dans un partenariat avec la police, ce qui a exigé des ressources supplémentaires et a eu simultanément une incidence sur la demande et les attentes. Peut-être qu'à mesure que les collectivités autochtones se libéreront du carcan du colonialisme et exerceront un contrôle dans le domaine de la justice, elles feront davantage preuve d'une volonté d'engagement à l'égard de leurs services policiers et en viendront à les considérer comme une responsabilité de la collectivité. Les chefs de police des Premières nations ont, pour leur part, plus cherché à collaborer avec les autres services de police et à travailler avec les organismes sociaux locaux pour pouvoir établir des stratégies utiles en matière de ressources. Il semble que, quelles que soient les stratégies adoptées pour faire face à l'insuffisance des ressources, le service de police autochtone doit examiner avec soin le modèle policier qu'il peut adopter de manière réaliste. Les ressources dont disposeront les services de police des Premières nations ne seront probablement jamais suffisantes – à quelques exceptions près – pour pouvoir offrir des services de police traditionnels autonomes et adéquats, et toute tentative dans ce sens absorberait probablement des ressources qui pourraient mieux servir à des services proactifs et adaptés à la culture autochtone. Le modèle préféré pourrait bien en être un où le service de police autochtone s'occupe fondamentalement d'une « première intervention » de qualité (en laissant les services ultérieurs d'enquête et spécialisés aux services de police provinciaux) avec d'importantes tâches de maintien de l'ordre. Le fait d'avoir une conception claire d'un modèle de services de police des Premières nations approprié et satisfaisant pourrait faciliter le règlement de la question des ressources.

**« LES SERVICES DE POLICE NE SONT PAS UN PROJET DE CRÉATION**

## **D'EMPLOIS »**

Pour expliquer ce thème, les chefs de police des Premières nations ont attiré l'attention sur le problème du recrutement et du maintien en fonction d'agents autochtones qualifiés. A leur avis, un recrutement insuffisant provoque un fort stress chez les agents, un grand roulement de l'effectif et beaucoup de critiques de la part de la collectivité, insatisfaite du rendement de la police. Dans un tel cas, ils doivent exercer une gestion plus directe et consacrer une part disproportionnée de leur temps et de leur énergie à des questions de personnel. De plus, ils ont soutenu que le faible recrutement contribue à l'établissement d'une norme peu rigoureuse au sein du service et favorise le départ d'agents autochtones compétents, qui sont recrutés par des services de police plus importants et plus respectés. Les chefs de police non autochtones des Premières nations ont fait ressortir ce thème, mais ils n'étaient pas les seuls. Le problème de personnel résulterait en grande partie de la tendance des dirigeants politiques des Premières nations (et parfois, mais moins souvent, des membres des commissions de police locales) à insister pour les agents soient recrutés parmi les membres de la bande, qui compte généralement un bassin limité de candidats compétents. Tous ont reconnu la légitimité de cet objectif des bandes, étant donné les rares possibilités d'emploi au niveau local et le désir de la bande d'avoir un service de police enraciné dans la collectivité, apte à comprendre ses coutumes et sa langue. Néanmoins, il semble qu'à cause de cette insistance, les chefs de police se sont souvent retrouvés avec des recrues et des agents dont la motivation et le talent laissaient à désirer. De ce point de vue, les défis que doivent relever les services de police des Premières nations sont considérables et, si l'on tient compte du fait que la collectivité desservie est formée de parents et d'amis, le niveau de motivation et de professionnalisme doit être de toute évidence très élevé. Selon de nombreux chefs de police, le problème de recrutement est aggravé par la formation inadéquate que reçoivent les recrues dans les collèges de police provinciaux, formation qui ne tient probablement pas compte des réalités sociales des réserves et des attentes et des controverses suscitées par les services de police.



Comme il a été mentionné plus haut, il y a eu une croissance très rapide du nombre d'agents de police autochtones au Canada. En moins de huit ans, plus de cinq cents agents autochtones sont devenus agents de police de plein droit. Selon les dispositions de la politique fédérale actuelle (c.-à-d. la Politique sur la police des Premières nations et la politique de la GRC), 50 % des agents des services autoadministrés des Premières nations doivent être autochtones et 100 % des agents sur le terrain lorsque le service de la Première nation n'est pas autoadministré (p. ex. GRC). Le rythme des changements et le grand nombre de personnes en cause (par rapport à la population des Premières nations) pourraient épuiser le bassin de candidats appropriés et créer une pénurie d'agents de police autochtones. La GRC s'est efforcée de respecter le critère des 100 %, et la plupart des services autoadministrés semblent avoir réussi à satisfaire celui des 50 %. La pression exercée pour que soit embauché du personnel local a souvent donné lieu à des problèmes de personnel dont il est fait état plus haut. L'agent de police autochtone qualifié et efficace est très recherché. De plus, il est difficile d'offrir une formation en cours d'emploi pour combler les lacunes de la formation des recrues et d'enseigner les normes professionnelles aux jeunes agents autochtones locaux dans des petits services de police autochtones qui sont souvent éloignés et isolés les uns des autres. Les coûts spéciaux liés à ce recyclage nécessaire devraient être pris en considération lorsque les parties aux accords tripartites de service de police célèbrent le succès remporté par la mise en œuvre rapide et complète de l'indigénisation des services de police des Premières nations. Parmi les autres stratégies qui permettent de faire face à ces problèmes de personnel, mentionnons la régionalisation et la collaboration (p. ex. l'échange de personnel) et l'établissement de registres provinciaux et peut-être même nationaux d'emploi des Premières nations.

**« NOUS SEMBLONS ÊTRE LES SEULS À NOUS PRÉOCCUPER DES  
PROBLÈMES QUI EXISTENT DANS LA COLLECTIVITÉ »**

Cette remarque a été faite par un chef de police autochtone, mais elle traduit un sentiment généralisé chez les chefs de police de l'échantillon. À son avis, il y a beaucoup

d'apathie et peu d'esprit civique dans les collectivités autochtones : rares sont les gens qui veulent participer aux efforts de la police, et celle-ci doit faire face à des situations de désordre social que les normes communautaires devraient pouvoir contenir. La police ne peut donc pas trouver assez de bénévoles pour les programmes de prévention du crime (p. ex. surveillance de quartier) et les chefs de police doivent déployer beaucoup d'efforts pour mobiliser la collectivité et amener les gens (et parfois leurs propres agents) à se rendre compte que la police doit exercer ses fonctions avec impartialité et neutralité à l'égard de la famille. La situation a été jugée d'autant plus problématique et frustrante que l'amélioration des conditions socio-économiques de la collectivité était considérée comme essentielle à la résolution satisfaisante des problèmes de criminalité et de désordre social. Les chefs étaient généralement d'avis que le genre de services policiers convenant à ces collectivités n'était pas des services répressifs traditionnels, mais plutôt des services tributaires du développement communautaire et d'une forte volonté d'engagement de la part des gens. Ils étaient presque unanimes sur ce thème et ses dimensions. Cependant, les chefs non autochtones étaient plus portés à insister sur l'apathie tandis que les chefs de police autochtones étaient plus susceptibles d'insister sur les antagonismes et les querelles intestines.

Ils estimaient généralement que l'apathie et le manque d'esprit civique résultaient du colonialisme et de la dépendance. En particulier, ils estimaient que le syndrome de la main tendue et la marginalisation par rapport à l'autorité étaient associés à la solidarité familiale, d'une part, et à l'apathie au niveau communautaire, d'autre part. Selon cette explication, à mesure que les Premières nations acquièrent plus d'autonomie et de contrôle sur leurs conditions socio-économiques, il peut se produire une revitalisation de l'esprit civique et une tendance accrue à considérer les services de police comme une responsabilité communautaire. Pour l'avenir immédiat, toutefois, selon ce point de vue, le service de police doit faire preuve d'un solide leadership dans la collectivité, et les dirigeants des services de police doivent réussir à mobiliser l'opinion publique et à faire preuve d'un professionnalisme convenant aux Premières nations. Il convient de noter, comme il a été mentionné plus haut, que certains chefs de police des

Premières nations le font déjà, à savoir faciliter les conversations communautaires au sujet des services de police et amener des bénévoles à prévenir le crime. Certains étaient d'avis qu'il s'agit là d'un domaine où les commissions de police pourraient prêter main-forte. Les visites sur les lieux et d'autres documents indiquent qu'une partie du défi consiste peut-être à offrir aux gens la possibilité de participer à la surveillance de leur collectivité. On ne sait pas jusqu'à quel point les services de police des Premières nations ont fait preuve d'imagination et de réceptivité. Dans les quelques cas où les chercheurs ont effectué des travaux ethnographiques modestes, il semblait y avoir une volonté non exploitée au moins chez certains résidents de participer.

### **« LES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES SONT DIFFÉRENTS DES SERVICES DE POLICE DES PETITES VILLES »**

Ce thème est au cœur de ce que sont ou pourraient être les services de police des Premières nations en tant que modèle de services de police. Selon presque tous les chefs de police, les services de police des Premières nations revêtent un aspect distinct et différent considérablement des services de police offerts dans une petite ville ou un village non autochtone comparable. Comme il est mentionné plus haut, ils ont fait état de ces présumées caractéristiques particulières sur le plan des différences politico-économiques des Premières nations, des caractéristiques de la collectivité (y compris les attentes et les exigences en matière de services de police), des besoins en matière de ressources policières et des questions de personnel. Ils estimaient que les services de police eux-mêmes étaient plus « discrets », qu'ils dépendaient moins des mesures du système officiel de justice pénale comme l'arrestation et l'inculpation, qu'ils répondaient à tous les genres d'appels de service, qu'ils négociaient la loi, qu'ils étaient aux prises avec une grande variété d'opinions publiques concernant les services de police et qu'ils étaient axés sur un ensemble différent de valeurs et de traditions. Il n'était pas rare que les énoncés de mission des services de police des Premières nations fassent état d'un style de maintien de l'ordre distinct (p. ex. « offrir des services de police adaptés à la culture et aux traditions de nos collectivités »).

En surface, il semblait y avoir beaucoup de similarité entre ces services de police et ceux des petites villes et des villages non autochtones, dotés d'un service de police indépendant. Parmi les ressemblances, il y aurait vraisemblablement : un mandat élargi en matière de services, une connaissance approfondie et intime de la collectivité par les agents, l'accent mis sur la résolution officieuse des incidents, la préférence accordée lors du recrutement aux gens de la collectivité, un fort roulement des effectifs, des possibilités limitées de perfectionnement en cours d'emploi, une forte « ingérence politique » locale et la vulnérabilité du service de police ainsi que le rôle du chef de police. Les différences résidaient probablement davantage dans le domaine politique, à savoir la plus grande diversité des points de vue du public concernant les lois et les services de police dans les Premières nations et les sphères de compétence davantage contestées entre les Premières nations et les deux paliers de gouvernement supérieurs. Les accords fiscaux sont tout à fait différents, étant donné que les petites villes non autochtones paient les services de police directement au moyen de leurs impôts, fait qui pourrait avoir des répercussions profondes sur la participation de la collectivité et l'esprit civique. Là encore, cependant, si la tendance à l'instauration d'une seule enveloppe budgétaire pour les Premières nations continue de gagner du terrain, ces conséquences pourraient être très mineures en ce qui concerne la différence entre les services de police des Premières nations et ceux des petites villes, car des choix et des décisions semblables en matière d'établissement des priorités devraient être envisagés dans les deux cas. On ne sait pas quelle serait l'incidence des différences culturelles et des traditions sur le service de police. En pratique, ces différences pourraient avoir un effet très limité, étant donné les contraintes imposées aux services de police des Premières nations par la prédominance omniprésente des modèles de service de police traditionnels, la nécessité de mettre l'accent sur les « compétences de base » au cours de la transition entre les services de police provinciaux et les services locaux et la demande considérable de services de police répressifs que susciteraient les niveaux élevés de criminalité grave dans bien des collectivités autochtones. De plus, l'engagement général de nombre de services de police des Premières nations à offrir des services jour et nuit exige beaucoup de ressources et restreint la souplesse nécessaire pour offrir d'autres formes de services. Bien

entendu, il y a aussi la question de la profondeur des différences dans les valeurs culturelles et les traditions entre les Premières nations contemporaines et le reste de la société.

Il y avait divergence de vues, chez les dirigeants des services de police, quant à savoir si les services de police autochtones étaient plus que des services de police traditionnels améliorés ou s'ils étaient différents des modèles courants de « police communautaire ». En général, ils estimaient que les services de police autochtones, au moins d'un point de vue idéalisé, étaient essentiellement des services de police communautaire dans un contexte politique, et peut-être culturel, distinct. Dans la pratique, et encore une fois pour les mêmes raisons que celles susmentionnées, il existe peu de preuves que les services de police des Premières nations soient une police communautaire. Les chefs de police, et encore plus les dirigeants politiques des Premières nations, ont souligné que les services de police des Premières nations sont loin de représenter les services de police autochtones souhaités et ils ont préconisé une approche plus communautaire ainsi que des services de police plus adaptés aux différences culturelles. Il est difficile de trouver parmi les services de police des Premières nations les caractéristiques externes (p. ex. comptoirs, bulletins, programmes de bénévolat) et internes (p. ex. gestion civile, cercles de qualité) des services de police qui sont généralement associées à la police communautaires. Certes, les programmes spécialisés de policiers-éducateurs, d'aide aux victimes, de résolution de problèmes communautaires (comme les interventions d'urgence en santé mentale) et même la participation de comités consultatifs communautaires ne semblent pas monnaie courante. En général, il n'y a pas la gamme des services de police communautaire ou de justice réparatrice qu'on trouve au sein des détachements de la GRC, même s'il peut y avoir une activité importante à cet égard sur une base officieuse. Il n'y a pas non plus beaucoup d'équivalence avec le style japonais de services de police de première ligne qui met l'accent sur la médiation et le maintien de l'ordre et le recours à d'autres moyens que la justice officielle. Même au point d'entrée, le système japonais est très officialisé, et toutes les parties comprennent qu'il y a un système strict et punitif de traitement des cas.

De toute évidence, beaucoup de services de police autoadministrés participent à des activités communautaires comme des pow-wow et des cérémonies de la suerie, consultent les aînés, visitent des écoles, organisent des rodéos de bicyclettes et ont recours à certains programmes de police courants (p. ex. les cartes de la police). De plus, le concept de justice réparatrice est répandu dans les collectivités autochtones et offrira de plus en plus de possibilités de collaboration avec les organismes sociaux locaux et de défis sur le plan de la résolution des problèmes. De plus, il est évident que la plupart des chefs de police et des dirigeants politiques des Premières nations estiment qu'il devrait y avoir un ou des modèles de services de police autochtones distincts. Le fait de préconiser et d'appliquer des modèles de services de police distincts revêt également une valeur politique et renforce l'argument, enraciné dans les droits issus des traités selon lequel les collectivités autochtones doivent avoir leurs propres systèmes de police et de justice. En ce sens, l'idée d'un service de police autochtone distinct peut être considérée comme un facteur de mobilisation important. Il est tout aussi évident toutefois que l'établissement de services de police distincts nécessiterait, semble-t-il, l'instauration d'un nouveau professionnalisme (voir ci-dessous), une formation particulière du personnel, un accroissement des ressources et, non les moindres, une profonde réflexion et la prise de décisions difficiles au sujet des genres de services de police auxquels on peut et l'on doit accorder la priorité.

### **« LES SERVICES DE POLICE AUTOCHTONES ET LA POLITIQUE SONT INSÉPARABLES »**

Il fait peu de doute que les services de police autochtones sont entourés de symboles politiques. On a soutenu que les services de police et la justice sont les joyaux de la couronne de l'autonomie gouvernementale. Les dirigeants politiques nationaux des Premières nations ont souligné que les questions liées aux services de police doivent être envisagées dans le contexte de l'autonomie gouvernementale, et même des représentants gouvernementaux ont établi un lien

entre les services de police et la politique en faisant remarquer que les services de police constituent la façon la plus facile d'encourager l'autonomie gouvernementale dans le domaine de la justice. Il y a un programme politique important dans le domaine des services de police des Premières nations qui est manifeste dans le secteur contesté des compétences, dans l'hésitation à appliquer sans réserve le *Code criminel* aux Premières nations et, plus généralement, dans l'ambivalence de celles-ci concernant la pertinence et la légitimité des lois provinciales. En raison de ce programme politique, les services de police des Premières nations sont certainement différents en principe des services de police d'autres collectivités canadiennes. Mentionnons que la Commission royale sur les peuples autochtones (1996) a soutenu non seulement que les services de police autochtones devraient traduire les différences culturelles, mais aussi que le lien entre la politique et les services de police pourrait être différent, moins direct et moins autonome et moins assujéti à une commission de police indépendante que dans les collectivités non autochtones.

La présente recherche a fait ressortir que la principale différence entre les chefs de police autochtones et les chefs non autochtones résidait peut-être dans leur opinion au sujet de la relation entre les services de police et la politique. Les chefs de police non autochtones semblaient souvent perplexes devant l'«indissociabilité» des services de police et de la politique et ils semblaient vouloir simplement faire disparaître la question comme par enchantement (p. ex. «nous devons traiter avec la province, faisons-le») ou la considéraient comme simplement une ingérence politique au niveau local. Les chefs de police des Premières nations, en particulier les dirigeants de ce groupe, étaient plus enclins à établir un lien entre les préoccupations en matière de services de police et l'ensemble de la situation des droits issus d'un traité des Premières nations et l'autonomie gouvernementale. Ils semblaient plus conscients également des divergences et des conflits au niveau communautaire concernant la politique et les services de police. Comme en témoignaient les visites sur les lieux et les cas où les chercheurs avaient des contacts plus suivis, bien des collectivités autochtones sont très actives sur le plan politique. Il arrive souvent qu'il y ait un grand nombre de candidats pour quelques postes au

conseil, et il peut être assez difficile de démêler les nuances entre les points de vue concernant les liens entre la politique et la police parmi les traditionalistes, les chefs de bande du « courant dominant », les guerriers et les autres. Les chefs autochtones peuvent être plus sensibles aux symboles et aux postes, mais ils semblaient ambivalents quant à leur participation. Même les dirigeants parmi ces chefs de police des Premières nations s'enorgueillissaient du fait qu'ils avaient réussi à offrir des services de police professionnels et non politiques et tout comme le groupe plus vaste des chefs de police autochtones interviewés en 1995-1996, ils ont déclaré que la politique locale était une cause importante de stress au travail. L'instauration d'un nouveau professionnalisme qui peut incorporer différentes valeurs et différents modèles politiques de services de police constitue un défi de taille. Aux États-Unis, l'expérience du maintien de l'ordre dans les réserves a servi à la police autochtone de ce pays à apprécier les valeurs et les traditions différentes, mais non à les considérer comme des dimensions ou des facettes à incorporer dans leurs orientations traditionnelles en matière de services de police professionnels. Faire preuve de professionnalisme est peut-être un intérêt fondamental des agents dans leur travail et leur permet clairement d'éviter les extrêmes d'une réponse délicate du point de vue politique en matière de police. On ne sait pas à quel point le professionnalisme est ouvert aux définitions des questions liées aux services de police qui ne font pas partie du courant dominant.



# SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS : REGARD VERS L'AVENIR

## SITUATION ACTUELLE DES SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS

Il est évident qu'il y a eu un changement important dans les services de police des Premières nations depuis l'annonce de la Politique sur la police des Premières nations en 1991. Il s'est produit une indigénisation poussée; les services de police sont de plus en plus autoadministrés officiellement dans les collectivités autochtones, et les services de police dans leur ensemble, qu'ils soient auto-administrés ou non, sont devenus beaucoup plus sensibles aux collectivités qu'ils desservent et leur rendent davantage compte. Il y a cinq critères qu'on pourrait utiliser pour évaluer ces faits nouveaux. Les services de police dans les collectivités autochtones sont-ils plus efficaces, plus efficaces et plus équitables en raison de ces changements? Sont-ils dirigés davantage par les Autochtones et reflètent-ils la diversité culturelle et les besoins sociaux des collectivités qu'ils desservent? Le présent rapport ne peut pas donner une réponse adéquate à ces questions, mais il est possible de formuler quelques observations.

De toute évidence, les services de police des Premières nations ont besoin de plus de ressources que les autres services de police au Canada et beaucoup plus que ceux des petites villes et des régions rurales comparables. Étant donné son coût par habitant relativement élevé, le faible nombre d'habitants par agent de police et le niveau modéré d'infractions au *Code criminel* par agent, le service de police autochtone «moyen» semble moins efficace (voir, par exemple, *La criminalité et les ressources policières dans les municipalités canadiennes, 1998*, de Statistique Canada). Par ailleurs, comme en témoignent les points de vue des chefs de police des Premières nations dont il est fait état plus haut, les mesures de l'efficacité doivent tenir compte du nombre élevé de crimes contre la personne dans les collectivités autochtones, du legs du colonialisme et son effet destructeur sur la vie communautaire, du recours fréquent aux services policiers pour maintenir l'ordre social (voir, par exemple, les taux élevés de méfait

public et les problèmes connexes d'ordre social dans les collectivités autochtones) et des problèmes de démarrage peut-être inévitables des nouveaux services de police auxquels sont affectés de jeunes agents sans expérience et où s'exercent de fortes pressions pour que soient embauchés des gens de la localité. Il convient également de noter qu'il y a une grande diversité dans les services de police des Premières nations même lorsqu'il s'agit de mesures de l'efficacité traditionnelles. Par exemple, le service de police des Six nations soutient facilement la comparaison avec des services de police d'autres petites villes ou régions rurales, ce qui est de bon augure pour les services de police autochtones qui ont suivi ses traces. L'efficacité, définie selon les termes conventionnels, porterait sur des questions comme le délai d'intervention et le nombre d'affaires classées. On dispose de peu de renseignements sur les délais d'intervention réels. Dans quelques cas précis connus des chercheurs, le délai d'intervention a suscité de vives critiques de la part de la collectivité, mais ces critiques semblaient davantage fondées sur les attentes de la collectivité à l'endroit du service policier que sur la comparaison avec les délais d'intervention du service de police précédent. D'après des publications du Centre canadien de la statistique juridique, les taux d'affaires classées varient considérablement d'un service de police de Premières nations à l'autre et les services reconnus comme ceux des Six nations, d'Akwesasne et de Kitigan Zibi enregistrent des taux élevés.

Compte tenu du niveau élevé de recrutement local et de la tendance historique, sous la direction étroite du ministère des Affaires indiennes, à accorder aux liens de parenté une importance dominante dans la vie communautaire, on pourrait s'attendre que les questions d'équité occupent une grande place. Un point névralgique en matière d'équité (ou d'efficacité) concerne la violence interpersonnelle et la violence familiale. Peut-être parce qu'elles sont plus susceptibles de s'être mariées à des membres de la collectivité et parce qu'elles sont plus portées à opter pour des solutions autres que des mesures de rétorsion, les femmes semblent mettre en évidence les querelles entre groupes dans la collectivité et l'insuffisance de l'intervention policière lorsqu'elles sont victimes. Il y a peu de données systématiques et globales sur les questions d'équité, mais on pourrait s'attendre que plus les Premières nations

gagneront en autonomie, plus l'esprit « civique » s'accroîtra et plus s'affaiblira le « népotisme » dans la collectivité. Le professionnalisme accru des agents de police et l'information sur les services de police offerte par les commissions de police locales pourraient également accroître l'équité, dans les faits et aux yeux des membres de la collectivité.

Des membres des collectivités autochtones ont reproché aux services de police des Premières nations leur manque d'efficacité dans l'accomplissement des tâches traditionnelles (application de la loi, enquête) et les partis pris familiaux dans l'exercice de leurs fonctions. Malgré tout, même s'ils n'hésitent pas à formuler des critiques, les membres de la collectivité semblent heureux que le service réponde mieux qu'auparavant aux besoins de la collectivité et qu'en dépit de toutes ses imperfections, il leur appartienne. La principale plainte des dirigeants et des membres des collectivités autochtones, comme en témoignent les vérifications et d'autres documents, porte sur le fait que le service de police autochtone ne réussisse pas à offrir des services de résolution des problèmes adaptés aux différences culturelles. En fait, même les programmes traditionnels de prévention du crime (p. ex. la surveillance de quartier, le programme de policiers-éducateurs et les rodéos de bicyclettes pour les jeunes) ne sont pas, dans bien des cas, offerts par les services de police des Premières nations. Certes, il y a peu de preuves qu'existe, pour les Premières nations, un modèle de service de police distinct, mais l'on commence à percevoir un nouveau modèle de service de police très officieux et axé sur la collectivité et l'interaction (c.-à-d. dont l'interaction quotidienne avec la collectivité est plus marquée que dans les autres services de police canadiens).

Dans une large mesure, les chefs de police semblent reconnaître ces lacunes et conviennent en particulier qu'on ne dispose pas encore de modèle de service policier reflétant la diversité culturelle des collectivités autochtones et adapté à leurs besoins sociaux particuliers. Ils soutiennent que les ressources en personnel et autres affectées aux services de police ne permettent pas d'atteindre cet objectif. Ce point de vue semble partagé par les dirigeants politiques et les membres des collectivités autochtones. La question de l'autonomie et de

l'orientation se rattache à ce thème général. Il fait peu de doute que les collectivités autochtones exercent un contrôle plus grand sur la fonction policière, mais de fortes pressions se font sentir sur les services de police autoadministrés pour qu'ils soient plus autonomes et qu'ils remplissent toute la gamme des tâches policières traditionnelles tout en adoptant les caractéristiques et le style distinctifs susmentionnés. Ni l'autonomie ni le caractère distinct n'existent clairement dans les faits, et leur mise en œuvre pose des problèmes difficiles. La tendance au Canada et dans d'autres pays est à l'adoption de lignes directrices gouvernementales de plus en plus rigoureuses définissant ce qu'un service de police autonome doit pouvoir faire, lignes directrices qui, dans les faits, rendent les petits services de police inacceptables et désuets. De plus, il existe des preuves probantes (p. ex. *Policing in Indian Country*, Barker, États-Unis, 1998) selon lesquelles la formation policière traditionnelle ainsi que la collaboration courante entre les services de police limitent considérablement l'adoption d'un modèle de service de police pluraliste.

Les Premières nations pourraient peut-être jouer un rôle accru dans l'orientation des services de police et obtenir ainsi des services de police mieux adaptés à leurs réalités et souhaits sans que soient modifiés en profondeur les arrangements actuels. En fait, selon certaines données, les services de police non autoadministrés (p. ex. la GRC dans le cadre d'ententes communautaires tripartites) offrent de plus en plus, sur papier tout au moins, une solution de rechange intéressante en faisant participer des groupes consultatifs et des aînés et en recourant aux méthodes de la justice réparatrice. Comment les services de police autoadministrés, que bien des Premières nations veulent instaurer, peuvent-ils relever ce défi? Il est certain qu'une formation plus appropriée des agents et des gestionnaires des services de police desservant les collectivités autochtones, en particulier aux échelons supérieurs à celui de cadet, pourrait être une façon de combler les lacunes perçues. Les policiers ont reçu peu de formation dans les domaines autres que les méthodes policières traditionnelles. Les chefs des services de police pourraient améliorer leur intervention dans la collectivité en recourant à des bénévoles et en créant des groupes consultatifs (méthodes peu courantes dans les collectivités autochtones). Là encore, de toute évidence, les ressources, la formation et les programmes

communautaires et culturels accessibles aux services de police autoadministrés des Premières nations varient beaucoup d'une région à l'autre du Canada, ce qui indique les possibilités de changement. On a souvent considéré la régionalisation comme une stratégie permettant d'obtenir un service de police autochtone autoadministré plus autonome. L'instauration de services de police régionaux dans les conditions politiques actuelles où les bandes ont le statut de Premières nations pose des problèmes considérables (voir la Commission royale sur les peuples autochtones, 1996). Fait intéressant, comme il est mentionné plus haut, peu de chef de police des Premières nations considéraient la régionalisation comme une solution à leurs lacunes actuelles. D'autres stratégies ont été proposées dans le rapport, y compris le réseautage et la collaboration avec d'autres services de police, et la modification des attentes de la collectivité. Il semble toutefois y avoir une énigme fondamentale sur le plan de la vision et des ressources qui exige un réexamen du genre de services policiers les services autonomes des Premières nations devraient s'efforcer d'offrir à leurs collectivités.

## **ORIENTATIONS FUTURES DES SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS**

Il n'est pas rare que des chercheurs et des décideurs proposent que les services de police des Premières nations suivent une approche en deux volets en offrant une combinaison d'application de la loi traditionnelle et de justice et de maintien de la paix communautaires, et ce pour plusieurs raisons. On peut soutenir, par exemple, que l'approche classique met l'accent sur les arrestations et les punitions qui peuvent être considérées comme inappropriées et(ou) inefficaces pour régler les problèmes qui se posent dans les collectivités autochtones et avec lesquels le service de police est aux prises. On a également soutenu que les Autochtones veulent un service de police différent, plus conforme à leurs traditions (actuelles ou à revitaliser) et à leurs caractéristiques sociales (p. ex. homogénéité, communautarisme). Peu d'adeptes ou de tenants de cette position dualiste rejetteraient la dimension traditionnelle de l'application de la loi, car il est évident que la collectivité met aussi l'accent sur la lutte contre le crime et le

professionnalisme et que les agents de police apprécient le mandat et le pouvoir conférés par le professionnalisme traditionnel. Il s'agit donc de savoir comment mettre en œuvre ce dualisme assorti d'une autonomie et d'un contrôle appropriés dans les petites collectivités, où il est permis de croire que les ressources dont disposent les services de police sont déjà relativement généreuses. Une solution consisterait peut-être à réduire les attentes en ce qui concerne l'exercice, par les services de police des Premières nations, de toutes les fonctions policières traditionnelles et à investir des ressources supplémentaires (c.-à-d. agents, temps et formation des agents) dans le maintien de l'ordre. Les services de police autoadministrés offriraient ainsi des services traditionnels de première ligne de qualité et laisseraient les enquêtes sur les crimes graves, les services spécialisés, etc., aux services provinciaux. La collaboration et la liaison permettraient aux services de police locaux de participer à ces activités, et ces derniers pourraient appliquer des services de maintien de l'ordre davantage axés sur la collectivité et adaptés aux différences culturelles. Ce modèle est courant aux États-Unis et il existe des cas analogues dans de petites villes d'Amérique du Nord. Il ne s'agit pas d'un service de police de second ordre, mais plutôt d'un service de police qui utilise sciemment ses ressources à son avantage pour atteindre ses multiples objectifs.

Par l'entremise de la Direction générale de la police des Autochtones (DGPA), le gouvernement fédéral a donné la priorité à la mise en place de l'infrastructure des services de police des Premières nations et à la conclusion d'ententes tripartites sur les services de police pour les collectivités autochtones. Comme il a été mentionné plus haut, le succès remporté à cet égard est considérable. D'autres aspects de la PPPN portaient sur l'établissement de services de police dirigés en grande partie par les Premières nations et étaient adaptés aux différences culturelles et aux besoins spéciaux des collectivités autochtones. C'est à cet égard que la DGPA pourrait devoir réexaminer la PPPN et réviser ses politiques afin d'atteindre les objectifs les plus vagues. Ce réexamen devrait tenir compte de questions comme les ressources nécessaires pour permettre aux services auto-administrés de parvenir à la diversité et à la spécificité et de déterminer ce que signifient des niveaux de services comparables à une époque où les lignes

directrices provinciales en matière de services de police adéquats sont devenues si exigeantes.

Cependant, ces délibérations en matière de politique ne peuvent avoir lieu en vase clos. Les collectivités et les dirigeants politiques autochtones devront peut-être reconsidérer les répercussions que pourrait avoir sur les ressources le fait d'offrir des services de police traditionnels jour et nuit et hautement visibles qui soient également proactifs, adaptés aux différences culturelles et axés sur la collectivité. Dans le cadre des ententes de financement actuelles, aux termes desquelles le budget de la police est établi séparément au cours de négociations tripartites, les Premières nations n'ont pas à établir un équilibre entre les services de police et d'autres services, mais elles peuvent rationnellement considérer les questions liées aux services de police comme exigeant plus de ressources. Il semblerait en d'autres termes qu'il doive y avoir, de la part de l'État et des Premières nations, beaucoup plus de collaboration en vue de la création d'un modèle de service de police plus ciblé et plus direct qui puisse être mis en œuvre raisonnablement avec les ressources affectées, ce qui n'est pas incompatible avec ce qui se fait au Canada. Il est peut-être temps, pour les intéressés, de discuter, de s'entendre et d'établir leur vision des services de police des Premières nations. Nous avons proposé un modèle en deux volets : les services de police des Premières nations exerçant des fonctions policières traditionnelles de base et mettant l'accent sur l'instauration de services de maintien de l'ordre. De toute évidence, divers modèles peuvent être établis, car les Premières nations affichent une diversité considérable. Il semblerait opportun, maintenant que l'infrastructure est en place et que le nouveau millénaire est arrivé, de tenir une conférence nationale sur ces questions.

Dans la présente étude, nous avons proposé plusieurs pistes de recherche. Du point de vue de la politique, des thèmes de recherche importants porteraient sur les questions relatives au personnel (p. ex. recrutement, stress et roulement), la régionalisation et le réseautage, les besoins en formation spéciale des agents et des dirigeants, les besoins en information et en surveillance des petits services de police et l'examen de la façon dont les services de police des Premières nations abordent les conflits de compétences et les ambiguïtés entre les Premières

nations et les autres niveaux de gouvernement au Canada. En outre, il est évident qu'il faut faire des études de cas approfondies des services de police autoadministrés des Premières nations. Heureusement, comme nous l'avons mentionné, certains services de police pourraient être choisis pour indiquer l'orientation future des services de police autoadministrés des Premières nations. D'un point de vue universitaire, il y a des sujets de recherche très intéressants à explorer, notamment le rôle des chefs de police des Premières nations comme agents de socialisation et de négociateurs auprès des autorités communautaires et externes, les nombreux aspects et les répercussions stratégiques du professionnalisme dans les services de police des Premières nations, la diversité des constructions sociales des services de police autochtones comme système de police idéal, l'importance de la tradition et des valeurs culturelles diverses pour les services de police professionnels et les facteurs facilitant et restreignant le développement du pluralisme dans les modèles de service de police chez les Premières nations au Canada.



## **ANNEXES**

**Annexe A - Lettres aux chefs de police**

**Annexe B - Services de police des Premières nations – Sondage auprès des directeurs**

**ANNEXE A**  
**LETTRES AUX CHEFS DE POLICE**

Monsieur,

Nous tenons, par la présente lettre, à vous mettre au courant des travaux de recherche sur les services de police autochtones que nous avons effectués depuis 1994 au moyen de fonds provenant de la Direction générale de la police des Autochtones. Nous avons reçu l'aide non seulement de la Direction générale, mais aussi de tous les organismes qui s'occupent de services de police dans les collectivités autochtones au Canada, qu'il s'agisse de services autoadministrés, de la GRC, de la PPO, de la SQ ou d'agents de bandes. En particulier, nous nous sommes efforcés de maintenir de bonnes communications avec l'Association des chefs de police des Premières nations (ACPPN) et, à cette fin, nous avons procédé à des consultations poussées auprès de ses membres au sujet de la conception de la première phase et nous en avons présenté les résultats à la réunion annuelle de l'ACPPN tenue à Ottawa en 1996. Les travaux de recherche de la première phase consistaient en un sondage détaillé auprès des agents de première ligne dans les collectivités autochtones du Canada. Dans l'ensemble, quelque 430 agents, soit environ 60 % des personnes qui étaient admissibles et disponibles, ont répondu au questionnaire. Les résultats figurent dans une monographie intitulée Sondage sur les policiers des premières nations, publiée l'an dernier. Même si nous croyons savoir que ce document a été envoyé par la Direction générale à tous les services de police, nous vous en faisons parvenir un sous pli distinct afin de nous assurer que vous en avez un exemplaire.

La deuxième phase des travaux de recherche est en cours. Elle consiste à examiner les questions de gestion et de gouvernance, et nous contacterons les chefs de police et, peut-être plus tard, certains membres des commissions de police pertinentes. L'accent sera mis sur les points de vue des chefs de police. Pendant cette deuxième phase, nous nous intéressons surtout aux services de police autoadministrés ou autonomes des Premières nations. Parmi les questions à aborder, mentionnons les besoins en ressources spéciales des services autoadministrés, les possibilités et les problèmes particuliers des services de police autochtones, les relations avec les services de police collaborateurs, les modes de gestion et les priorités, le contexte de la collectivité et de la nation en matière de service de police et les préoccupations traditionnelles comme le déploiement, la gestion des cas, la formation et ainsi de suite. Tout comme dans la première phase, nous n'avons pas l'intention de procéder à des interviews ou à des sondages avant de nous être assurés que ces travaux seront utiles aux participants. Par conséquent, nous

contactons des personnes comme vous pour savoir ce qu'il importe, à votre avis, d'examiner et la façon de procéder à cette fin. Notre plan provisoire est d'effectuer un bref prétest auprès de quelques services de police avant de mener un sondage national auprès des services de police autoadministrés et de compléter le sondage par des interviews sur place en profondeur.

Encore une fois, nous vous demandons votre soutien et votre collaboration. Nous vous ferons parvenir une copie du questionnaire et nous vous téléphonerons par la suite pour vous expliquer le sondage et obtenir vos suggestions et réactions. Bien entendu, comme auparavant, nous vous garantissons l'anonymat et la confidentialité de tous les renseignements. Personne, y compris le gouvernement, n'aura accès aux données individuelles. Aucune personne et aucun service de police ne sera cité dans le rapport (si, pour une raison quelconque, cela devient impossible, nous demanderons une autorisation écrite explicite et, en cas de refus, nous laisserons tomber cet aspect du rapport). De plus, nous vous saurions gré de nous envoyer les fiches de renseignements ou les évaluations ou vérifications qui pourraient être disponibles pour votre service de police afin de compléter les documents que nous avons obtenus de la Direction générale de la police des Autochtones. Nous vous contacterons sûrement, mais si vous le désirez, vous pouvez nous appeler au 902-494-6593. Notre numéro de télécopieur est le 902-494-2897. Le service de police autochtone autoadministré représente l'avenir, et il semble nécessaire de commencer à soutenir et à améliorer les réalisations accomplies jusqu'à maintenant, ce qui pourrait nécessiter une nouvelle initiative d'envergure en matière de formation et de programmes. Nous sommes ravis d'apporter notre contribution, aussi minime soit-elle, à cette fin.

En résumé, nous vous demandons de nous contacter par la poste, par téléphone ou par télécopieur si vous croyez qu'il y a des préoccupations qui devraient être abordées dans ce sondage national auprès des services de police autoadministrés. Deuxièmement, nous espérons que vous pourrez nous faire parvenir des fiches de renseignements ou des rapports sur votre service de police. Troisièmement, nous vous contacterons sûrement par courrier ou par téléphone après que les consultations initiales seront terminées. Enfin, comme auparavant, nous vous assurons que les renseignements seront traités avec respect. Nous vous enverrons des rapports et nous serons ravis de discuter avec vous des conclusions des travaux de recherche et des recommandations avant et après la rédaction de la version finale.

Avec mes remerciements pour votre collaboration, veuillez agréer, Monsieur,  
l'expression de mes sentiments distingués.

Don Clairmont  
Directeur, Atlantic Institute of Criminology  
Université Dalhousie, Halifax (Nouvelle-Écosse)

Monsieur,

Vous trouvez ci-joint le «sondage auprès des directeurs des services de police des Premières nations » dont j'ai fait état dans la lettre que je vous ai fait parvenir à la fin d'octobre 1997. Dans cette lettre, j'indiquais que le professeur Chris Murphy et moi-même avons entrepris une étude de suivi de l'étude effectuée en 1994-1995 sur les services de police de première ligne dans les collectivités autochtones du Canada. L'accent au cours de cette deuxième phase est mis sur le point de vue des directeurs des services de police, c'est-à-dire les chefs de police dans les collectivités autochtones du Canada. Les principaux thèmes que nous explorons comprennent les questions relatives à l'organisation, à la gestion, aux ressources et à la collectivité. Nous désirons en particulier essayer de comprendre les caractéristiques et les préoccupations spéciales des services de police autochtones ainsi que les « leçons tirées » et les « meilleures pratiques » au sein des services autoadministrés (autonomes).

Ces travaux de recherche sont financés par la Direction générale de la police des Autochtones, Solliciteur général du Canada. Des discussions ont eu lieu avec les représentants de cette Direction générale, avec l'Association des chefs de police des Premières nations et quelques autres chefs de police. Nous avons tiré parti de ces discussions et j'espère que vous trouverez le sondage ci-joint intéressant et pertinent. Comme dans notre premier sondage, le professeur Murphy et moi-même vous garantissons la confidentialité de vos réponses et l'anonymat. Notre dossier sur une période de vingt-cinq années de recherche sur les services de police au Canada en est garant. Comme auparavant, nous vous permettrons de voir les résultats de ces travaux et de formuler des observations sur nos analyses. Nous espérons que les recherches contribueront aux discussions et à l'établissement du programme auquel vous, vos collègues et d'autres intervenants, participerez.

Nous espérons recevoir des réponses à ce sondage d'ici quelques semaines pour pouvoir rédiger une ébauche de rapport au milieu de l'hiver. En plus du sondage, nous aimerions recevoir des fiches de renseignements ou d'autres rapports disponibles sur votre service. Nous espérons également que nous pourrions effectuer des visites sur place là où les services de police y consentiront. Si vous le souhaitez, vous pouvez me contacter ou le professeur Murphy au 902-494-6593. Notre numéro de télécopieur est le 902-494-2897. Notre adresse électronique est [clair@is.dal.ca](mailto:clair@is.dal.ca).

Nous vous remercions de votre collaboration. Comme nous sommes maintenant le 29 décembre, permettez-moi de profiter de l'occasion pour vous souhaiter ainsi qu'aux vôtres une bonne et prospère année 1998.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Don Clairmont  
Directeur, Atlantic Institute of Criminology  
Université Dalhousie, Halifax (Nouvelle-Écosse)

Monsieur,

J'espère que vous avez reçu le questionnaire que je vous ai envoyé il y a deux semaines. Jusqu'à présent, nous avons reçu un grand nombre de réponses et Chris Murphy et moi-même espérons que les autres suivront bientôt. Le nombre de services de police autoadministrés des Premières nations est réduit, et nous espérons obtenir le taux de réponse le plus élevé possible. Je comprends que votre emploi du temps est chargé, mais j'espère que vous trouverez le temps de répondre au sondage. Si vous n'avez pas reçu le questionnaire du sondage ou si vous l'avez perdu ou si vous avez des questions à poser, veuillez me contacter ou contacter le professeur Murphy au 902-494-6593. Notre numéro de télécopieur est le 902-494-2897 et notre adresse électronique est [clair@is.dal.ca](mailto:clair@is.dal.ca)

Je suis désolé de vous importuner de la sorte, et j'espère que l'étude produite vous sera utile et qu'elle apportera des résultats positifs à tous les services de police des Premières nations.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Don Clairmont

**ANNEXE B**

**SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS :  
SONDAGE AUPRÈS DES DIRECTEURS**

**PRÉPARÉ PAR**

**THE ATLANTIC INSTITUTE OF CRIMINOLOGY**

**PROFESSEURS DON CLAIRMONT ET CHRIS MURPHY**

**DÉCEMBRE 1997**



## SONDAGE AUPRÈS DES DIRECTEURS DE POLICE

**INTRODUCTION** : Outre les réponses au présent sondage, nous vous serions reconnaissants de nous faire parvenir tous les renseignements généraux dont vous pouvez disposer sur votre service de police (par ex. organigramme, programmes spéciaux).

### **QUESTIONS RELATIVES À L'ORGANISATION**

1. Veuillez décrire votre organisation en remplissant les espaces en blanc ci-dessous :

- a) Nombre d'agents de police : \_\_\_\_\_ à plein temps \_\_\_\_\_ à temps partiel
- b) Nombre d'agents qui ont un grade supérieur à celui d'agent de police : \_\_\_\_\_
- c) Nombre d'agents qui occupent un poste de spécialiste à l'exclusion des postes de direction \_\_\_\_\_  
(c.-à-d. identification, lutte contre le crime, infractions graves, formation)
- d) Nombre d'employés civils : \_\_\_\_\_ à plein temps \_\_\_\_\_ à temps partiel
- e) Nombre de groupes de différentes langues autochtones ou de différentes cultures tribales que votre organisation dessert : \_\_\_\_\_
- f) Nombre des différentes collectivités géographiques que votre organisation dessert : \_\_\_\_\_

2. Parmi les éléments suivants, quels sont ceux qui décrivent votre service de police :

#### **VEUILLEZ COCHER CHAQUE OPTION**

- a) manuel des services de police ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non
- b) descriptions d'emploi pour la plupart des rôles policiers ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non
- c) évaluations du rendement annuel ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non
- d) entreposage sûr des éléments de preuve ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non
- e) un protocole avec la police provinciale ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non
- f) ententes relatives aux ressources avec d'autres services ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non  
(c.-à-d. ententes d'échange et/ou d'achat)
- g) installations de détention provisoire suffisantes ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non
- h) installations pour les interrogatoires suffisantes ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non
- i) parc automobile suffisant ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non

3. Votre service de police doit-il faire face aux difficultés suivantes : **VEUILLEZ COCHER CHAQUE OPTION**

- a) de grandes distances géographiques ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non
- b) un taux élevé de crimes violents ? \_\_\_\_\_oui \_\_\_\_\_non

- c) un taux élevé de désordres sociaux ?  oui  non
- d) des luttes entre groupes  oui  non
- e) un taux de pauvreté et de sous-emploi élevé ?  oui  non
- f) des attentes exceptionnelles en services de la part de la collectivité ?  oui  non
- g) la difficulté d'obtenir et de garder des agents ?  oui  non
- h) des protocoles inadéquats avec d'autres services de police ?  oui  non

4. Existe-t-il un problème ou un besoin organisationnel particulier qui présente un grand défi pour le service ?

5. Votre service a-t-il une caractéristique organisationnelle dont vous êtes particulièrement fier ?

**VEUILLEZ L'EXPLIQUER**

---

### **QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION**

1. Les secteurs de gestion suivants présentent-ils des difficultés pour vous en ce moment ? Si oui, dans quelle mesure? **VEUILLEZ COCHER CHAQUE OPTION EN CONSÉQUENCE**

- a) gestion financière  beaucoup  assez  un peu
- b) relations avec les employés  beaucoup  assez  un peu
- c) rapports avec les conseils locaux  beaucoup  assez  un peu
- d) rapports avec les dirigeants locaux  beaucoup  assez  un peu
- e) traitement des plaintes émanant du public  beaucoup  assez  un peu
- f) réponse aux demandes de services  beaucoup  assez  un peu
- g) rapports avec les tribunaux  beaucoup  assez  un peu
- h) relations avec les organismes locaux  beaucoup  assez  un peu
- i) relations avec d'autres services de police  beaucoup  assez  un peu

**AUTRES REMARQUES :** \_\_\_\_\_

2. Comment décrivez-vous votre style de gestion ? **VEUILLEZ COCHER CHAQUE OPTION**

- |   |        |        |
|---|--------|--------|
| a) j'insiste sur des solutions informelles ?                          | ___oui | ___non |
| b) j'insiste sur le professionnalisme ?                               | ___oui | ___non |
| c) j'insiste sur une approche de maintien de la paix?                 | ___oui | ___non |
| d) je tiens des réunions fréquentes avec le service ?                 | ___oui | ___non |
| e) je travaille en étroite collaboration avec les organismes locaux   | ___oui | ___non |
| f) je participe continuellement au maintien de l'ordre sur le terrain | ___oui | ___non |

**AUTRES REMARQUES :** \_\_\_\_\_

3. Les défis que doivent relever les chefs des services de police des Premières nations sont-ils différents de ceux auxquels doivent faire face les chefs d'autres services de police qui desservent des collectivités de taille comparable? **VEUILLEZ EXPLIQUER**

---

---

4. Faut-il posséder un style et des aptitudes de gestion particuliers pour être un chef de police efficace dans les collectivités des Premières nations ? **VEUILLEZ EXPLIQUER**

---

---

5. En tant que chef de votre organisation, avez-vous tiré une leçon de gestion particulière ?

---

---

6. Y a-t-il une méthode particulièrement efficace que vous suivez ou un projet important que vous réalisez en tant que chef et dont vous êtes fier ?

---

---

## QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES

1. Quel est, selon vous, le niveau des ressources au sein de votre service : **VEUILLEZ COCHER CHAQUE OPTION**

- |  |                              |                              |
|--|------------------------------|------------------------------|
| a) suffisant pour ce qui est des tâches policières traditionnelles | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| b) suffisant pour ce qui est du maintien de l'ordre                | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| c) suffisant pour ce qui est du nombre d'employés                  | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| d) suffisant pour ce qui est des installations                     | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| e) les dirigeants locaux connaissent les besoins                   | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |
| f) le gouvernement fédéral évalue les besoins                      | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non |

**AUTRES REMARQUES :** \_\_\_\_\_

2. Selon vous, les services autochtones autoadministrés requièrent-ils plus de ressources que les services de police non autochtones de même importance pour l'une des raisons suivantes ?  
**VEUILLEZ COCHER CHAQUE OPTION**

- |  |                              |                              |                                       |
|--|------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|
| a) les problèmes et les coûts de mise en place sont plus grands? | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> sans opinion |
| b) les attentes de la collectivité sont différentes ?            | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> sans opinion |
| c) les besoins pour l'autoadministration diffèrent ?             | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> sans opinion |
| d) la façon de maintenir l'ordre est différente ?                | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> sans opinion |
| e) la situation de la collectivité est différente ?              | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> sans opinion |

**AUTRES REMARQUES :** \_\_\_\_\_

3. En résumé, quels sont vos besoins en ressources les plus urgents?

**VEUILLEZ LES PRÉCISER**

---

---

4. Avez-vous appris une leçon particulière en ce qui concerne les ressources depuis que vous êtes directeur de police ? **VEUILLEZ EXPLIQUER LAQUELLE**

---

---

5. Votre service peut-il se targuer d'avoir mis sur pied un projet spécial dont vous êtes particulièrement fier en ce qui concerne les ressources ?

---

---

6. Quelles stratégies, s'il en existe, peut-on adopter afin d'améliorer le niveau de ressources de votre service ? **VEUILLEZ PRÉCISER**

---

---

6B. En ce qui concerne les ressources, les stratégies suivantes sont-elles réalistes pour votre service ?

- |  |                 |
|--|-----------------|
| a) une plus grande collaboration avec d'autres services de police? | ___ oui ___ non |
| b) une plus grande fusion ou régionalisation ?                     | ___ oui ___ non |
| c) une plus grande exploitation des autres organismes locaux       | ___ oui ___ non |
| d) réduire les attentes et les demandes en services ?              | ___ oui ___ non |

## **QUESTIONS COMMUNAUTAIRES ET POLITIQUES**

1. Quels sont, à votre avis, les deux problèmes les plus importants auxquels votre service doit faire face en ce qui concerne le maintien de l'ordre ? **VEUILLEZ PRÉCISER**

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

2. De quelle façon les membres de la collectivité ou les organismes communautaires vous apportent-ils actuellement une aide importante pour maintenir l'ordre ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Quels facteurs, s'il en existe, limitent l'utilité de ces partenariats possibles avec la collectivité pour votre service ? **VEUILLEZ PRÉCISER**

\_\_\_\_\_

4. Est-ce que l'une des raisons suivantes limite les partenariats que vous voudriez avoir avec la collectivité ?

**VEUILLEZ COCHER CHAQUE OPTION**

- |  |                 |
|--|-----------------|
| a) trop peu de personnes veulent s'impliquer ?                     | ___ oui ___ non |
| b) les organismes communautaires sont limités ?                    | ___ oui ___ non |
| c) la police serait obligée d'assumer la direction des activités ? | ___ oui ___ non |
| d) les divisions ou les factions sont trop nombreuses ?            | ___ oui ___ non |
| e) les problèmes de la collectivité sont trop profonds ?           | ___ oui ___ non |

5. Quelle est l'importance de l'aide que votre commission de police apporte au service relativement aux aspects suivants ?

**VEUILLEZ COCHER CHAQUE OPTION À L'ENDROIT APPROPRIÉ**

- |   |   |
|---|---|
| a) pour établir vos priorités                 | ___ très grande ___ moyenne ___ négligeable |
| b) pour résoudre les problèmes de personnel ? | ___ très grande ___ moyenne ___ négligeable |

- c) pour fournir souvent des conseils avisés?      \_\_\_ très grande\_\_\_ moyenne\_\_\_ négligeable
- d) pour servir de tampon entre le service et la politique?      \_\_\_ très grande\_\_\_ moyenne\_\_\_ négligeable
- e) pour expliquer les questions policières aux autres?      \_\_\_ très grande\_\_\_ moyenne\_\_\_ négligeable
- f) pour négocier de façon satisfaisante les questions relatives aux ressources?      \_\_\_ très grande\_\_\_ moyenne\_\_\_ négligeable

**AUTRES REMARQUES :** \_\_\_\_\_

6. Quels sont les deux principaux secteurs dans lesquels la commission de police pourrait apporter des changements ou qu'elle pourrait développer davantage pour être plus utile au service de police ?

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

7. Les services de police sont toujours pris dans le filet de la politique et dans des conflits de valeurs différentes, et cette situation est peut-être particulièrement observable dans les collectivités plus petites. À votre avis, les services de police autochtones sont-ils différents ?

**VEUILLEZ EXPLIQUER**

\_\_\_\_\_

**QUESTIONS RELATIVES AUX SERVICES DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS**

1. Si c'est le cas, de quelle façon votre service de police fonctionne-t-il différemment de ceux des collectivités non autochtones de même importance ? **VEUILLEZ EXPLIQUER**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Existe-t-il des programmes policiers autochtones que vous voudriez mettre sur pied ou des approches policières autochtones que vous voudriez adopter si vous le pouviez ?

3. À votre avis, le maintien de l'ordre dans les collectivités autochtones diffère-t-il du maintien de l'ordre dans les collectivités non autochtones de même importance relativement aux aspects suivants ? **VEUILLEZ COCHER CHAQUE OPTION**

a) plus de stress et un roulement plus grand de l'effectif policier?  oui  non  sans opinion

b) un mandat de maintien de l'ordre plus important confié au public?  oui  non  sans opinion

c) une plus grande importance accordée à la justice réparatrice?  oui  non  sans opinion

d) une plus grande diversité d'opinions sur les services de police au sein du public?  oui  non  sans opinion

**AUTRES REMARQUES :** \_\_\_\_\_

4. Selon vous, quelles sont les deux principales lacunes de la formation traditionnelle des chefs de police par rapport aux attentes des chefs de police autochtones ?

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

5. Seriez-vous d'accord avec l'une des caractéristiques suivantes pour décrire les services de police des Premières nations en général ?

**VEUILLEZ COCHER CHAQUE OPTION**

a) en réalité, ce sont seulement des services de police communautaires?  oui  non

b) ce sont des services de police réguliers, mais avec quelque chose de plus?  oui  non

c) ils fonctionnent à partir de principes différents?  oui  non



d) il est trop tôt pour comprendre leurs caractéristiques propres?      \_\_\_oui \_\_\_non

**AUTRES REMARQUES :** \_\_\_\_\_

6. Selon vous, existe-t-il de nouvelles orientations stratégiques qui pourraient améliorer les services de police autochtones en général au cours des prochaines années ?

**VEUILLEZ EXPLIQUER**

---

---

### **RENSEIGNEMENTS PERSONNELS**

1. Année de naissance \_\_\_\_\_

2. Identité ethnoculturelle (VEUILLEZ COCHER)

Autochtone \_\_\_\_\_

Non autochtone \_\_\_\_\_

3. Niveau d'études (VEUILLEZ COCHER)

Études secondaires non complétées \_\_\_\_\_

Certificat d'études secondaires ou une équivalence \_\_\_\_\_

Études universitaires ou collégiales non terminées \_\_\_\_\_

Diplôme universitaire \_\_\_\_\_

4. Éducation (VEUILLEZ COCHER LA RÉPONSE APPROPRIÉE)

a) élevé par une famille autochtone      \_\_\_ oui \_\_\_ non

b) élevé dans une collectivité majoritairement autochtone      \_\_\_ oui \_\_\_ non

5. Nombre d'années au service de la police ? \_\_\_\_\_

6. Nombre d'années à titre de directeur de ce service ? \_\_\_\_\_

7. À votre avis, quelles sont les compétences particulières que vous avez développées en tant que directeur de police ?

**VEUILLEZ EXPLIQUER**

---

8. Quelle formation officielle avez-vous reçue dans le domaine de la gestion ?

---

9. Quels cours de gestion réguliers aimeriez-vous suivre ?

---

10. En quoi votre expérience de la direction d'un service de police a-t-elle répondu à vos attentes initiales ou les a-t-elle dépassées ? Donnez deux domaines d'activité ou deux raisons particulières :

---

---

11. En quoi votre expérience de la direction d'un service de police dans cette collectivité n'a-t-elle pas répondu à vos attentes initiales ? Donnez deux domaines d'activité ou deux raisons particulières :

---

---

**VOUDRIEZ-VOUS DISCUTER AVEC NOUS PLUS À FOND DE CERTAINES DES QUESTIONS SOULEVÉES DANS CE BREF SONDAGE?**

\_\_\_\_\_ OUI    \_\_\_\_\_ NON

## BIBLIOGRAPHIE

- Auger, Donald *et al.* Crime and Control in Three Nishnawbe-Aski Nation Communities, Correctional Services, Ontario, 1991.
- Bass, Jay. « Rural Policing: Patterns and Problems of Micro Departments », The Justice Professional, Vol. 9, 1995.
- Benson, Garry. Élaborer des stratégies de prévention du crime dans les collectivités autochtones, Ottawa, Solliciteur général du Canada, 1991.
- Clairmont, Donald. “Community-based Policing: Implementation and Impact”, Canadian Journal of Criminology/Revue canadienne de criminologie, juillet-octobre 1991.
- Clark, Scott. The Mi'kmaq and Criminal Justice in Nova Scotia: A Research Study. Royal Commission on the Donald Marshall Jr. Prosecution, Volume 3, 1989.
- Clark, Scott. The Mi'kmaq and the Criminal Justice System in Nova Scotia. Halifax: Royal Commission on the Donald Marshall Jr. Prosecution, 1988.
- Commission de réforme du droit au Canada. Les peuples autochtones et la justice pénale. Ottawa : Commission de réforme du droit, 1991.
- Community Legal Education Association of Manitoba. Submission to the Aboriginal Justice Inquiry. Winnipeg, 1989.
- Compte rendu du second Atelier annuel sur l'autorité publique de la police des Premières nations, 17 et 18 août 1994. Ottawa : Solliciteur général Canada, 1995.

Depew, Robert. Aboriginal Policing: A Research Perspective. Ottawa: RCAP, 1993.

Depew, Robert. Les services de police aux autochtones du Canada : examen de la question.  
Ottawa : Solliciteur général Canada, 1986.

Dept. of Attorney General. A Report for the Ontario Native Council on Justice. Toronto,  
Ontario, 1986.

Dept. of Attorney General. Justice on Trial: Task Force On The Criminal Justice System and  
Its Impact On The Indian And Métis People of Alberta. Edmonton, Alberta, 1991.

First Nations and Contract Policing. Report Of The Committee On First Nations Police  
Training. Orillia: Ontario Provincial Police, 1992.

First Nations Policing Coordinating Committee, Jan 25, 1996 (tenu à la DGPA, Ottawa).

First Nations Policing Coordination Committee, May 29-30, 1997 (Ottawa).

George Langner Consulting. Anishinabek Police Service: Evaluation Report. 1995.

Grant, Alan. The Osnaburgh/Windigo Tribal Council Justice. Toronto: ministère du Procureur  
général, 1990.

Griffiths, Curt. "Policing Aboriginal Peoples: The Challenge of Change" in R. C. McLeod et al.  
(eds.), Police Powers in Canada. University of Toronto Press. 1994.

Griffiths, Curt et J. C. Yerbury. "Natives and Criminal Justice Policy", Canadian Journal of Criminology/Revue canadienne de criminologie, Vol. 26, 1984.

Hamilton, A.C. et C. M. Sinclair. The Justice System and Aboriginal People: Report of the Aboriginal Justice Inquiry of Manitoba Winnipeg : Queen's Printer 1991.

Harding, Jim. "Policing and Aboriginal Justice", Canadian Journal of Criminology/Revue canadienne de criminologie, Vol. 33, 1991.

Havemann, P. La Loi et les autochtones au Canada. Ottawa : Ministère du Solliciteur général du Canada, 1985.

Head, Robert. Une police pour les autochtones du Canada : le rôle de la G.R.C. Ottawa : Gendarmerie royale du Canada, 1989.

Head, W. et D. Clairmont. Discrimination Against Blacks in Nova Scotia. Commission on the Donald Marshall Jr. Prosecution. Halifax: Queens Printer, 1989.

Jackson, Michael. Locking Up Indians in Canada. Ottawa: Canadian Bar Association, 1988.

Jamieson, Beals, Lalonde and Associates. Évaluation de la politique sur la police des premières nations et du Programme de services de police des premières nations : Rapport final, volume 1. Ottawa : Solliciteur général Canada, 1995.

Jamieson, Beals, Lalonde and Associates. Évaluation de la politique sur la police des premières nations et du Programme de services de police des premières nations : Rapport final, volume 2. Ottawa : Solliciteur général Canada, 1995.

John Howard Society of Alberta. Toward A Separate Justice System for Aboriginal Peoples. 1992.

Kowalski, Melanie. Police Reported First Nations Crime Statistics. Centre canadien de la statistique juridique, 1998.

KPMG Investigation and Security. Dakota-Ojibway Police Service: Evaluation. Ottawa: Direction générale de la police des Autochtones, 1996.

Landau, T. A Model Protocol for Evaluations of First Nations Police Services. Ottawa: Direction générale de la police des Autochtones, 1996.

Landau, T. "Policing and security in four remote aboriginal communities: a challenge to coercive models of police work", Canadian Journal of Criminology/Revue canadienne de criminologie, janvier 1996.

LaPrairie, Carol. Justice for the Cree: Communities, Crime and Order. Quebec: Cree Regional Authority, 1991.

LaPrairie, Carol et al. Justice for the Cree: Final Report. James Bay, Quebec: Cree Regional Authority, 1991.

Loree, Don. La Police des autochtones. Ottawa : Collège canadien de police, 1987.

Ministère de la Justice. Les autochtones et l'administration de la justice. Ottawa : Ministère de la Justice, 1991.

Ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada. Rapport du maintien de l'ordre dans les réserves indiennes. Ottawa, 1990.

Murphy, C. La police et la résolution de problèmes : guide pour l'élaboration et la mise en application de services policiers axés sur la résolution de problèmes. Ottawa : Solliciteur général Canada, 1991.

Oakley, Robin. "Community and Race Relations Training for the Police", New Community, Volume 16, 1989.

Otway and Associates. Blood Tribe Police: Six Month Report, January 1996 - June 1996. Ottawa: Direction générale de la police des Autochtones.

Rolf, C.H. Policing in Relation to the Blood Tribe. Alberta: 1991.

Gendarmerie royale du Canada. God's Lake Review. Ottawa: GRC, 1986.

Royal Commission on the Donald Marshall Jr. Prosecution. Commissioners Report: Findings and Recommendations. Halifax: Nova Scotia, Volume 1, 1989.

Royal Commission on the Donald Marshall Jr. Prosecution., Summary Report. Halifax: Queen's Printer, 1990.

Sadik, T. "Native Policing in Canada: a Critical Inquiry" in Kayleen M. Hazlehurst (ed.), Perceptions of Justice: Issues in Indigenous and Community Empowerment. Brookfield VT: Avebury, 1995.

- Saunders, L. Groupes directeurs de la police des Premières nations : opérations et procédures : manuel pratique. Ottawa : Solliciteur général Canada, 1995.
- Skoog, D. *et al.* “Native Attitudes Towards the Police”, Canadian Journal of Criminology = Revue canadienne de criminologie, volume 22, 1980.
- Smith and Associates *et al.* Evaluation of the Arrangements Under The Six Nations Regional Policing Agreement: Technical Proposal. 1995.
- Smith and Associates *et al.* Evaluation Of The Nishnawbe-Aski Police Service. 1996.
- Smith and Associates *et al.* Evaluation Of The Ontario First Nations Policing Agreement. 1997.
- Social Policy Research Associates. National Evaluation Overview Of Indian Policing. July 1983.
- Weistadt, R. *et al.* Crime and Policing in Rural and Small -Town America: An Overview of the Issues. Washington D.C.: National Institute of Justice, 1995.
- Whipple, J. L. *et al.* Profile of South Dakota Police Departments: 1991. Pierre, S.D.: South Dakota Statistical Analysis Centre, 1991.
- Wood, Darryl. Turnover Among Alaska VPSOs: A Research Proposal. 1998.
- Wood, Darryl and Curt Griffiths. “Strangers in a Strange Land: The Royal Canadian Mounted Police in the Eastern Arctic, NWT, Canada”, paper presented at Academy of Criminal Justice Sciences, Albuquerque, 1998.



Wood, Darryl and Lawrence Trostle. "The Nonenforcement Role of Police in Western Alaska and the Eastern Canadian Arctic", Journal of Criminal Justice, Volume 25, 1997.