

Dotation des services de police

Une bonne combinaison pour répondre aux besoins de la population



Pour maintenir la sécurité publique, gagner la confiance de la collectivité et fournir des services qui répondent aux besoins de la population, les services de police doivent avoir suffisamment d'effectifs. Cependant, il peut être difficile de déterminer le nombre et le type d'effectifs et de réaliser une analyse de rentabilité s'appuyant sur ces nombres à l'intention des conseils municipaux et des commissions de police.

Beaucoup de collectivités à l'échelle du Canada souhaitent une plus grande présence policière. Les gens veulent revenir à l'époque où ils connaissaient l'agent de police de leur quartier et où l'on s'attendait à ce qu'il réponde à chaque appel.

Qu'à cela ne tienne, les circonstances actuelles ne facilitent pas les choses. Au moment même où les municipalités et les organismes communautaires souhaitent une plus grande visibilité des services de police dans leurs collectivités, les difficultés continuent de se multiplier pour les services de police. Aujourd'hui, les municipalités du Canada sont aux prises avec plusieurs problèmes urgents, notamment la criminalité découlant de problèmes sociaux (la crise des opioïdes, l'insécurité du logement et la pauvreté) et le crime organisé (la fraude, la traite des personnes et la cybercriminalité).

Alors que ces facteurs stimulent la demande de services de police, l'offre d'agents est réduite. Les départs à la retraite augmentent et moins de personnes sont attirées par une carrière dans la police. Une charge de travail élevée, des appels stressants et l'opinion publique récemment négative à l'égard de la police contribuent à un taux élevé de congés pour des raisons de santé mentale chez les policiers. Tous ces facteurs exacerbent les problèmes de dotation existants.

En Ontario, la loi concernant le congé par présomption stipule que les agents de police souffrant de stress post-traumatique n'ont plus à prouver que leur état découle de leur travail. Ces personnes sont admissibles à un congé jusqu'à nouvel ordre. De multiples façons, il s'agit d'une évolution positive pour les organisations policières. Entre autres, les agents peuvent prendre le temps nécessaire pour se remettre sur pied et rétablir leur santé mentale. Parfois, ces agents continuent de travailler et peuvent être affectés à d'autres tâches, par exemple, dans une fonction de police qui n'est pas de première ligne. Toutefois, comme le nombre d'agents en congé augmente, le nombre d'agents disponibles pour le service de police actif diminue.

La combinaison d'une demande élevée et d'une offre réduite entrave encore plus la capacité d'action des organisations policières. En fait, de nombreuses organisations policières fonctionnent constamment en sous-effectif. Cela crée un cercle vicieux, car la réduction de l'offre augmente encore la demande pour les agents restants. Cependant, les résultats peuvent être tragiques. Dans son rapport de 2019 sur les décès d'agents de police par suicide, le Bureau du coroner en chef de l'Ontario a soulevé l'aspect suivant : « [Le modèle de dotation autorisé] ne tient pas adéquatement compte du fait que des postes sont vacants

lorsque le nombre de recrutements est insuffisant et lorsque les membres sont absents du travail en raison de congé de maladie ou sont affectés à d'autres postes. Cette lacune se traduit par une charge de travail supplémentaire pour les membres qui travaillent. »

Quel que soit le nombre d'agents d'une organisation policière, ils auront toujours une tâche à faire, même si leur temps est consacré à des problèmes moins urgents. Dans les dernières années, les exigences croissantes en matière de dotation en personnel ont été accompagnées d'un relèvement du seuil justifiant la présence d'un agent sur les lieux. Or, la police se concentre sur certains cas et n'intervient pas dans d'autres. Cette situation a donné lieu à une perception largement répandue selon laquelle les services de police ne se préoccupent pas des petits délits qui ne sont pas dignes de passer aux nouvelles. À ce propos, un sondage de 2019 a montré qu'une majorité de la population canadienne croit que les performances de la police ont baissé dans des domaines tels que la réponse rapide aux appels, la transmission d'informations sur la prévention de la criminalité et l'application des lois.

Un bon point de départ pour les organisations policières qui cherchent à traiter ces enjeux cruciaux serait d'obtenir l'autorisation d'embaucher au niveau qu'elles jugent nécessaire. Néanmoins, dans le contexte social et juridique actuel, il s'agit d'une tâche compliquée. Il n'y a pas de formule simple pour déterminer le complément d'effectif qui répond aux besoins de la collectivité. La décision requiert des preuves fondées sur des données, une discussion réaliste sur les niveaux de service et une compréhension commune des attentes.

Autrement, les conseils municipaux ont tendance à remettre en question la nécessité d'augmenter les budgets de la police.

Alors que les services de police mettent davantage l'accent sur leurs stratégies de dotation en personnel, ils doivent faire appel à des partenaires d'expérience qui peuvent les aider à recueillir des données et à mener ces discussions. Ils ont besoin de partenaires qui comprennent les enjeux et peuvent les accompagner dans l'élaboration d'une analyse de rentabilité pour le financement qui tienne compte des particularités de la collectivité.

KPMG est disponible pour aider à mettre au point les évaluations basées sur des preuves des besoins en personnel de la police souhaitées par les conseils. Nous fournissons également des recommandations objectives sur le complément d'effectifs à apporter aux services de police afin de soutenir les demandes de budget soumises aux conseils et aux commissions de police.

Nous pouvons également aider les services de police et les collectivités à explorer et à mettre en œuvre des modèles de ressources élargis qui intègrent des ressources non policières et des technologies dans des méthodes d'intervention alternatives. Ces nouveaux modèles peuvent contribuer à garantir la sécurité publique et à assurer la responsabilité financière dont ont besoin les conseils municipaux.

Pour discuter des stratégies de dotation de la police et des occasions répondant aux besoins de la collectivité, contactez-nous chez KPMG au Canada.

Contactez-nous

Bruce Peever

**Associé, Secteur public des Services-conseils,
coleader national de Justice et sécurité publique**

905-523-2224

bpeever@kpmg.ca