

# CACP People Summit

## THE PEOPLE FACTOR:

Culture, Wellness, and the Future of Policing

## Sommet de l'ACCP sur l'élément humain

### LE FACTEUR HUMAIN :

Culture, bien-être et l'avenir de la police



APRIL 12-14 AVRIL 2026

MONTRÉAL, QC

Ce sommet, organisé conjointement par le Comité de l'ACCP sur l'équité, la diversité et l'inclusion et le Comité de l'ACCP sur les ressources humaines et l'apprentissage, réunira des dirigeants policiers, des gestionnaires et des praticiens. Ils exploreront les défis à relever et les possibilités à saisir qui mettent en jeu l'élément humain et qui façonnent l'action policière moderne. Des séances se pencheront sur la gestion d'un effectif dans un contexte d'adaptations, l'évolution des lois du travail, la création de cultures saines en milieu de travail, la gestion de mauvaises conduites au travail et la promotion de pratiques de recrutement et de rétention qui favorisent l'excellence. Joignez-vous à des collègues pour échanger des idées et des solutions qui situent l'être humain et la culture au cœur du succès de l'organisation. Ce sommet pensé par des dirigeants policiers apportera des conseils pratiques sur l'aspect humain du travail policier et permettra aux participants d'approfondir le sujet.

### Qui devrait participer

- Dirigeants policiers (y compris chefs, chefs adjoints, officiers supérieurs et civils)
- Membres de commissions de police
- Responsables de politiques gouvernementales
- Partenaires provinciaux des services de police
- Représentants d'associations de policiers
- Toute personne d'un service de police qui travaille dans un des domaines suivants : ressources humaines; équité, diversité et inclusion; bien-être et sécurité; gestion du comportement en milieu de travail et enquêtes connexes; formation et perfectionnement; recrutement; initiatives visant la rétention; services juridiques

HEURE		DIMANCHE 12 AVRIL 2026	
17 h à 19 h	Inscription sur place	<i>(foyer Opus)</i>	

HEURE		LUNDI 13 AVRIL 2026	
7 h	Inscription sur place	<i>(foyer Opus)</i>	

<b>HEURE</b>		<b>LUNDI 13 AVRIL 2026</b>	
<b>7 h à 16 h 30</b>	<b>Exposition</b> ( <i>foyer Opus</i> )		
<b>7 h à 8 h 15</b>	<b>Petit déjeuner</b> ( <i>foyer Opus</i> )		
<b>8 h 15 à 16 h 30</b>	<b>Séances plénières</b> ( <i>Opus 1 et 2</i> )  <b>Maître de cérémonie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chelsea Byers, Conseillère cadre, ressources humaines, Service de police de la Ville de Québec</li> <li>• Inspecteur chef David Shane, Service de police de la Ville de Montréal</li> </ul>		
<b>8 h 15 à 8 h 30</b>	<b>Cérémonies d'ouverture</b>  <b>Prière d'ouverture</b>  <b>Mot d'ouverture</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur Fady Dagher, M.O.M., Service de police de la Ville de Montréal</li> <li>• Kim Armstrong, chef, Ressources humaines, Service de police de Calgary; coprésident, Comité de l'ACCP sur Ressources humaines et apprentissage</li> <li>• Elizabeth Nguyen, directrice exécutive, Services aux entreprises, Service de police de Regina; coprésident, Comité de l'ACCP sur Équité, diversité, et inclusion</li> </ul>		
<b>SÉANCE 1</b> <b>8 h 30 à 9 h 20</b>	<b>Soutenir les forts : Suivi proactif de la santé mentale en tant que stratégie visant la rétention, la résilience et l'efficacité dans la police</b>  <b>Présentateur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• P<sup>r</sup> Nick Carleton, Université de Regina</li> </ul> <b>Description</b> Les corps de police recrutent des personnes résilientes. Le défi à relever est d'assurer leur bien-être tout au cours de carrières longues et exigeantes. La recherche démontre que les policiers débutent avec une forte capacité psychologique, mais l'exposition à des stressseurs opérationnels et organisationnels peuvent miner la santé mentale, la productivité et la rétention s'ils ne sont pas gérés rapidement. Inspirée par l'étude longitudinale de la GRC sur les traumatismes liés au stress opérationnel ( <a href="http://www.rcmpstudy.ca/fr">www.rcmpstudy.ca/fr</a> ), cette séance présente des méthodes pratiques, fondées sur des données probantes, pour soutenir proactivement la santé mentale des policiers, y compris le système de suivi de la santé mentale et la formation sur les compétences en résilience émotionnelle. Conçue pour les cadres supérieurs et les organismes de gouvernance, la séance démontre comment des stratégies proactives de santé mentale favorisent l'intervention précoce, réduisent la stigmatisation et les obstacles aux soins, et apportent des avantages mesurables à l'organisation – des membres en meilleure santé, un leadership plus fort, une meilleure rétention et une efficacité opérationnelle soutenue.		

HEURE	LUNDI 13 AVRIL 2026
<b>SÉANCE 2</b> 9 h 20 à 10 h 10	<p><b>Diriger face à la tragédie : Considérations du Service de police de Vancouver relatives au bien-être lors de l'événement tragique survenu au festival Lapu-Lapu</b></p> <p><b>Présentateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sergente Lorna Berndsen, Service de police de Vancouver</li> <li>• Agent-détective Conrad Nemeth, Service de police de Vancouver</li> </ul> <p><b>Description</b></p> <p>Le 26 avril 2025, un véhicule a foncé dans la foule lors du festival philippin Lapu-Lapu à Vancouver. L'acte délibéré a fait 11 morts et des douzaines de blessés. Cette séance donne une description opérationnelle de l'intervention et l'enquête menées par le Service de police de Vancouver. Elle met en lumière des leçons à en retenir pour les commandants sur le lieu d'un incident critique et pour les enquêteurs à la suite d'événements majeurs touchant toute une communauté.</p> <p>Au-delà des considérations de tactique et d'enquête, la présentation explore les effets souvent méconnus de tels événements pour le bien-être et la santé mentale des membres chargés de diriger les opérations et de faire enquête. Puisant dans leur expérience opérationnelle, les présentateurs discuteront de stratégies, lors d'un événement tragique, pour reconnaître le stress cumulatif, soutenir le bien-être des membres lors d'incidents qui se prolongent et intégrer des ressources en santé mentale – y compris le programme d'aumônerie – dans la planification, l'intervention et la récupération.</p>
10 h 10 à 10 h 40	<b>Pause-réseautage</b> ( <i>foyer Opus</i> )
<b>SÉANCE 3</b> 10 h 40 à 11 h 40	<p><b>Gérer un effectif dans un contexte de mesures d'adaptation</b></p> <p><b>Panélistes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kim Assailly, directeur, Service de police de Calgary</li> <li>• Surintendante Stephanie Johnson, Police régionale d'Halifax</li> <li>• Ivy Nanayakkara, directrice par intérim, Peuple &amp; culture, Service de police de Toronto</li> <li>• Lisa O'Neil, directrice, de la santé au travail, de la gestion et des accommodements, Gendarmerie royale du Canada</li> </ul> <p><b>Modératrice</b></p> <p>Kim Armstrong, chef, Ressources humaines, Service de police de Calgary; coprésident, Comité de l'ACCP sur Ressources humaines et apprentissage</p> <p><b>Description</b></p> <p>Au Canada, jusqu'à 20 % des policiers assermentés sont incapables d'exécuter la gamme complète des fonctions en première ligne, en raison de blessures physiques ou psychologiques. Cette réalité pose des difficultés sur les plans des opérations, de la dotation et des budgets des services de police, particulièrement dans un contexte où</p>

HEURE	LUNDI 13 AVRIL 2026
	<p>il s'agit de soutenir des membres blessés, d'assurer la capacité d'action en première ligne et de composer avec des pressions budgétaires croissantes. Ce panel explorera la façon dont des corps de police, partout au pays, relèvent ces défis, concilient bien-être des membres et exigences opérationnelles, et reconsidèrent l'utilisation de leur effectif dans une ère d'attentes sans cesse plus grandes de la part du public et de l'organisation.</p>
<p><b>SÉANCE 4</b> 11 h 40 à 12 h 30</p>	<p><b>De la récupération à l'état de préparation : La prochaine vague de stratégies de réintégration</b></p> <p><b>Panélistes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspecteur Martin Montour, chef, Division de la formation, Service de police de la Ville de Montréal</li> <li>• Sergent d'état-major Keith Howson-Jones, Service de police de Vancouver</li> <li>• Sergent d'état-major Glen Klose, Service de police d'Edmonton</li> <li>• Surintendante principale Lori Doonan, Police provinciale de l'Ontario</li> </ul> <p><b>Modérateur</b> Déetective Jeffrey Westman, Service de police d'Edmonton</p> <p><b>Description</b> Tous les corps de police doivent trouver le meilleur moyen de ramener un agent au travail, et la plupart ont maintenant des programmes structurés de réintégration. Cette séance se penche sur les derniers développements juridiques, opérationnels et culturels en matière de réintégration structurée et sur les changements qui en découlent dans la pratique. Nous examinerons des méthodes émergentes et de nouvelles orientations de la réintégration, depuis des parcours simplifiés de retour au service jusqu'à des méthodes innovatrices axées sur le bien-être. Comptez sur aperçu précis et pratique de l'avenir de la réintégration et des facteurs qui façonnent son évolution.</p>
<p>12 h 30 à 13 h 30</p>	<p><b>Déjeuner</b> (<i>foyer Opus</i>)</p>
<p><b>SÉANCE 7</b> 13 h 30 à 13 h 45</p>	<p><b>Le facteur temps : Comment la charge de travail des agents façonne le bien-être, la rétention et l'avenir du travail policier</b></p> <p><b>Présentateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• André Powell, associé et cofondateur, Deetken Insight</li> <li>• Jason Laidman, M.O.M., spécialiste, services policiers et sécurité publique, Deetken Insight</li> <li>• Paul Pelletier, LL.B., PMP, CAPS, spécialiste, culture en milieu de travail et bien-être organisationnel, Deetken Insight</li> </ul> <p><b>Description</b></p>

**HEURE****LUNDI 13 AVRIL 2026**

Les dirigeants policiers discutent souvent de niveaux de dotation, de recrutement et de rétention, mais examinent rarement la façon dont les agents vivent réellement le temps qu'ils passent au travail. Cette séance présente une démarche analytique qui examine la répartition du temps des agents de première ligne entre demandes d'intervention, tâches administratives et travail policier proactif. En comprenant le lien entre besoins opérationnels et capacité des agents, les dirigeants peuvent mieux se pencher sur la viabilité de l'effectif, le bien-être des agents et la rétention sur le long terme. La discussion montre comment une analyse de la charge de travail sur la base de données probantes peut aider les services de police à créer des carrières plus saines et plus durables pour leurs membres.

**SÉANCE 6**  
**13 h 45 à**  
**14 h 30**

**Retraités réembauchés****Présentateurs**

- Détective Ryan Jeffrey, Service de police de Vancouver
- Inspecteur Travis Juska, Service de police de Calgary
- Jasmine Duquette, Responsable de service, Service de la dotation policière, Sûreté du Québec

**Description**

Il est de plus en plus difficile de satisfaire aux besoins en dotation, et ce, pour les organisations de toute taille. Les corps de police doivent composer tout à la fois avec des taux croissants de départs à la retraite, des difficultés à recruter de nouveaux agents, des attentes changeantes de la communauté et des exigences croissantes. Ces pressions ont mené à des pénuries de personnel qui touchent non seulement les opérations de première ligne, mais aussi la formation, la supervision et les unités spécialisées.

Face à ces problèmes, de nombreux organismes d'application de la loi explorent de nouveaux modèles de dotation. Une des méthodes qui gagnent du terrain est le recours à des agents à la retraite pour soutenir le personnel actif et aider à maintenir la capacité organisationnelle. Les agents à la retraite apportent une précieuse somme d'expérience, de connaissances institutionnelles et de savoir-faire pouvant être mis à profit dans une variété de rôles, depuis la formation au mentorat et aux fonctions administratives et de soutien.

Le panel examinera cette approche en détail. Nous discuterons de la façon dont des organismes utilisent des agents à la retraite, des avantages et des limites de cette stratégie, et des considérations politiques, juridiques et éthiques à prendre en compte. En outre, nos panélistes discuteront de pratiques exemplaires, de maintien de l'effectif et de la place de ce modèle dans l'avenir des services policiers.

**14 h 30 à 15 h**

**Pause-réseautage** (*foyer Opus*)

<b>HEURE</b>		<b>LUNDI 13 AVRIL 2026</b>	
<b>SÉANCE 7</b> 15 h à 16 h 15	<b>Briser le plafond hiérarchique : Leçons de leadership de femmes chefs de police</b>  <b>Panélistes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chef Cheryl Gervais, M.O.M., Service de police du Traité n° 3</li> <li>• Chef Lorilee Davies, Service de police de Regina</li> <li>• Chef Fiona Wilson, O.O.M., Service de police de Victoria</li> <li>• Chef Sarah Cunningham, M.O.M., Service de police du Grand Sudbury</li> </ul> <b>Modératrice</b> Chef adjointe Treena MacSween, M.O.M., Service de police de London  <b>Description</b> Ce panel inspirant donne la parole à des femmes chefs de police qui ont défriché de nouvelles voies. Elles parleront de leur parcours, pour motiver et outiller les femmes aspirant à progresser dans la police. Les chefs discuteront franchement de ce qu'elles ont fait pour surmonter des obstacles, gagner la confiance et relever les défis uniques qui se posent pour les femmes sur la voie des échelons hiérarchiques supérieurs. Elles souligneront l'importance du mentorat, de la résilience et d'un leadership authentique pour parvenir à un véritable progrès. Les participants prendront connaissance de stratégies pratiques d'avancement professionnel et de façons de favoriser des cultures inclusives qui appuient l'avancement des femmes. Cette séance est pour les leaders émergents une bonne occasion d'apprendre auprès de femmes qui ont ouvert la voie et qui continuent de façonner l'avenir de la police.		
16 h 15	<b>Mot de la fin</b>		

<b>HEURE</b>		<b>MARDI 14 AVRIL 2026</b>	
7 h à 13 h	<b>Exposition</b> ( <i>foyer Opus</i> )		
7 h à 8 h 15	<b>Petit déjeuner</b> ( <i>foyer Opus</i> )		
8 h 15 à 15 h 40	<b>Séances plénières</b> ( <i>Opus 1 et 2</i> )  <b>Maître de cérémonie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chelsea Byers, Conseillère cadre, ressources humaines, Service de police de la Ville de Québec</li> <li>• Inspecteur chef David Shane, Service de police de la Ville de Montréal</li> </ul>		
8 h 15 à 8 h 20	<b>Mot d'ouverture</b>		

<p><b>SÉANCE 8</b> 8 h 20 à 9 h</p>	<p><b>Rester en retrait ou intervenir? Leçons à dégager de situations de crise institutionnelle</b></p> <p><i>Présentatrice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Danielle Robitaille, associée directrice, Henein Hutchison Robitaille</li> </ul> <p><i>Description</i></p> <p>Danielle a une expérience unique des enquêtes, s'étendant sur presque 20 ans. Elle a été amenée à poser les mêmes questions dans des contextes apparemment différents : Qu'est-ce qui est arrivé? Est-ce que c'était une erreur? Qui est responsable? Qu'est-ce qui devrait changer? Ces questions ont guidé son travail, que ce soit auprès de la haute direction d'organisations, dans les hauts lieux de l'enseignement, dans le monde merveilleux de la télévision de divertissement ou du sport amateur de haut calibre, ou encore dans l'environnement complexe de la gouvernance policière.</p> <p>Dans chaque contexte, les décideurs concentrent leur attention d'abord sur les personnes, les mauvais acteurs, puis sur la « culture » pour expliquer l'épisode ou le chapitre sombre de l'histoire de l'organisation. L'expérience de Danielle révèle que dans la plupart des cas, les leaders devraient à la fois élargir et focaliser le regard sur deux autres coupables : le « spectateur » et le « suiveur ».</p> <p>Dans cet exposé, Danielle puisera dans sa riche expérience des leçons qui peuvent servir à élaborer des codes de conduite, des pratiques courantes et une culture de conformité dans le contexte policier.</p>
<p><b>SÉANCE 9</b> 9 h à 9 h 45</p>	<p><b>Milieus de travail inclusifs – Pratiques exemplaires en matière de politiques, de programmes et d'initiatives</b></p> <p><i>Panélistes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr. Rahim Samnani, spécialiste en équité et inclusion, Service de police de Hamilton</li> <li>• Amy Stewart, Conseillère de programme, Équité et inclusion, Police provinciale de l'Ontario</li> <li>• Jasbir Dhillon, gestionnaire, Équité, diversité et inclusion, Service de police régional de Peel</li> </ul> <p><i>Modératrice</i></p> <p>Alicia Lauzon, gestionnaire principale, Équité et l'inclusion, Police provinciale de l'Ontario</p> <p><i>Description</i></p> <p>Une police inclusive en pratique : Groupes de ressources pour les employés (GRE) et stratégies d'équité efficaces. Cette séance présentera la trousse d'outils pour employés de l'Association des chefs de police de l'Ontario, fruit d'une collaboration entre la Police provinciale de l'Ontario et les services de police de Hamilton et de Barrie</p>

HEURE	MARDI 14 AVRIL 2026
	visant à promouvoir les principes de l'équité dans la police en Ontario et au-delà. La trousse fournit des stratégies pratiques et des ressources à l'appui de politiques, programmes et initiatives d'inclusion. Chaque service participant communiquera des informations sur les réussites et les difficultés dans la mise en place des GRE, en décrivant des exemples réels et des leçons à retenir en vue de renforcer l'équité et l'inclusion dans les organismes policiers.
9 h 45 à 10 h 15	<b>Pause-réseautage</b> ( <i>foyer Opus</i> )
<b>SÉANCE 10</b> 10 h 15 à 11 h 15	<b>Mener des enquêtes en milieu de travail tenant compte des traumatismes</b>  <b>Panélistes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laura Flyer, gestionnaire, Milieu de travail respectueux, Service de police de Toronto</li> <li>• Laura Smith, gestionnaire principale, Règlement des plaintes et rétablissement de relations harmonieuses, Police provinciale de l'Ontario</li> <li>• Inspecteur Dennis Wong, Service de police de Vancouver</li> <li>• Brent Lustig, Services intégrés de santé et de mieux-être, Service de police de Regina</li> </ul> <b>Modératrice</b> Alicia Lauzon, gestionnaire principale, Équité et l'inclusion, Police provinciale de l'Ontario  <b>Description</b> Découvrez comment des méthodes tenant compte des traumatismes peuvent transformer les enquêtes en milieu de travail. Elles augmentent la confiance, l'équité et la sécurité psychologique dans la police. Ce panel réunit des experts de corps de police de partout au Canada pour explorer la façon dont des enquêtes en milieu de travail peuvent être abordées avec sensibilité et sollicitude. Les panélistes présenteront des pratiques exemplaires en matière de processus respectueux en milieu de travail, de stratégies de règlement des plaintes et de rétablissement de relations harmonieuses, et d'intégration de cercles de guérison aux normes professionnelles. La séance soulignera aussi le rôle d'enquêteurs externes à l'appui d'enquêtes internes, assurant l'équité et la sécurité psychologique. Soyez des nôtres pour découvrir comment des principes de prise en compte des traumatismes peuvent renforcer la confiance, la reddition de comptes et le bien-être en milieu policier.
<b>SÉANCE 11</b> 11 h 15 à 12 h	<b>Composer avec les risques juridiques et liés à la culture en milieu de travail face à l'inconduite au travail : Stratégies pratiques pour dirigeants policiers</b>  <b>Présentatrice</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Natasha Savoline, associée, avocate et enquêteuse en milieu de travail, Bernardi Human Resource Law, LLP</li> </ul>

**Description**

Les dirigeants policiers d'aujourd'hui font face à une complexité inédite dans la gestion de l'inconduite, des mesures d'adaptation et des mesures disciplinaires en milieu de travail. La combinaison des conventions collectives, des obligations liées aux droits de la personne, des exigences en santé et sécurité au travail et de la jurisprudence crée de grands défis qui peuvent avoir des répercussions pour l'intégrité, la réputation et les responsabilités légales d'une organisation. Nous examinerons les signes précurseurs d'un problème qui pourrait outrepasser le cadre normal des processus de gestion des ressources humaines et des normes professionnelles, et nous verrons un cadre décisionnel pour déterminer quand il y a lieu de faire appel à un conseiller externe ou un enquêteur indépendant.

**Objectifs d'apprentissage :** Cette séance offre aux cadres supérieurs et autres dirigeants policiers des lignes directrices pratiques, fondées sur des scénarios, et indique des mesures à prendre pour gérer les risques. À partir d'exemples réels et de connaissances issues d'enquêtes en milieu de travail et d'évaluations de la culture dans les corps policiers canadiens, cette séance visera à :

- Cerner les principaux risques juridiques et organisationnels associés à l'inconduite, au harcèlement, à la discrimination et aux mesures d'adaptation en milieu de travail policier – y compris de subtiles dynamiques de groupe telles que représailles, collusion et « boucliers de silence » qui entravent le signalement et la résolution de plaintes.
- Présenter des stratégies pour s'attaquer aux défis de fond que pose la culture de nombreux corps de police.
- Examiner les tendances dans l'évolution de la loi et de la jurisprudence sur les obligations des organisations et de leurs dirigeants face à l'inconduite et à une culture dysfonctionnelle en milieu de travail.
- Outiller les dirigeants pour qu'ils puissent parer et contrer les problèmes de comportement et de culture en milieu de travail, en insistant sur leur devoir d'agir rapidement et de rendre des comptes.
- Indiquer les signes d'un problème qui risque d'outrepasser le cadre normal des processus normaux de gestion des ressources humaines et des normes professionnelles, afin de faire la distinction entre un problème qui peut être géré à l'interne et un qui justifie le recours à des ressources externes.
- Explorer des façons de régler des problèmes existants de culture et d'inconduite en milieu de travail, et des stratégies proactives pour éviter que des problèmes dégénèrent et pour soutenir une transformation de la culture.

Les participants repartiront avec des outils et des connaissances pratiques leur permettant de prendre des décisions judicieuses et juridiquement défendables, de réduire le risque juridique et de renforcer un leadership équitable et décisif et la reddition de comptes dans les services de police d'aujourd'hui.

12 h à 13 h

Déjeuner (*foyer Opus*)

**HEURE****MARDI 14 AVRIL 2026****SÉANCE 12**  
13 h à 14 h**Le grand recadrage : La police comme une carrière de choix en 2026****Panélistes**

- Danielle Hager, Service de police du Grand Sudbury
- Sergent Gregory Thomas, Agent responsable par intérim, Sensibilisation et développement, Gendarmerie royale du Canada
- Sergent Colin Hegi, Service de police de Regina
- Sergent Jason Zerk, Recrutement et sélection, Service de police de Calgary

**Modératrice**

Alissa Sullivan, gestionnaire, Ressources humaines, Service de police de Regina

**Description**

Les sources traditionnelles de recrutement que sont la filière militaire et la filière familiale se tarissent, alors que les possibilités de carrières multidimensionnelles n'ont jamais été aussi grandes. Ce panel de recruteurs de partout au pays explore ce que font les organismes pour séduire les membres de la génération Z en recadrant la carrière policière comme une profession fondée sur des valeurs. Une carrière policière n'est pas un seul emploi, mais un ensemble varié de voies professionnelles. De plus, nous discuterons du modèle « gardien » de recrutement et de la façon de présenter le service public à une génération qui priorise la conciliation travail-vie privée et l'équité sociale.

14 h à 14 h 15

**Pause-réseautage** (*foyer Opus*)**SÉANCE 13**  
14 h 15 à  
15 h 30**Contre le code du silence : Recherche et points de vue du leadership sur le code du silence et l'inconduite policière****Présentatrice**

- Pr<sup>e</sup> Angela Workman-Stark, Université Athabasca

**Panélistes**

- Chef adjoint Mark Dapat, M.O.M., Service de police régionale de Peel
- Chef adjointe Trish Ferguson, M.O.M., Service de police d'Ottawa
- Chef Bill Fordy, O.O.M., Service de police régionale de Niagara
- Chef Cameron McBride, M.O.M., Service de police de Saskatoon

**Modératrice**

Elizabeth Nguyen, directrice exécutive, Services aux entreprises, Service de police de Regina; coprésident, Comité de l'ACCP sur Équité, diversité, et inclusion

**Description**

Le code du silence entre policiers a longtemps été vu comme un facteur laissant libre cours à l'inconduite. Il est souvent attribué à la réticence d'un policier à dénoncer un comportement inapproprié. Cependant, selon de récents travaux de recherche dirigés

**HEURE****MARDI 14 AVRIL 2026**

par la P<sup>re</sup> Angela Workman-Stark, ce silence ne se limite pas aux témoins immédiats ou aux victimes d'inconduite, mais concerne aussi des collègues, des superviseurs et d'autres figures d'autorité qui peuvent dissuader de signaler des cas ou omettre d'agir quand des problèmes sont signalés.

Cette séance explorera de nouvelles données de recherche sur la façon dont les normes organisationnelles et des signaux sociaux façonnent les attentes concernant la dénonciation, renforçant effectivement le silence à divers échelons des organismes policiers. Dans la première partie de la séance, la P<sup>re</sup> Angela Workman-Stark discutera de ces données, en particulier pour montrer comment le silence est établi et entretenu au sein des organismes policiers et comment ce silence peut être contré en recrutant et en formant des superviseurs qui donnent l'exemple de valeur éthiques.

En deuxième partie de la séance, une discussion entre dirigeants policiers portera sur ces résultats de recherche à la lumière d'exemples réels de leurs propres organisations. Les panélistes aborderont les implications pratiques pour le leadership, la supervision et la culture organisationnelle. La combinaison des résultats de recherche et des points de vue des praticiens donnera des informations utiles pour les dirigeants cherchant à favoriser un climat éthique, à renforcer la responsabilisation et à appuyer les membres qui s'expriment.

**15 h 30****Mot de la fin**