

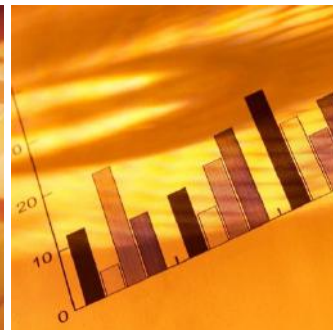
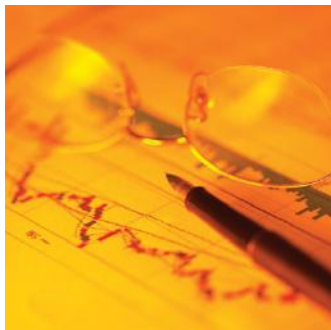
Le recours aux services de sécurité privés pour assurer le maintien de l'ordre

par Ruth Montgomery et Curt Taylor Griffiths

RAPPORT DE RECHERCHE : 2015-R041

DIVISION DE LA RECHERCHE

www.securitepublique.gc.ca



BÂTIR UN **CANADA SÉCURITAIRE ET RÉSILIENT**



Sécurité publique
Canada

Public Safety
Canada

Canada

Résumé

Le présent article examine les intersections entre les services de sécurité privés et les services de police publics en mettant l'accent sur les fonctions qui, traditionnellement, revenaient aux services de police publics et dont s'acquittent maintenant des services de sécurité privés et sur les efforts de coopération entre les services de police publics et les services de sécurité privés. La recherche inclut une analyse documentaire des rôles et responsabilités des services de police privés et publics au Royaume-Uni (R.-U.), aux États-Unis (É.-U.), en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Canada, un examen de la législation canadienne pertinente et des entrevues auprès de répondants clés au sein du gouvernement canadien, du milieu de la sécurité privée, des services de police et des organisations de gouvernance de police.

Note des auteurs

Les opinions exprimées dans le présent document sont celles des auteurs et ne traduisent pas nécessairement celles de Sécurité publique Canada. La correspondance concernant le présent rapport doit être transmise à l'adresse suivante :

Division de la recherche
Sécurité publique Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Courriel : PS.CSCCBResearch-RechercheSSCRC.SP@canada.ca

Remerciements

L'équipe de projet aimerait remercier les personnes qui ont été interviewées dans le cadre de l'étude. Leurs observations franches et pertinentes sur l'état de la sécurité privée au Canada sont une composante essentielle du présent rapport.

Renseignements sur le produit

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2016

N° de cat. : PS113-1/2015-45F-PDF

Numéro ISBN : 978-0-660-03496-6

Table des matières

| | |
|--|----|
| La transformation des services de police et la croissance du secteur privé | 6 |
| Les fonctions policières fondamentales | 6 |
| La croissance du secteur de la sécurité privée | 7 |
| Types de services de sécurité privés | 8 |
| L'environnement des services de police et des services de sécurité privés | 10 |
| La sécurité privée et la situation économique et la durabilité des services de police | 10 |
| Les services de police et les coûts de la criminalité | 12 |
| Impartition et partenariat entre services de police publics et services de sécurité privés | 14 |
| Différences entre les services de police publics et les services de sécurité privés | 14 |
| Rôle et pouvoirs des agents de sécurité privés | 16 |
| Obstacles à la création de partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés | 17 |
| Occasions de partenariat entre les services de police publics et les services de sécurité privés | 18 |
| Les services de sécurité privés, les valeurs démocratiques et le bien public | 21 |
| La privatisation, la sécurité publique et la collectivité | 22 |
| Surveillance et responsabilité des services de sécurité privés | 24 |
| L'efficacité de la sécurité privée | 25 |
| Formation et niveaux de compétence des employés des services de sécurité privés | 26 |
| Les limites des services de sécurité privés | 28 |
| Sécurité privée et privatisation | 29 |
| Les États-Unis | 29 |
| Types de services de sécurité privés | 31 |
| Partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés | 31 |
| Formation, accréditation et certification | 32 |
| Australie | 33 |
| Formation, accréditation et réglementation | 33 |
| Les activités des services de sécurité privés | 36 |
| Partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés | 36 |
| Préoccupations concernant les services de sécurité privés | 37 |
| L'efficacité des partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés en Australie | 37 |
| Nouvelle-Zélande | 38 |

| | |
|--|----|
| Royaume-Uni..... | 38 |
| Partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés..... | 39 |
| Exemples choisis de partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés | 40 |
| L’impact de la privatisation et le rôle accru des services de sécurité privés | 41 |
| Le partenariat entre la police du Lincolnshire et G4S | 42 |
| L’efficacité de la privatisation..... | 44 |
| Privatisation et partenariats : leçons apprises | 44 |
| Canada | 46 |
| Le continuum des services de police canadiens..... | 47 |
| La situation économique des services de police et les services de sécurité privés..... | 48 |
| Fonctions des services de sécurité privés | 49 |
| Collaboration entre les services de police publics et les services de sécurité privés.. | 51 |
| Résistance des services de police relativement à la sécurité privée | 52 |
| Maintien de l’ordre à l’aéroport de Montréal | 52 |
| Police de l’Université de Waterloo..... | 54 |
| Législation canadienne sur la sécurité privée par administration | 54 |
| Autorité responsable de l’accréditation | 55 |
| Responsabilité gouvernementale..... | 56 |
| Accréditation des services de sécurité..... | 56 |
| Exigences des particuliers et des organismes en matière d’accréditation | 57 |
| Formation..... | 58 |
| Formation obligatoire pour obtenir des permis spécialisés | 59 |
| Exigences prévues dans la loi en ce qui a trait au comportement | 60 |
| Gestion des plaintes et des appels | 60 |
| Exigences redditionnelles des titulaires de permis..... | 61 |
| Réglementation touchant les uniformes, les véhicules, l’équipement et les chiens de police . | 62 |
| Équipement interdit ou à usage restreint | 63 |
| Utilisation de chiens de police..... | 63 |
| Examen des lignes directrices législatives et stratégiques touchant la sécurité privée..... | 64 |
| Gouvernance et perspective gouvernementale liée à la sécurité privée | 64 |
| Recrutement et formation | 67 |
| Engagement communautaire..... | 67 |
| Cadre législatif et réglementaire | 67 |
| Collaboration..... | 68 |
| Surveillance et responsabilité | 68 |

| | |
|---|-----|
| Crime organisé | 69 |
| Domaines de dialogue sur les politiques..... | 69 |
| Détermination du potentiel du secteur de la sécurité privée | 70 |
| Surveillance et responsabilité | 70 |
| Passation de marchés et évaluation du rendement | 70 |
| La collectivité | 71 |
| Information pour les décideurs..... | 71 |
| Partenariats public-privé | 71 |
| Domaines de recherche supplémentaire | 71 |
| Considérations principales..... | 72 |
| L'efficacité de la sécurité privée..... | 73 |
| Création de partenariats efficaces entre les services de police et les services de sécurité privés | 73 |
| Définition des fonctions principales des services de police publics..... | 73 |
| L'impact de la privatisation sur des chiffres liés aux services de police publics..... | 73 |
| Assurer une surveillance efficace du secteur de la sécurité privée..... | 74 |
| Le rôle et les activités des services de sécurité organisationnels..... | 74 |
| Le rôle des syndicats et des associations de policiers..... | 74 |
| Mesure de la rentabilité des initiatives entre les services de police et les services de sécurité privés..... | 74 |
| Partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés ou privatisation et impartition | 75 |
| Recherche sur les activités dans le secteur de la sécurité privée..... | 75 |
| Élaboration de normes et accréditations..... | 76 |
| Prochaines étapes..... | 76 |
| Acronymes..... | 78 |
| Bibliographie..... | 79 |
| Annexes..... | 94 |
| Annexe A – Personnes qui s'acquittent des fonctions policières | 95 |
| Annexe B – Tableaux choisis..... | 96 |
| Annexe C – Protocole d'entrevue | 109 |
| Annexe D – Lois canadiennes sur les services de police et législation touchant la sécurité privée | 111 |

La transformation des services de police et la croissance du secteur privé

Les fonctions policières fondamentales

En ce début de 21^e siècle, on pourrait assez bien décrire les fonctions policières fondamentales en disant qu'il s'agit de services de police axés sur la qualité de vie dont l'objectif est de promouvoir des collectivités saines. Ce type de service de police exige des agents un ensemble diversifié de compétences, qui leur permettent de répondre à une diversité d'attentes liées au maintien de l'ordre et aux demandes en matière de service et aux demandes de la collectivité. Les autres caractéristiques de ces services de police incluent notamment (Griffiths, 2016) :

1. créer et maintenir des partenariats avec la collectivité;
2. faire preuve d'initiative pour améliorer la qualité de vie dans les collectivités et les quartiers;
3. rassurer les résidents des collectivités et atténuer leurs craintes à l'égard de la criminalité;
4. réaliser des activités d'approche auprès des groupes de nouveaux arrivants, des Autochtones et des groupes vulnérables;
5. créer des partenariats axés sur la collaboration avec des organismes et des organisations, y compris le recours à des unités de patrouille spécialisées;
6. accroître l'utilisation des analyses statistiques pour s'assurer que les ressources sont affectées de façon efficace et efficiente.

L'élargissement du rôle des services de police a commencé avec l'adoption du modèle des services de police communautaires durant les années 1980, et, depuis, le rôle a continué à croître, ne se limitant plus uniquement à l'application de la loi. Ce changement a aussi été provoqué par les attentes politiques et publiques, la législation et les politiques (Griffiths, 2016). Les demandes accrues faites aux services de police sont souvent le résultat d'un « transfert », qui fait en sorte que les services de police interviennent dans le cadre d'événements et auprès de personnes qui relèvent du mandat d'autres organismes municipaux et provinciaux. Cela inclut les exigences imposées aux policiers lorsqu'ils interviennent auprès de personnes atteintes d'une maladie mentale (PMM) et la responsabilité des services de police à l'égard des personnes marginalisées. Cette modification des attentes est reflétée dans les commentaires du juge Oppal (2012 : 6) dans son rapport final sur les femmes portées disparues en Colombie-Britannique : « les services de police ont la responsabilité précise de prendre des mesures pour comprendre la vulnérabilité des femmes marginalisées à l'égard du crime et de prendre les mesures qui s'imposent ».

Même si certaines fonctions policières ne peuvent pas être transférées au secteur privé, il y a des activités qui n'exigent ni les compétences, ni la formation, ni les pouvoirs des agents de police (Bédard et Guenette, 2015 : 1). Bédard et Guenette (2015 : 2) ont fait valoir que « [c]es tâches susceptibles d'être imparties composent une partie importante de l'emploi du temps des policiers ». La mesure dans laquelle certaines de ces fonctions essentielles peuvent être imparties grâce à la privatisation est une question sur laquelle on s'est peu penché. Tout examen du rôle potentiel des services de sécurité privés doit tenir compte des attentes et des demandes de la collectivité à l'égard des policiers.

Une bonne partie de ce que les gouvernements et les collectivités demandent aux services de police de faire — et, dans certains cas, ce qu'exigent la législation et les politiques — ne peut pas être mesurée grâce aux taux de criminalité. La réduction du désordre social et l'apaisement de la collectivité sont des rôles importants des policiers, mais, en général, ces activités ne sont pas mesurées. Un des défis rencontrés au moment de déterminer le rôle éventuel des services de sécurité privés, c'est que les fonctions essentielles des services de

police au Canada n'ont pas été bien définies. Les lois provinciales sur les services de police fournissent uniquement une description très générale du mandat des services de police.

Dans un même ordre d'idées, on ne sait pas si une bonne partie des responsabilités qui ont été transférées aux services de police — comme répondre aux besoins des PMM — peuvent l'être aux entreprises de sécurité privées. Une des principales caractéristiques du rôle de la police, c'est de pouvoir avoir recours à la force meurtrière. Même s'il est courant pour les agents de sécurité privés aux États-Unis (É.-U.) d'être armés, c'est l'exception plutôt que la règle au Royaume-Uni (R.-U.), en Australie, au Canada et en Nouvelle-Zélande. Les gardes de voitures blindées sont une exception notable. Même si les agents de police ont rarement recours à la force meurtrière, des observateurs ont souligné que c'est la « menace latente » de la force qui définit le rôle des policiers (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 17).

Parmi les questions posées par des chercheurs (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 1) mentionnons les suivantes : « De quelle façon les services de police publics doivent-ils se positionner dans un environnement où évoluent de multiples intervenants? », « Quels sont les risques associés à la multiplication des services de police publics? » et « Qu'a-t-on à gagner? » Une autre préoccupation concernait le risque que les riches achètent leur sécurité auprès du secteur privé, laissant le vaste domaine des enjeux plus difficiles en matière de services de police (c.-à-d. les PMM, les personnes à risque et les populations vulnérables) au secteur public (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 3). Cela contribuerait au manque d'égalité entre les services fournis aux résidents des collectivités.

Un certain nombre d'observateurs ont soulevé la question de la légitimité des services de police à paliers ou multiples, citant les insignes et les uniformes hybrides des employés de G4S, une entreprise de sécurité privée, qui œuvrent au sein des services de police du Lincolnshire au R.-U., situation sur laquelle nous reviendrons (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 3). Parmi les questions soulevées, mentionnons les suivantes : « En quoi les perceptions du public à l'égard des services de police sont-elles touchées par les insignes hybrides? » et « Dans quelle mesure les membres du public connaissent-ils les limites des agents de sécurité privés, particulièrement ceux qui portent des uniformes et qui arborent un insigne hybride? »

La croissance du secteur de la sécurité privée

La croissance exponentielle des services de sécurité publique à l'échelle internationale a été abondamment documentée (Shearing et Stenning, 1981; 1987; Sarre, 2012 : 3). On estime que, à l'échelle internationale, il y a plus d'agents de sécurité privés que d'agents de police (van Dijk, cité dans Prenzler, 2012 : 151). On a décrit ce phénomène comme étant « l'une des tendances les plus importantes depuis la Deuxième Guerre mondiale » (Prenzler, 2013 : 9). Dans la plupart des pays, il y a plus de deux fois plus d'employés œuvrant pour des entreprises de sécurité privées qu'au sein des services de police publics (Prenzler, 2013 : 9). Il s'agit d'une des conséquences de la multiplication des services de police (Griffiths, 2016).

Le nombre de fournisseurs de services de sécurité privés au Canada a augmenté de façon importante au cours des 20 dernières années. Une analyse des statistiques de 1991 à 2001 révèle une augmentation de 69 % des services d'enquête et de sécurité canadiens (Sanders, 2005). Une analyse de la situation réalisée en 2012 a révélé qu'il y avait environ 140 000 personnes et 3 000 entreprises au Canada accréditées dans le domaine de la sécurité privée. Il s'agit d'une augmentation de 40 % depuis 2006 (Hovbrender, 2013). En outre, il semble que, depuis, cette tendance à la hausse s'est maintenue. Le nombre de permis liés à la sécurité privée délivrés en Ontario a augmenté, passant de 55 000 à 77 000 (28,6 %) au cours des cinq dernières années, tandis que, en Alberta, on a constaté une augmentation de 16,7 % des demandes de permis durant la même période.

De 1999 à 2014, le nombre d'agents de police a augmenté de 18,7 %, pour s'établir à 68 896 agents, soit moins de la moitié du nombre de fournisseurs de services de sécurité. La croissance au sein des services de police n'a pas suivi le rythme de celle dans le secteur de la sécurité privée. Par exemple, de 2004 à 2015, le nombre de permis de sécurité privée accordés en Colombie-Britannique a augmenté, passant de 7 743 à 21 878 (282,5 %), tandis que, durant la même période, le nombre d'agents de police a augmenté à un rythme beaucoup plus lent, passant de 7 072 à 8 754 (23,8 %).

Compte tenu des engagements de tous les ordres de gouvernement de réduire les dépenses, il faut absolument se demander qui peut travailler en collaboration avec les services de police de façon à s'assurer que les Canadiens continuent de bénéficier d'une sécurité communautaire et de services de sécurité de qualité supérieure.

Types de services de sécurité privés

Il est difficile d'examiner les services de sécurité privés parce que nous ne possédons pas une bonne définition de la notion de « sécurité privée ». Les auteurs d'un examen exhaustif du domaine de la sécurité privée aux É.-U. (Strom et coll., 2010 : 1-2) ont recommandé « de créer une définition succincte de la notion de sécurité privée ». Certaines définitions sont très étroites. Un rapport produit par la RAND Corporation (Kakalik et Wildhorn, 1971: 3) a défini la sécurité privée comme le regroupement de « tous les types d'organisations privées et de particuliers qui fournissent tous les types de services liés à la sécurité, y compris les services d'enquête, de détention, de patrouille, de détection de mensonges, de gestion des alarmes et de transports blindés ». La sécurité privée (aussi appelée police privée) a aussi été définie comme « les personnes qui travaillent pour une entreprise commerciale à forfait ou "à l'interne" grâce à des fonds publics ou privés, pour s'acquitter de tâches (autres que des actes de justiciers) dont la composante principale est une fonction de sécurité ou de réglementation » (Prenzler, Earle et Sarre, 2009).

D'autres observateurs ont fait valoir qu'il est nécessaire d'aller au-delà d'une définition fondée sur la notion de « police privée » et qu'une définition qui inclut « la sécurité physique, la sécurité de l'information et la sécurité professionnelle constitue une représentation plus exacte des rôles et responsabilités des services de sécurité privés » (Strom et coll., 2010 : 2-2). La Société américaine de la sécurité industrielle (SASI), la plus grande organisation de professionnels de sécurité privée aux É.-U., définit la notion de sécurité privée comme étant « les activités non gouvernementales et privées de protection des gens, des biens et de l'information, d'enquête ou de protection, d'une façon ou d'une autre, des biens d'une organisation » (SASI, 2009). Bref, le secteur de la sécurité privée n'est pas homogène, mais regroupe plutôt « une multitude d'industries, grandes et petites, dont les intervenants assurent tous la prestation de services de sécurité, d'enquête, de prévention du crime, de maintien de l'ordre et de conceptions liées à la sécurité » (van Steden et Sarre, 2007 : 226).

Les chercheurs canadiens font valoir depuis longtemps que la dichotomie public-privé ne permet pas de bien saisir l'évolution des diverses formes des services de police. Dans un de leurs premiers travaux, *Private Policing*, les criminologues canadiens Shearing et Stenning (1981) ont souligné que les services de police font intervenir une diversité d'entités publiques, quasipubliques et privées. De plus, Rigakos (2005 : 261) a proposé « une typologie du maintien de l'ordre » plutôt qu'une « typologie des services de police », puisqu'il s'agit, selon lui, d'un cadre plus utile pour examiner les rôles et les répercussions des diverses organisations et entités qui participent au maintien de l'ordre. Pour Rigakos (2006) et d'autres qui adoptent un point de vue critique, la séparation entre les services de police publics et les services de sécurité privés est surtout « symbolique », et les deux notions sont souvent impossibles à distinguer.

Un large éventail d'entreprises participent à la prestation de services de sécurité et obtiennent des contrats liés à des fonctions administratives et intermédiaires dont s'acquittaient traditionnellement les services de police. Cela inclut des entreprises multinationales, comme G4S, Accenture et KPMG, dont les multiples opérations dépassent le domaine des services privés de maintien de l'ordre. On remarque aussi une croissance exponentielle dans le secteur du renseignement privé. Bon nombre de ces entreprises emploient d'anciens agents de police et d'anciens militaires du domaine du renseignement.

La plupart des employés dans le domaine de la sécurité privée s'adonnent à des activités de prévention, comparativement aux agents de police, dont les tâches incluent la prévention, les enquêtes, les arrestations et la communication de renseignements aux fins de poursuites (Prenzler, 2013). Dans certaines administrations, cette croissance s'est accompagnée de la création de partenariats avec les services de police, même si des études de recherche ont révélé que, dans certains cas, ces partenariats ont tendance à profiter davantage aux services de police qu'aux entreprises de sécurité privées (Golsby et O'Brien, 1996). Fait intéressant, cette croissance se poursuit malgré le déclin des taux de criminalité dans de nombreuses administrations. Cela a contribué à ce que Prenzler et Sarre ont appelé la « sécurisation », en vertu de laquelle on reconnaît les limites (y compris en ce qui concerne les ressources) des services de police publics et le besoin d'offrir des « services de sécurité personnalisés » (2012 : 150). On a expliqué le déclin des taux de criminalité dans de nombreux pays occidentaux par l'utilisation accrue des technologies de surveillance, l'adoption des appareils de sécurité à domicile et une attention accrue portée à la prévention de la criminalité grâce à la conception environnementale, qui tente, grâce à l'architecture, d'éliminer les occasions criminelles, notamment en améliorant l'éclairage, en assurant la visibilité des zones autour des bâtiments et à l'aide d'autres éléments architecturaux.

On a cerné trois types généraux de services de sécurité privés (SASI, 2009) :

1. Sécurité physique : il s'agit des mesures physiques conçues pour protéger les gens, prévenir l'accès non autorisé à l'équipement, aux installations, au matériel et aux documents et les protéger contre un incident de sécurité;
2. Sécurité de l'information : cela inclut la protection des systèmes d'information et des bases de données et leur protection contre la cybercriminalité;
3. Sécurité liée à l'emploi : ce type est axé sur le rendement du personnel au sein d'une organisation et les menaces et les risques potentiels auxquels il s'expose.

Les services de police privés diffèrent les uns des autres en ce qui a trait à leurs objectifs, ressources, pouvoirs juridiques, compétences et emplacements (Joh, 2005 : 597; Joh, 2004). Certains ont fait valoir que la dichotomie public-privé est trop générique, vu la myriade d'arrangements et de relations entre les services de police publics et les services de sécurité privés (Dupont, 2014). Il s'agit d'un défi au moment de discuter du rôle potentiel des services de sécurité privés.

Dans les ouvrages, les chercheurs font une distinction entre les services de sécurité à forfait et les services de sécurité internes. Les services de sécurité à forfait sont « fournis par des entreprises qui vendent leurs services de sécurité à leurs clients », tandis que les services de sécurité internes « sont mis au point et gérés exclusivement par une entreprise et pour son propre compte » (Hovbrender, 2013 : 4; SASI, 2009). Dans le cadre de la présente étude, nous mettons l'accent sur les services de sécurité à forfait, même s'il est recommandé qu'une étude subséquente se penche sur la question des services de sécurité internes.

Historiquement, par « sécurité privée » on entendait les agents de sécurité et les enquêteurs privés (Li, 2006 : 5). Cependant, au cours des 20 dernières années, les entreprises de sécurité privées dans de nombreuses administrations ont élargi la portée de leurs activités pour inclure de nombreuses tâches dont s'acquittaient traditionnellement les services de police publics. Cette expansion a eu pour effet d'estomper

de plus en plus la frontière entre les services de police publics et les services de sécurité privés. En général, les services de sécurité privés peuvent être classés dans les catégories suivantes : 1) services de sécurité internes ou organisationnels; ou 2) entreprises qui offrent des services de sécurité à forfait ou privés (Department of Justice des É.-U., 2005: 2). Dans le cadre de la présente étude, on met l'accent sur la deuxième catégorie, soit les entreprises de sécurité privées qui passent des marchés liés à la prestation de services aux municipalités, aux collectivités et aux intervenants du milieu des affaires.

L'environnement des services de police et des services de sécurité privés

La sécurité privée et la situation économique et la durabilité des services de police

Rogers et Gravelle (2012 : 273) ont déclaré que « les services de police dans tout pays n'existent pas dans un vase clos d'un point de vue social, politique ou économique ». Les discussions sur le rôle de la sécurité privée et de la privatisation des fonctions policières ont cours dans le cadre plus général du débat sur la situation économique et la durabilité des services de police publics (Hutchins, 2015). Comme on l'entend souvent : les taux de criminalité diminuent, et les coûts des services de police augmentent, ce qui signifie que 1) la structure actuelle des services de police n'est pas durable ou 2) le nombre d'agents de police peut être réduit.

Cependant, ce point de vue fait fi du large éventail d'enjeux liés aux services de police publics. On pourrait faire valoir, par exemple, que les taux de criminalité ont diminué en raison de l'efficacité des services de police et du recours accru aux pratiques fondées sur des données probantes, comme le service de police fondé sur le renseignement, les patrouilles dirigées, l'accent mis sur les délinquants chroniques et les partenariats efficaces avec la collectivité.

Les déficits budgétaires des gouvernements et les efforts pour réduire et impartir les services publics ont donné lieu à des propositions d'élargissement des activités du secteur de la sécurité privée « d'impartition » des tâches dont s'acquittent actuellement les services de police publics, mais qui pourraient être effectuées de façon plus efficiente et plus efficace par des entreprises privées (Sécurité publique Canada, 2012). Dans ce contexte, les services de sécurité privés peuvent aussi être considérés comme une menace et un empiétement sur le mandat des services de police publics (Prenzler, 2013 : 17). Historiquement, la privatisation s'est produite dans le secteur public en raison de lacunes liées à la prestation des services. Plus récemment, elle a été suscitée par les efforts pour réduire les coûts des services publics.

Les préoccupations des services de police publics se sont accrues dans le cadre des discussions sur la situation économique des services de police et à la lumière de leur transformation au R.-U., où on a imparti et donné en sous-traitance des fonctions qui relevaient traditionnellement des services de police publics pour tenter de réduire les coûts (Prenzler, 2013 : 17). Des observateurs ont souligné qu'on remarque un abandon du recours exclusif aux services de police au profit de « l'auto-protection » ou de « la sécurisation réactive » (van Dijk, 2008), ce qui a contribué à la croissance rapide des services de sécurité privés, et ce, malgré la diminution générale des taux de criminalité.

Ceux qui sont favorables aux services de sécurité privés font valoir que l'augmentation et l'expansion du rôle du secteur de la sécurité privée sont une façon de contrôler les coûts des services de police tout en garantissant la sécurité et la sûreté publiques. Dans un rapport (2011 : 11), l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) a demandé une meilleure réglementation gouvernementale des services de sécurité privés et a appelé à ce que les représentants de ces services puissent assumer des rôles de première ligne, y compris à titre de premiers répondants dans certaines situations. On laisse entendre que le secteur de la sécurité privée a un rôle important à jouer dans le cadre des efforts pour assurer la sûreté et la sécurité des collectivités. Cook et MacDonald (2010 : 6-7) soulignent « qu'une approche systématique en matière de contrôle public du crime exige une compréhension des interactions potentielles entre les efforts privés et publics ».

Un argument clé formulé à l'appui de l'expansion des services de sécurité privés est de nature économique : l'impartition de services à des entreprises de sécurité privées permet de faire des économies. Par exemple, la rémunération totale d'un agent de police du Service de police de la ville de Montréal (SPVM) est d'environ 120 000 \$, comparativement à 40 000 \$ pour un agent de sécurité privé (Bédard et Guenette, 2015 : 2). Voici un scénario qui illustre de quelle façon un modèle hybride de services de police, c'est-à-dire un modèle qui intègre à la fois des agents assermentés et du personnel de sécurité privé, pourrait permettre de faire des économies : un barrage routier est aménagé pendant huit heures et demie pour arrêter les conducteurs en état d'ébriété. Si on utilise des membres du SPVM, les coûts s'élèveront à 4 994; si on utilise deux agents du SPVM et six agents de sécurité privés, les coûts s'élèveront à 2 332 \$. Les coûts d'une opération comparable à Toronto s'élèveraient à 6 140 \$ et 2 330 \$ respectivement (Bédard et Guenette, 2015 : 2).

Le potentiel de privatisation des fonctions administratives d'« arrière-guichet » est illustré par un autre exemple lié au SPVM. Le Service emploie 79 agents de police et 188 membres civils, qui s'occupent des ressources humaines et du perfectionnement, des communications et du renseignement et s'acquittent des tâches administratives connexes. Les coûts totaux de ces employés sont de 9,4 millions de dollars par année. On estime que, grâce à la sous-traitance, ces coûts passeraient à 3,2 millions de dollars (Bédard et Guenette, 2015 : 3).

Aux É.-U. et au R.-U., où il y a eu une séparation du travail entre les services de police publics et les services de sécurité privés, on affirme aussi que ces arrangements permettent de réduire les taux de criminalité (Bédard et Guenette, 2015 : 3). Dans cette optique, « [i]mpartir certaines tâches au secteur privé revient donc à compléter le travail des policiers et non à les remplacer » (Bédard et Guenette, 2015 : 4). Ceux qui sont favorables à la privatisation des fonctions « d'arrière-guichet » et des autres fonctions administratives et de niveaux inférieurs dont s'acquittent actuellement les policiers font valoir qu'on pourrait ainsi faire des économies sans que cela n'ait d'impact important sur la sûreté et la sécurité des collectivités. Dans un même ordre d'idées, un rapport sur la prestation des services des sciences judiciaires offerts au Canada (Maguire, 2012) a recommandé l'élargissement du rôle du secteur privé afin de fournir des services en temps opportun aux services de police et d'offrir des tests qui ne sont pas réalisés dans les laboratoires exploités par la GRC.

On a aussi souligné que, à l'opposé des services de police publics, qui se concentrent sur la détection et l'arrestation des délinquants, les entreprises de sécurité privées « ont tendance à s'intéresser à la prévention des pertes et à la réduction des risques » (van Buurn et den Boer, 2009 : 39; voir aussi Crawford, 2003). De ce point de vue, « les menaces à la sécurité génèrent de grosses affaires, et toute réduction des menaces, en fait, menace l'économie de la sécurité » (van Bruun et den Boer, 2009 : 40).

Une prémisse fondamentale des discussions sur la situation économique et la durabilité des services de police, c'est que « les services de police se sont sortis eux-mêmes du marché en raison de leur prix » (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 7). Cependant, les observateurs ont souligné que les coûts découlent en partie du rôle joué par les services de police dans la collectivité : « Les services de police sont certes dispendieux, mais c'est parce que les policiers s'acquittent très efficacement du large éventail d'activités qui leur incombe. De leur côté, les entreprises de sécurité privées s'occupent d'un nombre limité d'enjeux liés à la sécurité et de questions connexes » (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 8). Certains ont aussi laissé entendre que, dans une certaine mesure, l'accent mis sur les coûts est peut-être mal avisé.

Les services de police et les coûts de la criminalité

Une hypothèse centrale formulée par les tenants du caractère non viable des services de police, c'est qu'une bonne partie du travail des policiers peut être transférée à du personnel non assermenté en vertu d'un arrangement de services de police à paliers. On envisage souvent les services de sécurité privés et la privatisation dans le cadre de discussions sur des services de police « à paliers » : l'hypothèse, c'est que, en raison de l'augmentation des coûts, il faut éliminer le monopole dont bénéficiaient les services de police publics relativement aux services policiers et au maintien de la sécurité dans la collectivité (Griffiths, 2016). Cela inclut l'élaboration de divers régimes, y compris l'utilisation des services de sécurité publique, l'impartition de tâches à des entreprises privées et la mise en œuvre d'une diversité d'initiatives, y compris l'intégration d'agents de sécurité communautaire (McKenna, 2014).

On entend souvent dire au sein des services de police, par exemple, que les tâches liées au contrôle de la criminalité et à l'application de la loi ne représentent qu'environ 20 % du travail des agents de police, le reste de leur temps étant consacré à des activités de maintien de l'ordre et à la prestation de services. Le « ratio des 20 % » est un élément central des demandes liées à la diminution de la taille des services de police, y compris des patrouilleurs, au transfert de nombreuses fonctions qui relèvent actuellement des services de police à des entreprises de sécurité privées et à divers régimes assortis de cadres de services de police à paliers. Cependant, cet argument a rarement été analysé d'un point de vue empirique et est plus souvent présumé plutôt que prouvé. Dans la plupart des administrations, il y a des événements liés à des comportements antisociaux, à la sécurité publique et au bien-être social, qui, sans intervention, peuvent miner le sentiment de sûreté et de sécurité des résidents et/ou mener à des violations du droit criminel.

En rappelant que des patrouilleurs consacrent seulement 20 % de leur temps à des incidents criminels, les défenseurs de l'élargissement du rôle des services de sécurité privés font valoir que l'augmentation et l'expansion du rôle des entreprises de sécurité privées sont une façon de contrôler les coûts des services de police tout en assurant la sûreté et la sécurité publiques. Cela a justifié l'élaboration de divers programmes de policiers communautaires et la présence accrue du secteur privé dans la prestation des services de sécurité. Cependant, les paramètres précis des services de police à paliers restent en grande partie non définis.

Les constatations d'une étude de grande envergure sur les services de police au R.-U. donnent à penser qu'en fait, le ratio des 20 % n'est peut-être pas exact. Une analyse de 4,7 millions d'incidents documentés au sein de six services de police réalisés par Her Majesty's Inspectorate of Constabulary (HMIC) a révélé qu'un pourcentage élevé d'appels auxquels répondaient les agents en service était liés à la perpétration d'un crime ou à un risque connexe (Her Majesty's Inspectorate of Constabulary, 2012a). L'étude a révélé que, si on incluait les interventions en cas d'incident où il y avait un *risque* de crime, le ratio passait à au moins 80 % (2012a : 4).

Parmi les autres constatations de l'étude (Her Majesty's Inspectorate of Constabulary, 2012a), mentionnons les suivantes :

- 1) les agents de police consacraient une très grande partie de leur temps à lutter contre le crime et à mettre fin à des choses qui, selon le grand public, étaient dangereuses ou mal ou devaient cesser immédiatement;
- 2) dans 28 % des 4,7 millions d'incidents documentés examinés, un crime avait été commis, et 17 % des 4,7 millions d'incidents concernait une forme ou une autre de comportement antisocial;
- 3) dans la majeure partie des incidents restants (55 % de plus), il y avait un *potentiel* de crimes dont les policiers ne pouvaient pas faire fi sans examiner de plus près la situation;
- 4) dans près de 90 % des incidents consignés dans les six services de police, un crime s'était produit ou avait le potentiel d'être commis. Au cours des 36 quarts observés, les agents consacraient environ 80 % de leur temps à des activités liées directement ou indirectement au crime.

De façon générale, les résultats de cette étude donnent à penser que les rôles de prévention et d'application de la loi des agents de police accaparent peut-être la majeure partie de leur temps. Ces constatations ont un certain nombre de répercussions importantes dans le cadre des discussions sur les services de police publics et les services de sécurité privés. Elles donnent à penser, par exemple, qu'il y a peut-être des limites à la mesure dans laquelle les services parapoliciers et les services de sécurité privés peuvent assumer certaines responsabilités dans les domaines dont s'occupent actuellement des agents de police assermentés. De plus, les constatations soulèvent des questions au sujet des répercussions d'une réduction du nombre d'agents de police assermentés autorisé au sein des services de police ou de l'omission de les maintenir. Il convient aussi de signaler que le personnel des services d'incendies et de sauvetage et des services médicaux d'urgence et les représentants d'autres fournisseurs de services, y compris des travailleurs en santé mentale et en services sociaux et le personnel correctionnel, refusent souvent d'intervenir dans une situation où un crime a été commis ou lorsqu'il y a une possibilité de violence, sans être accompagné par des agents de police assermentés.

Dans le cadre des initiatives d'élaboration de services de police à paliers qui peuvent entraîner l'impartition de tâches policières et une réduction du nombre d'agents assermentés, il faut garder à l'esprit les études de recherche qui ont établi un lien clair entre le nombre d'agents de police dans une administration et l'impact sur la criminalité et sur les coûts pour le système de justice pénale. Des études aux É.-U. ont révélé que, toutes choses étant égales par ailleurs, une réduction de 10 % de la taille d'un service de police normal entraînait une augmentation de 6 % des vols par effraction, une augmentation de 3 % des voies de fait graves et une augmentation de 4 % des vols de véhicules (Heaton et Jackson, 2012). Le fait d'investir dans la présence des services de police sur le terrain peut réduire les populations carcérales et atténuer les coûts croissants des services correctionnels (Tierney, 2013).

Des chercheurs américains ont calculé que, aux É.-U., le transfert de fonds des services correctionnels aux services de police entraînait une réduction de la criminalité au moins quatre fois plus importante. La réduction de la population carcérale du quart permettrait de faire suffisamment d'économies pour embaucher 100 000 agents de police supplémentaires. La réduction de la criminalité dans les centres urbains comme New York découle d'une combinaison du nombre d'agents sur le terrain et de leur déploiement efficace dans les zones où les taux de criminalité sont élevés (Tierney, 2013).

Dans un même ordre d'idées, en utilisant une mesure du « coût de la criminalité » élaboré par Paul Heaton et le RAND Institute, Ruddell et Jones (2014) ont étudié les taux de crimes et d'accidents de la route en Saskatchewan déclarés en 2012 et constaté qu'une augmentation de 10 % de l'effectif de

policiers permettait d'économiser 50 023 355 (2014 : 58). Ces études et d'autres encore ont prouvé la valeur du déploiement des agents de police. Des analyses semblables n'ont pas été réalisées pour cerner l'impact des services de sécurité privés.

Impartition et partenariat entre services de police publics et services de sécurité privés

Il y a une distinction à faire entre a) le processus d'impartition de tâches qui revenaient traditionnellement aux services de police (c.-à-d. la privatisation de certaines fonctions administratives) et b) l'élaboration de partenariats efficaces entre les services de police et le secteur privé. Dans la plupart des administrations, on a misé sur l'impartition (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 9).

L'impartition est une caractéristique centrale de la privatisation (Barak-Erez, 2009 : 71). L'opposition aux tentatives d'impartition et de privatisation en ont poussé certains à tenter plutôt d'élaborer des partenariats efficaces entre les services de police publics et les services de sécurité privés, notamment le maintien de l'ordre durant des événements sportifs, des initiatives de sécurité conjointes aux aéroports et l'intervention en cas de troubles dans des zones problématiques des centres urbains (Prenzler, 2013 : 24).

Différences entre les services de police publics et les services de sécurité privés

Il y a un certain nombre de distinctions importantes à faire entre les services de police publics et les services de sécurité privés (Li, 2008). Plusieurs de ces distinctions sont présentées dans les tableaux 1 à 3.

Tableau 1 : Rôle, mandat et activités des services de police publics et des services de sécurité privés

| Dimension | Services de police publics | Services de sécurité privés |
|----------------------------|--|--|
| Employeur | Gouvernement (financement par les contribuables) | Entreprises privées (à but lucratif) et organisations sans but lucratif (p. ex. commissionnaires) |
| Objectifs | Sécurité publique/sécurité/prévention du crime/appréhension des délinquants; espace public; sensibilisation touchant la prévention du crime | Prévention des pertes/protection des biens; atténuation des risques; appréhension de délinquants; espace public; prévention de crimes fondés sur la situation |
| Gouvernance/responsabilité | Public, surveillance à multiples niveaux (c.-à-d. lois sur les services de police, commission de police; très réglementé | Responsabilité variable/réglementation; autoréglementation; supervision par l'entrepreneur |
| Mandat prévu dans la loi | À multiples niveaux | Aucun/en fonction du contrat; réglementé par la législation sur les services de sécurité |
| Portée des activités | Général; fondé sur le mandat prévu dans la loi, les demandes de service, les attentes publiques; souvent fondé sur les renseignements et les pratiques exemplaires; de plus en plus axé sur des relations de collaboration avec de multiples organismes et organisations (c.-à-d. « carrefours »; axé sur les délinquants, axé sur la collectivité | Historiquement limitée; est devenue plus générale et spécialisée; fondée sur les contrats; absence de « carrefours »; axé sur la protection, la prévention, les enquêtes, et la gestion des risques et des vulnérabilités; réseaux et relations de collaboration créés, au besoin. |
| Autorité/pouvoirs | Pouvoir précis prévu dans la loi; immunité législative contre les poursuites civiles si le comportement est « raisonnable »; pouvoir de faire usage de la force meurtrière; peut agir pour prévenir la perpétration d'une infraction; important corpus législatif sur les pouvoirs policiers | Généralement uniquement des pouvoirs civils; exposition aux poursuites civiles en raison des comportements; à peu d'exceptions près, pas de pouvoir d'usage de la force meurtrière; ne peut pas agir pour prévenir la perpétration d'une infraction; corpus législatif limité en ce qui a trait à la sécurité privée et aux pouvoirs |

Malgré les différences, certains observateurs ont fait valoir que les services de sécurité privés et les services de police publics sont complémentaires (Strom et coll., 2010 : 5-1). Il a été souligné, par exemple, que la coopération entre les services de sécurité privés et les services de police peut permettre de réduire les délais d'intervention en cas d'urgence, d'accroître la protection des infrastructures essentielles et de faciliter la collecte de renseignements (Strom et coll., 2010 : 5-1).

Dans un rapport produit en 2000, le Bureau of Justice Assistance des É.-U. a adopté le point de vue selon lequel les services de police publics et les services de sécurité privés ont des forces dans des domaines différents, ce qui est propice aux efforts de collaboration. Même si les services de police publics ont des pouvoirs juridiques spéciaux et que les agents bénéficient d'une formation approfondie, les services de sécurité privés comptent beaucoup plus d'agents, et bon nombre d'entreprises ont une expertise précise et ont accès à des technologies auxquelles n'ont pas accès les services de police publics. De plus, l'intégration des services de sécurité privés peut permettre de maximiser l'utilisation des ressources en période de réduction budgétaire.

Tableau 2 : Recrutement et formation des agents des services de police publics et des services de sécurité privés

| Dimension | Services de police publics | Services de sécurité privés |
|---|--|---|
| Recrutement et formation | Recrutement très sélectif et axé sur des concours; en moyenne, un candidat sur 100 réussit; formation initiale et en cours d'emploi extensive; formation intensive | Moins sélectif, formation souvent minimale (c.-à-d. 40 heures en Ontario); formation souvent limitée en cours d'emploi; formation limitée |
| Femmes/membres des minorités visibles/culturelles et autochtones recrutés en tant qu'agents | Recrutement ciblé visant à accroître notre diversité de services de police; augmentation de la représentation des femmes, des Autochtones et des membres de minorités visibles/culturelles | Aucun mandat d'accroître la diversité; peut-être plus diversifié en raison des moins nombreux obstacles liés à l'embauche (c.-à-d. moins de qualifications obligatoires) |
| Formation multiculturelle et sur la diversité | Accent de plus en plus important sur la formation pour répondre aux besoins des personnes ayant une maladie mentale; population marginalisée et à risque; partenariats/collaboration accrues entre les services de police et les groupes et les organisations communautaires | Limitée. Un certain nombre de provinces exigent une formation fondée sur des normes professionnelles nationales pour les agents de sécurité. Une norme exige qu'ils connaissent des choses au sujet des groupes et des personnes qui ont des besoins spéciaux ou distincts et qu'ils en tiennent compte |
| Niveau de scolarité des agents | 75 % des agents ont au minimum une accréditation collégiale; qualification constituant un atout | Historiquement faible; plus élevé dans le cas des unités de sécurité spécialisées/internes/organisationnelles |
| Formation sur le recours à la force | Approfondie et continue | Minimale. Exigée dans plusieurs administrations pour les personnes portant une arme à feu, etc. |
| Culture professionnelle | Les services de police sont une carrière et une profession | Traditionnellement, les postes d'agent de sécurité ont une nature passagère; bon nombre d'agents veulent poursuivre une carrière au sein des services de police; les fonctions spécialisées présentent des occasions professionnelles variables |

Tableau 3 : Capacités organisationnelles des services de police publics et des services de sécurité privés

| Dimension | Services de police publics | Services de sécurité privés |
|---|--|--|
| Analyse de la criminalité/analyse du renseignement criminel/capacité de maintien de l'ordre prédictif | Importantes et en croissance | Pour les services d'agent de sécurité, limitées; les entreprises de sécurité et de gestion des risques qui s'acquittent de tâches complexes affirment que la collecte de renseignements est une fonction principale; peu ou pas d'intégration avec les services de police. Les systèmes de gestion de l'information des services de police publics; systèmes perfectionnés dans les unités de sécurité organisationnelles/internes, les casinos et d'autres installations ayant des exigences élevées en matière de sécurité |
| Efficacité/mesure du rendement/résultats | Utilisation accrue des pratiques fondées sur des données probantes et des données non traditionnelles sur le rendement | Accent principal sur les coûts et le contrat; satisfaction du client; les unités de sécurité organisationnelles/internes peuvent avoir des données avancées sur le rendement; la prévention des pertes quantifie la valeur des biens recouvrés |
| Perceptions du public | Généralement positives, avec certains « points chauds » | Généralement inconnues au Canada, partagées dans d'autres administrations |
| Expertise spécialisée | Importante, y compris les membres civils | Variable, selon l'entreprise et ses activités |
| Capacité d'enquête | Importante | Variable; selon l'entreprise et ses activités; il peut y avoir des capacités d'enquête sur Internet de pointe |

Un haut dirigeant d'un service de police australien a offert le point de vue suivant sur une différence importante entre les services de police publics et les services de sécurité privés : « les services de sécurité privés voient le risque comme une occasion, tandis que les services de police publics ont tendance à se protéger ». On pourrait faire valoir qu'une approche entrepreneuriale en matière de gestion des risques et de sécurité peut favoriser davantage l'innovation que les pratiques policières traditionnelles. Les entreprises de sécurité privées peuvent être plus souples et être plus à même de s'adapter que les services de police publics. Elles ne sont pas encadrées par des conventions collectives limitant la façon dont les ressources peuvent être affectées et elles ont la possibilité de veiller à l'optimisation des ressources. Il reste à déterminer la mesure dans laquelle les avantages potentiels des services de sécurité privés l'emportent sur les enjeux plus difficiles liés à l'expansion des activités du secteur de la sécurité privée (c.-à-d. l'absence de gouvernance et de surveillance).

Rôle et pouvoirs des agents de sécurité privés

Il y a des différences clés entre les pouvoirs exercés par les services de police publics et les services de sécurité privés. Par exemple, contrairement aux agents des services de police publics, les agents des services de sécurité privés exercent un important contrôle sur les personnes qui ont accès aux propriétés qu'ils sont chargés de protéger. D'un autre côté, les agents de police privés sont moins protégés contre

d'éventuelles poursuites s'ils procèdent à une arrestation inappropriée (Strom et coll., 2010 : 5-9). Un défi important, c'est que les agents de sécurité privés ne sont pas assujettis à des lois qui établissent des normes ni pour ce qui est de leurs pratiques ni en ce qui a trait à une surveillance indépendante.

En général, les agents de sécurité privés bénéficient d'une moins bonne protection en cas de poursuites liées à des arrestations inappropriées que les agents des services de police publics. En général, les agents de sécurité privés n'ont pas de pouvoirs spéciaux, à l'exception de ceux liés à la protection des biens. Il y a des employés des services de sécurité privés qui bénéficient de pouvoirs spéciaux, y compris le statut d'agent de la paix et la capacité d'exclure des personnes de propriétés privées. Les agents de sécurité privés ont aussi la capacité d'obtenir la coopération du public en raison de l'impression de pouvoir liée au fait d'être en uniforme (Button, 2007a : 13). On s'est peu intéressé aux pouvoirs juridiques des agents de sécurité privés et peu de recherches ont été menées sur les niveaux de connaissance des employés des entreprises de sécurité privées relativement à leurs pouvoirs (Button, 2007a : 9; 14-15).

Obstacles à la création de partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés

Un thème dominant dans la documentation concerne le conflit entre les deux entités, conflit qui est fondé sur l'absence de confiance et de procédures qui permettraient de faciliter la création et le maintien d'une collaboration. Historiquement, les services de police publics ont considéré avec beaucoup de dédain et de méfiance les services de sécurité privés et de méfiance (Goldsby, 1998), ce que reflètent les commentaires d'un agent de police canadien, qui a déclaré ce qui suit au milieu des années 1980 : « Je ne ferais pas confiance à certains agents de sécurité, ne serait-ce que pour faire descendre un chaton d'un arbre. Ils sont incompetents. Ils sont nombreux à avoir besoin de supervision, d'organisation et de formation » (Shearing et coll., 1985: 132; Shearing, Stenning et Addario, 1985). Les ouvrages sur les services de sécurité privés regorgent de préoccupations au sujet des grandes différences entre les services de police publics et les services de sécurité privés et des défis associés à la création de liens étroits entre les deux types d'entités.

Parmi les principaux facteurs qui ont contribué à cette situation, mentionnons l'incertitude au sujet des rôles et des responsabilités des services de sécurité privés, particulièrement à l'égard des services de police publics, et les perceptions erronées au sujet des compétences des agents de sécurité privés (Strom et coll., 2010 : 5-5). Il y a aussi des obstacles à la communication des renseignements et un manque de confiance, qui découle souvent de mauvais renseignements ou de malentendus. Historiquement, les services de police, leur direction et les syndicats ont considéré les entreprises de sécurité privées comme une menace, et c'est toujours le cas dans de nombreuses administrations. Une différence fondamentale, c'est que les services de police publics ont le mandat prévu dans la loi de servir tous les segments de la collectivité, tandis que les services de sécurité privés ont une responsabilité contractuelle à l'égard de leur employeur (Prenzler et Sarre, 2012 : 151).

Les principes peut-être intrinsèquement contradictoires des services de police publics et des entreprises de sécurité privées, les différences quant au niveau de formation, l'absence de respect mutuel entre les parties et les différents pouvoirs accordés aux services de police publics et aux services de sécurité privées ont aussi nui à la création de partenariats (Moribita et Greenberg, 2005 : 5; Prenzler et Sarre, 2011). Parmi les autres obstacles, mentionnons la crainte et l'anxiété au sein du grand public advenant que les policiers transfèrent leur responsabilité au secteur privé, la réticence parmi les hauts dirigeants des services de police et de leurs équipes de gestion et leur inexpérience en ce qui a trait au fait de travailler en collaboration avec des entrepreneurs et le secteur privé (White, 2014a).

Dans n'importe quelle administration, la relation entre les services de police publics et les services de sécurité privés peut être caractérisée par la coopération, la compétition ou la coexistence (Noaks, 2008 : 157). Une étude qui visait à obtenir les points de vue des chefs de police (N=31) sur le fait de travailler avec le secteur de la sécurité privée a permis de cerner trois types « idéaux » de point de vue : a) les sceptiques; b) les pragmatiques; et c) les favorables (Gill, 2015). Les « sceptiques » considèrent que les services de sécurité privés doivent seulement jouer un rôle mineur dans le domaine des services de police, tandis que les agents considérés comme des « pragmatiques » voient le rôle des services de sécurité publique comme une nécessité plutôt qu'une situation souhaitable. De leur côté, les « favorables » considèrent le service de sécurité publique comme étant une valeur ajoutée et ils sont favorables à la création de partenariats entre le personnel des entreprises de sécurité privées et les agents des services de police publics.

Le même groupe de dirigeants principaux des services de police interviewé par Gill (2015 : 281-84) ont exprimé un certain nombre de préoccupations liées à la sécurité publique, notamment :

- 1) la nature axée sur les profits des services de sécurité privés, qui peut mener à des services de police à deux vitesses; une vitesse pour ceux pouvant se payer une sécurité supplémentaire, et une autre vitesse pour ceux qui ne peuvent pas payer;
- 2) les enjeux éthiques et les préoccupations selon lesquelles les entreprises de sécurité privées peuvent faire des promesses qu'elles ne peuvent pas tenir (c.-à-d. le fiasco olympique de G4S);
- 3) une préoccupation selon laquelle les entreprises de sécurité privées peuvent compromettre la qualité au profit de la rentabilité;
- 4) la question de savoir si les entreprises de sécurité privées, qui œuvrent aux termes d'un contrat fixe, auraient la souplesse nécessaire pour réagir à la nature imprévisible des demandes de services;
- 5) la préoccupation selon laquelle trop de pouvoirs pourraient être transférés aux entreprises de sécurité, exposant ainsi le personnel de ces entreprises et les citoyens à des risques;
- 6) l'opposition à l'utilisation du personnel des entreprises de sécurité privées pour s'acquitter de fonctions policières fondamentales;
- 7) la préoccupation que, en tant que chefs de la police, ils n'ont pas l'expertise ni le temps pour gérer le personnel des entreprises de sécurité privées dans le cadre d'un partenariat fondé sur la collaboration.

La préoccupation au sujet des profits et des mesures incitatives a été soulevée dans le cadre de discussions au sujet de la privation et de l'impartition. Même si le secteur privé peut utiliser des mesures incitatives financières pour récompenser le rendement, on ne peut pas utiliser ces indicatifs au sein des services de police publics (*Financial Times*, 2012 : 8). Certains observateurs ont souligné que la compétition accrue entre les services de police publics et les entreprises de sécurité privées s'accroît dans le cadre des processus de soumission pour pénétrer dans des domaines actuellement occupés par les services de police publics, y compris la gestion des ressources humaines, la protection des scènes de crime et la participation aux enquêtes (Rigakos, 2002).

Occasions de partenariat entre les services de police publics et les services de sécurité privés

Malgré les préoccupations susmentionnées, les observateurs estiment qu'il y a un grand potentiel et beaucoup d'occasions de créer des partenariats axés sur la collaboration entre les services de police

publics et les services de sécurité privés et ils ont fait valoir que, souvent, la relation entre les deux pourrait être plus complémentaire que conflictuelle (van Bruun et den Boer, 2009 : 20).

Il y a des différences liées à la façon dont diverses administrations ont géré les défis susmentionnés. Une recherche aux É.-U. a permis de constater qu'il est souvent dans l'intérêt des services de police publics et des services de sécurité privés d'améliorer leurs relations de travail (van Buuren et den Boer, 2009 : 52). En Australie, à l'opposé, les services de sécurité privés ont traditionnellement été considérés comme étant peu fiables et incompetents et, peut-être même criminels et comme ne fournissant pas les services requis (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 11). On a attribué ces différences à une diversité de facteurs, y compris la participation du gouvernement fédéral américain à la prestation de programmes de subvention pour accroître les niveaux de compétence et les capacités au sein des services de sécurité privés.

Un rapport préparé par le gouvernement fédéral américain (2005 : 3) a cerné un certain nombre d'avantages découlant de la collaboration entre les services de police publics et les services de sécurité privés, y compris : 1) une résolution de problèmes créative; 2) la mise en commun d'informations, de données et de renseignements; et 3) des occasions de « multiplier les forces ».

Dans son rapport intitulé *Le maintien de l'ordre au Canada au XXI^e siècle Canada : Une nouvelle police pour de nouveaux défis*, le Comité d'experts sur l'avenir des modèles canadiens de maintien de l'ordre (Goudge, 2014 : 36) a souligné que le réseau de sûreté et de sécurité frontalières inclut le secteur de la sécurité et les entreprises de sécurité privées. Le comité d'experts a jugé que le secteur de la sécurité a un rôle important à jouer dans le cadre de la réduction des risques et que les entreprises de sécurité privées ont un rôle à jouer important en ce qui a trait à la dissuasion et la prévention (Goudge, 2014 : 37). Plus particulièrement, on a cerné le domaine de la cybercriminalité comme étant l'un des domaines où il doit y avoir des partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés, compte tenu de l'omniprésence des technologies et de leur utilisation dans les secteurs privé et public (Dupont, 2013).

À de nombreux égards, la relation entre les services de police publics et les services de sécurité privés a beaucoup évolué au cours des 30 dernières années. Un certain nombre d'événements ont facilité l'adoption progressive d'une attitude axée sur la coopération et la collaboration, notamment : 1) la création de nouveaux systèmes de gestion de l'information qui relient les entreprises de sécurité privées et les services de police publics; 2) dans certaines administrations, le financement par le secteur privé d'unités et de bases de données spécialisées des services de police publics; et 3) la mobilité accrue des services de police publics dans le secteur privé (Dorn et Levi, 2007 : 228).

L'ONU DC s'est efforcé de promouvoir les partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés, affirmant « qu'il faut tenir compte des services de sécurité privés dans les plans des gouvernements nationaux et des administrations locales et les consultations liées à la création de partenariats, et ce, pour un certain nombre de raisons, mais surtout pour veiller à l'adoption de stratégies d'inclusion et de prévention et à la prestation de services de sécurité équitables » (2010 : 103).

Les services de police publics et les services de sécurité privés travaillent en collaboration dans un certain nombre de domaines, y compris l'intervention dans le cadre des crimes en cours, les enquêtes et la mise en commun des renseignements et des connaissances (Wakefield, 2003 : 200). Les services de sécurité privés peuvent compléter les services de police publics en jouant un rôle « à valeur ajoutée », en étant des « yeux et des oreilles de plus » et, dans d'autres situations, peuvent assumer un rôle central, y compris le fait d'être embauchés pour effectuer des patrouilles dans des quartiers. (Mulone, 2011-2012). On note à ce sujet une accélération compte tenu des préoccupations accrues touchant les menaces terroristes (Prenzler et Sarre, 2012 : 152). Le seul nombre d'agents de sécurité privés pouvant être déployés peut être utile tant pour rassurer la collectivité que pour fournir des « yeux et des oreilles » de plus aux services de

police publics (Department of Justice des É.-U., 2005: 2). Parmi les possibles avantages de l'impartition de tâches aux services de sécurité privés, mentionnons : 1) libérer des ressources des services de police publics pouvant être affectés aux fonctions essentielles; 2) les avantages fournis aux services de police grâce à l'expertise du personnel des entreprises de sécurité privées; et 3) les tâches permettant de faire des économies (c.-à-d. protéger des scènes de crime).

Cette coopération est souvent facilitée par ce qu'on a appelé les « portes tournantes dans les hautes sphères du maintien de l'ordre » (O'Reilly et Ellison, 2006). Cela concerne le mouvement accru des agents de sécurité entre les secteurs public et privé. Les réseaux d'initiés créés par une telle interaction entre les sphères publique et privée fournissent inévitablement d'importantes occasions de créer des associations avantageuses pour les deux parties » (van Bruun et den Boer, 2009 : 26).

Dans de nombreuses administrations, on a fait des efforts pour éliminer ces obstacles et envisager le potentiel de synergie accrue entre les services de police publics et les services de sécurité privés. À Philadelphie, par exemple, le City Center District est le théâtre du travail de collaboration entre les services de police et les services de sécurité privés dans un poste secondaire (Strom et coll., 2010 : 5-7). À Minneapolis, des agents de sécurité privés sont embauchés par le service de police pour participer aux patrouilles dans les zones du centre-ville, et cela a entraîné des améliorations dans la zone.

Il y a aussi des partenariats public-privé dans le domaine de la cybersécurité. Au R.-U., le Cybersecurity Information Sharing Partnership (CISP) est une initiative axée sur la collaboration réunissant des responsables de l'application de la loi et des agences gouvernementales responsables de la sécurité et le secteur de la sécurité privée (Ashford, 2013). Dans un même ordre d'idées, au Canada, le Centre canadien de réponse aux incidents cybernétiques (CCRIC) mise sur la collaboration du gouvernement, d'organisations des secteurs public et privé et d'organismes dans d'autres administrations (Sécurité publique Canada, 2015).

Plusieurs observateurs ont fait valoir que la pénétration des services de sécurité publique dans des domaines relevant traditionnellement des services de police publics pourrait servir de catalyseur à la création de nouveaux partenariats axés sur la collaboration et de nouveaux modèles de services de police (Sarre, 2012 : 10).

Parmi les exigences de partenariat efficace entre les services de police publics et les services de sécurité privés, mentionnons : 1) des objectifs communs; 2) la connaissance des capacités et des missions des participants; 3) un objectif tangible; 4) un accord quant à la façon dont le partenariat fonctionnera; et 5) un engagement mutuel de fournir les ressources requises pour maintenir le partenariat (Moribito et Greenberg, 2005: 5).

Les chercheurs australiens Rick Sarre et Tim Prenzler ont cerné un certain nombre de conditions requises applicables aux partenariats de prévention du crime efficaces, notamment l'intérêt commun de réduire des types de crimes précis, un leadership efficace entre les partenaires et la mise en commun des renseignements (Prenzler et Sarre, 2012 : 163). Parmi les obstacles au partenariat, mentionnons le manque de confiance et les divers obstacles liés à la mise en commun des renseignements (Department of Justice des É.-U., 2005: 4).

Pour créer et maintenir des partenariats entre les services de police et les services de sécurité privés, il faut cerner des objectifs communs, il faut procéder à une planification axée sur la collaboration et il faut assurer la connaissance des capacités et des mandats de chaque partie (Department of Justice des É.-U., 2005: 5).

De nos jours, les partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés varient selon un certain nombre de caractéristiques importantes, notamment :

- 1) le niveau dans lequel les partenariats sont officialisés;
- 2) la spécificité de la mission (c.-à-d. certains partenariats sont créés pour régler des problèmes précis, tandis que d'autres sont de nature plus générale);
- 3) le leadership : certains partenariats sont menés par les services de police, d'autres par les services de sécurité privés, et d'autres encore sont fondés sur un arrangement de direction conjointe;
- 4) le type et le niveau de financement;
- 5) l'inclusivité : certains partenariats incluent un certain nombre de services de police et d'entreprises, tandis que d'autres sont de nature plus limitée (Bureau of Justice Assistance des É.-U., 2000 : 5).

Les services de sécurité privés, les valeurs démocratiques et le bien public

L'expansion des services de sécurité privés, que ce soit grâce à des partenariats axés sur la collaboration avec les services de police publics ou grâce à la privatisation ou l'impartition s'est généralement faite sans cadre législatif.

Un défi continu des services de police dans une société démocratique est de protéger à la fois l'ordre public et de respecter les droits individuels. Il y a des tensions naturelles entre le pouvoir et l'autorité des services de police et leur mandat juridique de maintenir l'ordre, d'un côté, et les valeurs et les processus qui existent au sein d'une société démocratique, de l'autre (Griffiths, 2014 : 31). Cet enjeu devient encore plus complexe lorsqu'on ajoute le rôle des services de sécurité privés.

Un thème clé des discussions sur les services de sécurité privés et la privatisation est la mesure dans laquelle l'impartition des tâches policières traditionnelles sous-entend « l'abandon d'une logique fondée sur le bien public au profit d'une logique du marché dans la prestation du marché » (White, 2014 : 1002). Cette position est validée par l'expansion des services de sécurité privés dans des domaines qui relevaient précédemment des services de police publics. Mentionnons par exemple les patrouilles de quartier des agents en uniforme et les zones et les associations d'amélioration commerciale, qui utilisent de façon marquée les services de sécurité privés pour maintenir l'ordre et rassurer le client quant à la sécurité et à la sûreté des secteurs (Vindevogel, 2005). Certains craignent que l'expansion des services de sécurité privés ne diminue le dialogue public entourant le rôle et les activités des services de police publics (Krahmann, 2008). Dans le cadre de présentations, les entreprises de services de police privés soulignent souvent le fait que le recours au secteur privé garantit que les entreprises devront rendre des comptes en ce qui a trait aux résultats et sont axées sur le service à la clientèle. Sans recherche empirique sur cette question, il n'est pas possible d'évaluer ces affirmations.

Il y a des préoccupations au sujet du rôle restrictif des agents de sécurité privés : ils protègent seulement ceux qui peuvent se le payer (van Steden et Sarre, 2007 : 230). Des observateurs ont souligné qu'il est important d'éviter une situation où « les riches obtiennent des services de police efficaces, et pas les pauvres » (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 3). Dans ce scénario, les privilégiés pourraient acheter leur sécurité, tandis que les collectivités moins riches et marginalisées ne le pourraient pas. Des observateurs ont souligné que « les services de sécurité privés rémunérés ont tendance à exclure les segments marginalisés de la collectivité des endroits privilégiés occupés par les riches » (Kempa, Stenning et Wood, 2004 : 564). Cette situation pourrait faire en sorte que les services de police publics seront affectés aux zones de niveau socioéconomique inférieur (van Bruun et den Boer, 2009 : 32). Interdyk et Ruddell (Ruddell et Jones, 2014 : 61-62) ont constaté dans le cadre d'une étude sur la sécurité privée au Canada qu'il y avait plus d'agents de

sécurité privés employés dans les villes qui affichaient des taux élevés de crimes violents et que les collectivités plus riches avaient tendance à compter plus d'agents de sécurité privés.

Un observateur au R.-U. a souligné que, même si les taux de criminalité dans le pays diminuaient, il y avait un « écart du point de vue de l'apaisement » au sein du public; c'est-à-dire « entre les craintes pour la sécurité personnelle et la victimisation réelle » (Rowland et Coupe, 2014 : 265). Une question importante qu'il faut se poser, c'est celle de savoir si les services de police privés peuvent aider à combler cet écart ou s'il y a des limites au rôle que le secteur privé peut jouer pour s'acquitter des fonctions qui relevaient précédemment du secteur public. Des agents de police en uniforme donnent des « signaux de contrôle » qui contribuent à redonner confiance au grand public à l'égard de leur sûreté et de leur sécurité, même si ces mêmes signaux peuvent susciter la crainte et la méfiance dans certains segments de la collectivité (Rowland et Coupe, 2014 : 268). Une étude réalisée au R.-U. qui a comparé les agents de police, les agents de police responsables de la de sécurité communautaire (APSC), des agents de sécurité communautaire accrédités et des agents de sécurité privés a révélé que les agents de police étaient ceux qui rassuraient le plus le public dans les centres commerciaux comparativement aux autres groupes de personnel en uniforme (Rowland et Coupe, 2014 : 280).

La privatisation, la sécurité publique et la collectivité

Le grand public est plus susceptible d'interagir avec des agents de sécurité privés qu'avec des agents des services de police publics. Les agents de sécurité privés sont présents chez des détaillants, aux postes de contrôle des aéroports, durant des événements sportifs et dans d'autres événements communautaires. Les similitudes entre les uniformes font en sorte qu'il est difficile pour le public de faire la distinction entre des agents de services de police publics et des agents de sécurité privés. Il n'y a, cependant, aucune étude publiée d'où le public canadien fixerait la limite entre les activités des services de sécurité publics et privés.

Jusqu'à présent, la participation du public aux discussions sur les services de sécurité privés au Canada a été minimale. Si la Commission de réforme du droit (2006) s'est intéressée à diverses facettes des services de police privés au début du 21^e siècle, elle a consulté des experts dans le domaine des services de police et n'a pas tenu de consultation publique. En outre, les gouvernements ont peu fait pour obtenir des commentaires et une rétroaction des membres de la collectivité au sujet des activités des agents de sécurité privés.

Au sujet de cette déficience, un universitaire (Barak-Erez, 2009 : 81) a souligné « qu'afin de garantir une participation significative, les initiatives de privatisation devraient être communiquées au public longtemps d'avance, avant leur mise en œuvre, afin de permettre aux gens de formuler des commentaires et des objections ». Au Canada, ce dialogue ne fait que commencer.

Une étude réalisée au R.-U. a révélé que, même si les résidents des collectivités étaient satisfaits du travail des agents de sécurité privés, ils étaient réticents à l'idée d'élargir leur pouvoir. Ils préféraient que les services de sécurité privés jouent un rôle secondaire, un rôle de soutien aux services de police publics (Noaks, 2008 : 162). Il y a aussi des résultats de sondages réalisés au R.-U. qui révèlent un appui solide quant au fait d'interdire aux entrepreneurs privés comme G4S et Serco de soumissionner pour obtenir des contrats publics si ces entreprises sont déclarées coupables de fraude (weownit.org, 2013). Une recherche européenne a révélé que les personnes ayant déjà eu des contacts avec des agents de sécurité privés étaient plus susceptibles d'avoir des perceptions négatives à l'égard de la sécurité privée (van Steden et Nalla, 2010: 231). Cependant, cela est généralement aussi le cas du côté des services de police publics (Griffiths, 2016), ce qui donne à penser que les compétences interpersonnelles et les outils de la communication devraient être l'aspect important de la formation du personnel des services de sécurité

privés. Dans un même ordre d'idées, dans le cadre d'un examen des recherches limitées réalisées sur les attitudes du public à l'égard des services de sécurité privés, Button (2007a : 179) a constaté que les services de sécurité privés avaient une grande valeur dans les zones où les « bassins » où ils œuvraient dans le cadre du réseau plus général de sûreté et de sécurité.

Une des préoccupations qui ont été soulevées au sujet des services de sécurité privés et de la collectivité concerne la façon dont ces agents sont déployés. C'est l'entrepreneur, plutôt que le service de police lui-même, qui décide de quelle façon les services de sécurité privés sont déployés. Fondés sur le secteur privé, les services de sécurité privés peuvent contribuer au profilage de certains groupes dans la collectivité. Une recherche réalisée aux É.-U. a révélé que les agents de sécurité privés étaient plus susceptibles d'être affectés dans des zones très problématiques, ce qui peut entraîner à des activités excessives de maintien de l'ordre (Ruddell, Thomas et Patten, 2011). Un sondage réalisé auprès d'un échantillon (N=154) de résidents du Downtown Eastside de Vancouver a révélé un niveau élevé d'interactions entre les résidents et les agents de sécurité privés. Le tiers des résidents avait quatre interactions ou plus par mois, les itinérants et les résidents mal logés étaient plus susceptibles d'avoir des interactions négatives avec les agents de sécurité privés. On considérait que les agents avaient souvent illégalement recours à la force et abusaient de leur pouvoir en forçant des résidents à quitter des lieux publics. En outre, de façon générale, les résidents ne connaissaient pas leurs droits dans le cadre d'interactions avec des agents de sécurité privés (Bennett et coll., 2008:iv-v). Contrairement à leurs concitoyens plus riches, des résidents dans ces zones n'ont pas les moyens économiques de s'acheter de la sécurité (Kempa et coll., 1999; van Buuren et den Boer, 2009). Un enjeu général concerne la mesure dans laquelle des agents non policiers devraient participer aux activités de contrôle social (Prenzler et Sarre, 1998). Il n'y a pas d'études publiées sur l'opinion du public à l'égard des agents de sécurité privés, sur les interactions entre les représentants des services de sécurité privés et les citoyens et des perceptions qu'ont les jeunes, les aînés, les membres de minorités visibles/culturelles/religieuses, les Autochtones et les personnes marginalisées à l'égard de la sécurité privée. Des recherches réalisées dans d'autres administrations ont produit des résultats partagés : un certain nombre d'études ont constaté des points de vue favorables du public relativement à la sécurité publique, tandis que, dans d'autres études, on a constaté des perceptions négatives (Nalla et Heraux, 2003; van Senden et Nalla, 2010).

Il y a aussi la question de savoir si l'expansion des services de sécurité privés minera la légitimité des services de police publics. Les résidents des collectivités ne sont pas, en général, au courant du rôle, du mandat et des pouvoirs des agents de sécurité privés qui, à première vue, semblent être des agents de police. Dans un même ordre d'idées, les citoyens ne connaissent peut-être pas leurs droits lorsqu'ils interagissent avec des agents de sécurité privés. Si les agents de sécurité privés commettent des actes illégaux ou adoptent des comportements contraires à l'éthique, cela peut projeter une image négative des services de police publics. Parmi les questions clés, mentionnons « est-ce que les entreprises de sécurité privées doivent aussi prendre en considération des notions comme le maintien de l'ordre avec consentement? » et « ces entreprises doivent-elles obtenir l'accord du public qu'elles veulent servir? » (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 17). Dans certaines situations, on a exclu des agents de sécurité privés de certaines fonctions en raison des attentes communautaires, par exemple l'élimination des agents de sécurité du transport au R.-U. en raison de demandes de la collectivité (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 3).

Les initiatives d'impartition des services de police n'ont pas toujours eu des résultats positifs. En raison de pressions budgétaires, et dans le cadre d'une réorganisation, Camden, au New Jersey, a éliminé son service de police et embauché une entreprise de sécurité privée pour réaliser les patrouilles. Des plaintes liées à des fouilles illégales ont mené à l'annulation du contrat avec l'entreprise de sécurité privée. Actuellement, l'entreprise de sécurité publique Allied Barton a conclu un contrat pour fournir des services dans un certain nombre de fonctions (p. ex. agent de la circulation et agent dans les écoles publiques). Ces agents ne sont pas armés.

Surveillance et responsabilité des services de sécurité privés

Certaines des principales préoccupations touchant le rôle des services de sécurité privés et de la privatisation concernent la façon dont on pourra assurer la responsabilité, la transparence et les principes liés aux services de police démocratique (Harris, 2012). Certaines personnes préoccupées ont rappelé que la « commercialisation » accrue du contrôle de la criminalité exige une discussion sur la gouvernance des services de sécurité privés (van Buuren et den Boer, 2009 : 33). De plus, la Commission de réforme du droit du Canada (2006 : 10) a noté que les cadres juridiques et réglementaires n'ont pas suivi le rythme de l'expansion des services de sécurité privés. D'autres font valoir que les entreprises de sécurité privées peuvent déjà être tenues responsables, tant du point de vue pénal que civil en plus de l'être à l'égard de leurs clients. Les observateurs ont fait valoir que les services de sécurité privés devraient être assujettis au même type de cadre de gouvernance et de responsabilité démocratique que les services de police publics (Burbridge, 2005). Le rapport récent sur la modernisation des services de police produit par l'Association des municipalités de l'Ontario (2015 : 20) a souligné que, actuellement, il y a une surveillance publique minimale du secteur de la sécurité privée. Dans toutes les administrations examinées dans le cadre du présent projet, il y a les préoccupations liées à la surveillance et à la responsabilité du secteur de la sécurité privée (Sécurité publique Canada, 2012 : 16). Il y a des questions posées au sujet des droits des citoyens dont les droits justement peuvent être violés par les agents de sécurité privés, entre autres. Au Canada, les provinces et les territoires sont responsables de la législation concernant le secteur de la sécurité privée. Contrairement à la situation dans d'autres administrations comme le R.-U. et les pays de l'Europe continentale, il n'y a pas de législation nationale régissant les services de police privés. À l'échelle de l'UE, il y a d'importantes variations en ce qui a trait à la réglementation du secteur de la sécurité privée, les pays continentaux ayant adopté des systèmes de surveillance bien plus rigoureux que ceux en place au R.-U. En Belgique, par exemple, il y a des exigences strictes en matière de mortalité qui s'appliquent aux propriétaires, gestionnaires et employés, des normes en matière de formation obligatoire, d'uniformes et de véhicules et des exigences touchant la production de rapports annuels (Button, 2007b : 117).

Malgré l'augmentation de la privatisation et de l'impartition au R.-U., on n'a pas créé d'organisme de surveillance national indépendant chargé de tenir les entreprises de sécurité privées responsables (Townsend, 2012). L'Independent Police Complaints Commission a demandé aux législateurs de lui donner les pouvoirs requis pour assurer la surveillance du personnel des entreprises de sécurité privées qui s'acquittent de fonctions policières. Notamment, l'entreprise de sécurité privée G4S a inclus la conformité avec l'IPCC dans les modalités de son partenariat stratégique avec le service de police du Lincolnshire (voir ci-dessous). En 2014, le président du Public Accounts Committee de la Chambre des communes (R.-U.) a critiqué la décision des représentants gouvernementaux d'octroyer des contrats aux entreprises privées G4S et Serco alors que celles-ci faisaient l'objet d'enquêtes criminelles pour fraude (Hodge, 2014). Le président du comité a souligné que les deux entreprises n'avaient pas assuré une saine gestion de l'argent des contribuables et a ajouté que « la recherche de profits légitimes ne justifie pas le fait de négliger de façon illégitime de mener ses affaires de façon éthique » (Hodge, 2014 : 2). Le comité a constaté que les deux entreprises avaient demandé des prix excessifs au ministère de la Justice pour les services rendus, tandis qu'il a été déterminé que Serco avait modifié ses données sur le rendement. Le président du comité a émis une directive selon laquelle il fallait surveiller davantage les entreprises du secteur privé et « le gouvernement doit faire attention à ce que les fournisseurs qui sont en situation de quasi-monopole deviennent trop importants pour faillir [...] » (Hodge, 2014 : 2). Dans son rapport, la Commission de réforme du droit du Canada (2006 : 95-96) a demandé la mise au point de règlements touchant les services de sécurité privés pour assurer « l'égalité d'accès, l'impartialité et la protection des droits et libertés de la personne ».

Il y a aussi des préoccupations concernant les comportements illégaux et contraires à l'éthique des entreprises de sécurité privées. Les chercheurs Tim Prenzler et Rick Sarre (2012 : 343) ont cerné les

principales formes que cela peut prendre, par exemple : 1) fraude; 2) incompetence; 3) salaires inférieurs et exploitation du personnel de sécurité; 4) pratiques de corruption (p. ex. pot-de-vin durant le processus de soumission); 5) violence (p. ex. agressions par des agents de sécurité); 6) fausse arrestation et détention; et 7) discrimination et harcèlement. Cependant, il ne faut pas présumer que les employés de sécurité privés sont moins éthiques et ont des valeurs différentes que ceux des services de police publics. De façon générale, l'enjeu de la criminalité dans l'industrie de la sécurité privée n'a pas été abordé. Un rapport (Transparency International, 2011 : 8) du R.-U. a souligné les risques que le crime organisé influe sur les entreprises de sécurité privées et a mis en garde à l'égard du fait que les entreprises de sécurité privées pourraient être utilisées pour du blanchiment d'argent. Au Canada, il n'y a pas de disposition précise de surveillance visant à prévenir l'infiltration du crime organisé dans le secteur de la sécurité privée, et c'est généralement aussi le cas dans d'autres administrations. Historiquement, l'accréditation des entreprises de sécurité privées en Ontario était la responsabilité de la Direction de la lutte contre l'escroquerie de la Police provinciale de l'Ontario (PPO). Cela donne à penser qu'il y avait des préoccupations liées au fait que le crime organisé pouvait infiltrer le secteur de la sécurité privée. Les autorités d'accréditation procèdent à des vérifications des casiers judiciaires, mais il n'y a pas d'arrangement avec les services de police pour effectuer des vérifications des antécédents afin de découvrir toute affiliation avec le crime organisé.

L'efficacité de la sécurité privée

Une caractéristique centrale des services de police en ce début de 21^e siècle est le recours à des pratiques exemplaires fondées sur des données probantes. Les stratégies et les activités policières sont de plus en plus étayées par des analyses de pointe qui s'ajoutent aux dimensions qualitatives de la prestation des services de police. Les services de police ont renforcé leurs unités de recherche et de planification, augmenté le nombre de civils ayant des expertises spécialisées et fait des efforts pour combler l'écart entre les niveaux administratifs et opérationnels des fonctions policières.

À l'opposé, l'élaboration de pratiques exemplaires et de politiques et de pratiques fondées sur des données probantes au sein des entreprises de sécurité privées a été beaucoup plus discrète. Cette situation découle d'une diversité de facteurs, y compris l'absence de capacité et d'expertise analytiques, le fait qu'une bonne partie du travail des entreprises de sécurité privées est fondé sur des contrats et la nature transitoire de bon nombre de contrats de sécurité privés. À l'exception des entreprises qui fournissent des services spécialisés, comme de l'expertise comptable judiciaire et le travail dans le domaine de la cybersécurité, les entreprises de sécurité privées sont moins susceptibles d'investir des ressources dans l'évaluation de l'efficacité de stratégies précises dans divers environnements lorsqu'elles œuvrent dans le cadre de contrats à durée déterminée. Il faut comprendre les facteurs qui contribuent à l'efficacité des services de sécurité privés ou la limitent (Dupont, 2005 : 5).

Un certain nombre d'avantages liés aux partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés ont été énoncés (Law Enforcement-Private Security Consortium, 2009 : 2-3), y compris :

- 1) la réduction des coûts d'exploitation des services de police publics;
- 2) la prestation aux agents de sécurité privés d'occasions de formation et de perfectionnement;
- 3) la prestation des services de police publics, qui bénéficient d'un accès aux ressources et aux technologies détenues par le secteur privé;
- 4) le renforcement des capacités de planification d'urgence et de protection civile.

Cependant, jusqu'à présent, ces affirmations ont rarement fait l'objet d'études empiriques, et la situation est particulièrement regrettable au Canada, puisque la présente étude n'a permis de trouver aucune étude publiée à ce sujet.

Un certain nombre de chercheurs dans le domaine du maintien de l'ordre qui ont étudié le secteur de la sécurité privée ont fait valoir que les services de sécurité privés ont joué un rôle important pour prévenir les crimes contre les biens et les crimes violents (Prenzler, 2013 : 16). Cependant, il y a une quantité limitée de recherches sur la mesure dans laquelle la sécurité privée permet d'accroître la sécurité publique (Heaton et coll., 2015 : 1). Bon nombre des évaluations de l'efficacité du secteur de la sécurité privée sont subjectives (Button, 2007a), et un certain nombre d'observateurs (Cook et MacDonald, 2010 : 7) ont souligné « qu'il y a peu d'éléments de preuve systématiques des répercussions des agents de sécurité privés sur la prévention du crime ».

Des observateurs australiens ont souligné que les employés des entreprises de sécurité privées sont « les gardiens des usagers de l'économie nocturne », même s'il y a une absence de recherche quant à leur efficacité pour réduire les troubles et les blessures liés à la consommation d'alcool (Hayes-Jonkers, Pointing et Clough, 2012 : 326). Aux É.-U., on a constaté que la police universitaire contribuait à la sécurité publique et que ces services de sécurité privés étaient peut-être la façon la plus rentable de lutter contre le crime et la violence dans ce milieu particulier (Heaton et coll., 2015 : 21). L'argument central des personnes qui sont favorables à l'expansion du rôle des entreprises de sécurité privées, c'est qu'elle permet d'augmenter le nombre d'agents assermentés sur le terrain, même s'il n'y a aucun élément de preuve empirique à l'appui de cette affirmation.

Il n'y a quasiment pas d'étude de recherche réalisée au Canada sur l'efficacité des services de police privés, et les recherches qui ont été menées ont produit des résultats partagés (Nellis, 2012). Des chercheurs ont demandé que des recherches soient réalisées sur les activités des agents de sécurité privés, affirmant qu'il s'agissait d'une composante essentielle du dialogue sur les services de police publics et les services de sécurité privés et la dimension économique des services de police (Manzo, 2009). Actuellement, il y a peu de recherches d'évaluation permettant de déterminer, par exemple, si les services de sécurité privés sont rentables et efficaces (Prenzler, 2013 : 22).

À la lumière des ouvrages, on a cerné un certain nombre de pratiques exemplaires pour les fournisseurs de services de sécurité privés (Hayes-Jonkers, Pointing et Clough, 2012 : 330-31). En voici les principales catégories et des exemples liés à chacune :

- **Exigences réglementaires** : formation obligatoire, code de déontologie, connaissance de la législation et de la réglementation;
- **Gestion stratégique** : formation continue du personnel opérationnel, accent sur les problèmes sous-jacents, protocoles d'entente, communication des données et formation interne;
- **Gestion opérationnelle** : interactions entre le personnel de sécurité et la police; formation en collaboration avec les services de police; formation sur les techniques de désescalade.

Formation et niveaux de compétence des employés des services de sécurité privés

La formation est une composante essentielle des efforts pour accroître le niveau des services de sécurité privés. Cependant, un certain nombre d'observateurs se sont dits préoccupés par la formation minimale du personnel de sécurité privé (Heaton et coll., 2015; Roberts, 2012). Vu l'expansion continue des services de sécurité privés dans des domaines qui relevaient anciennement des services de police publics, cela est encore plus important. La formation déterminera la mesure dans laquelle les employés des services de sécurité privés peuvent assumer efficacement le rôle de « police parallèle » en utilisant l'ensemble des outils juridiques à leur disposition. Cela inclut le fait que les employés des services de sécurité privés se trouvent dans des « situations à risque » (Button, 2007a : 184-185). Il a été souligné que, dans la plupart

des cas, les employés des services de sécurité privés font l'objet d'une évaluation moins serrée et qu'ils reçoivent moins de formation que les agents des services de police publics, même si cette généralisation ne tient peut-être pas la route pour les employés qui travaillent dans les unités de sécurité des grandes organisations (Lippert, Walby et Steckle, 2013).

Au Canada, il y a d'importants écarts au pays en ce qui a trait à la surveillance, l'accréditation, la formation obligatoire et la prestation d'une surveillance et de la reddition de comptes. Ces renseignements sont présentés plus tard dans le rapport. L'examen de la législation a révélé que les gouvernements dans la plupart des administrations approuvent et autorisent les fournisseurs de services de formation. Les fournisseurs de services de formation incluent les établissements d'enseignement et des fournisseurs de services privés. Un certain nombre de provinces se sont dotées de manuels provinciaux à l'intention des agents de sécurité et des services de sécurité (p. ex. Saskatchewan, Alberta et Ontario). Dans certaines provinces, une formation de base est offerte en ligne et par l'intermédiaire d'instituts professionnels approuvés. Cependant, il y a un problème en ce qui a trait au contrôle de la qualité. En Ontario, par exemple, n'importe qui peut donner un cours de sécurité privé, peu importe ses qualifications. La province n'a pas établi un protocole de surveillance des normes ni un processus de certification lié à tous les cours de sécurité privée donnés dans la province (*Inside Security*, 2012: 1). Le programme de formation des agents de sécurité privés porte actuellement sur des sujets comme un aperçu des services de police privés, les questions juridiques, les patrouilles, la rédaction de rapports, l'intervention en cas d'urgence et la sécurité personnelle. Certains sujets qui font couramment défaut concernent l'interaction avec les personnes toxicomanes, les personnes ayant une maladie mentale et les membres des minorités visibles ou culturelles. Le programme de formation ontarien, par exemple, prévoit un total de cinq heures de « formation sur la sensibilité » : trois heures en classe et deux heures à l'extérieur (Ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels de l'Ontario, 2012 : 3). Un certain nombre d'observateurs ont demandé l'établissement de normes nationales de formation et d'accréditation. Des entrevues menées auprès d'un échantillon (N=29) d'agents de sécurité privés ont révélé que la formation portait principalement sur les « procédures pratiques » et le « service à la clientèle » (Manzo, 2009 : 403). Ces agents géraient les situations d'urgence en utilisant des compétences qu'ils avaient acquises ailleurs. (Une analyse plus détaillée de la formation du personnel des services de sécurité privés au Canada est présentée ci-dessous.)

L'industrie des services de police privés est très compétitive sur le plan des coûts. Les données de l'Enquête sur la population active du Canada (Hutchins, 2015 : 15) révèlent que le salaire horaire des agents de police au Canada en 2012 s'élevait à 27,12 \$ l'heure, comparativement à 12,88 \$ l'heure pour les agents de sécurité. Le taux horaire moyen des agents de police a augmenté de 7 % durant la décennie de 2002 à 2012, comparativement à 5 % pour les agents de sécurité. Cette rémunération plus faible, combinée à la réglementation minimale imposée par les gouvernements, a fait en sorte qu'il s'agit d'une profession qui attire habituellement des travailleurs à faible salaire et moins qualifiés (The Training Group, 2006). Une étude visant un échantillon d'agents de sécurité privés canadiens (N=108) a révélé d'importantes lacunes en ce qui a trait aux niveaux de compétence en lecture, en utilisation de documents et en numérotation. Par exemple, en moyenne, seulement 30 % ou moins de l'échantillon d'agents de sécurité commerciaux ou institutionnels ou embauchés dans le cadre d'événements spéciaux possédaient des compétences de rédaction qui respectaient le seuil établi. En outre, seulement 16 % des agents de sécurité institutionnelle possédaient les niveaux de lecture de texte « normal » escomptés (Training Group, 2006 : 1; 18). Les auteurs de ce rapport ont conclu que des cours de formation obligatoires de deux semaines n'étaient pas suffisants pour fournir aux agents toutes les compétences requises.

Les limites des services de sécurité privés

Les discussions sur le rôle des services de sécurité privés pour réduire les coûts des services de police et accroître l'efficacité des activités de maintien de l'ordre ont généralement porté sur la possibilité de passer de marchés et d'impartition. On s'est intéressé davantage aux activités de type administratif, comme la sécurité des scènes de crime, les services d'huissier, le contrôle de la circulation, les cinémomètres et l'application des règlements administratifs.

On a porté moins d'attention aux limites des services de sécurité privés, et peu d'administrations ont établi des paramètres pour encadrer les activités dans ce secteur. Le fait de permettre au secteur de la sécurité privée d'évoluer de façon naturelle et en l'absence d'un plan stratégique peut produire des initiatives créatives, mais il a aussi un risque de compromettre la sûreté et la sécurité de la collectivité. Plusieurs provinces ont adopté une approche plus stratégique en élaborant des programmes de sécurité provinciaux. Le programme de l'Alberta, par exemple, est un modèle à trois niveaux qui inclut la police, les agents de la paix (y compris les shérifs) et la sécurité privée. Les rôles et responsabilités de chacun sont précisés. Le Ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels de l'Ontario (2013) travaille sur une étude sur l'avenir de la police, et l'association des municipalités de l'Ontario a produit un *Policing Modernization Report* qui porte sur le rôle des services de sécurité privés en tant que composante intégrale dans le domaine de la sûreté et de la sécurité publique.

Les services de sécurité privés ont le potentiel de contribuer à la sûreté et la sécurité publiques, même s'ils sont aussi susceptibles de « créer de l'anxiété sans offrir des solutions concrètes » et de miner les services de police publics (Gill, 2015 : 278). L'expansion sans restriction des services de sécurité publique dans les lieux publics peut aussi compromettre des principes fondamentaux des services de police tels que définis par Sir Robert Peel : soit que le public est la police, et que la police est le public. Un certain nombre d'observateurs se sont demandé si la privatisation des services de police publics entraînera l'érosion des principes démocratiques des services de police en vertu desquels (du moins en principe) les droits et intérêts de tous les citoyens sont protégés, pas seulement ceux de personnes et des entités qui peuvent se payer une telle protection (Sklansky, 2006). Ayling, Grabosky et Shearing (2009 : 251) ont cerné un certain nombre de dangers liés au fait que les services de police publics créent des relations externes, y compris avec le secteur de l'industrie privée, qui, selon eux, peuvent pousser le public à croire que la sécurité « s'achète ».

Dans de nombreux cas, les services de police publics et les services de sécurité privés jouent des rôles fondamentalement différents, ce qui limite la mesure dans laquelle le service offert par la police peut être transféré aux entreprises de sécurité privées. Il est peu probable, par exemple, que des entreprises de sécurité privées puissent passer un marché pour fournir des services d'enquête relativement à des crimes violents graves ou mener des opérations clandestines complexes contre le crime organisé. La mesure dans laquelle les entreprises de sécurité privées pourraient participer à des initiatives de collaboration réunissant plusieurs agences et la mesure dans laquelle le public serait favorable à de tels partenariats n'ont pas été définies clairement.

Une caractéristique importante de nombreuses initiatives de services de police communautaires, c'est qu'elles sont chronophages et ne donnent pas des résultats pouvant être directement mesurés au chapitre de la rentabilité. Cela inclut le modèle de type « carrefour » qui est de plus en plus populaire et dont l'efficacité a été démontrée et qui réunit des services de police et divers organismes et organisations de services sociaux et autres pour répondre aux besoins des personnes qui ont des démêlés avec la loi (McFee et Taylor, 2014).

Dans un même ordre d'idées, même si les relations entre les services de police publics et la collectivité ont souvent un aspect conflictuel, particulièrement dans les collectivités autochtones ou auprès des minorités visibles et des minorités culturelles, on ne sait pas quelle serait la réaction des personnes dans ces environnements si les entreprises de sécurité privées devaient assumer un rôle plus important. En outre, on ne s'est pas penché sur la question de savoir si les entreprises de sécurité privées pourraient jouer un rôle accru dans des zones rurales éloignées en Australie, au Canada et aux É.-U.

Sécurité privée et privatisation

Les États-Unis

Il y a une longue histoire de sécurité privée aux É.-U., qui remonte au 19^e siècle, lorsque les entreprises de sécurité privées étaient utilisées pour briser les grèves et participer à des enquêtes criminelles et des activités de chasse de prime (Prenzler, 2013 : 33). White (2010 : 183) a souligné que « les entreprises de sécurité privées n'ont jamais été complètement repoussées à l'extérieur du secteur de la sécurité par les forces étatiques monopolistiques ». L'idéologie entrepreneuriale et du libre marché a aussi facilité l'expansion des entreprises de sécurité privées (White, 2010 : 183). Aujourd'hui, les employés des entreprises de sécurité privées sont plus nombreux – et de beaucoup – que les employés des services de police publics (Sallee, 2014).

La croissance accélérée du secteur de la sécurité publique aux É.-U. à compter du début de la fin des années 1970 a découlé d'un certain nombre de facteurs, y compris des changements dans les environnements communautaires et commerciaux. Plus précisément, « plus d'activités commerciales et résidentielles se produisent dans des environnements quasi-publics, qui échappent au territoire habituellement desservi par les services de police publics » (Blackstone et Hakim, 2013 : 160). Cela s'est accompagné par l'émergence et la croissance des unités de sécurité organisationnelles internes assorties de capacités d'enquête et d'analyse qui, dans certains cas, sont plus avancées que celles des services de police publics (Blackstone et Hakim, 2013 : 161; Lippert et Walby, 2014). Comme Blackstone et Hakim (2013 : 168) l'ont dit, « les services de police fournissent un service normal d'agents assermentés, tandis que les entreprises de sécurité publique peuvent affecter des agents différents selon les exigences des clients ». Les auteurs ont aussi souligné (2013 : 164) que la structure du secteur de la sécurité privée est favorable à la fixation concurrentielle des prix, aux innovations technologiques et en matière de gestion, à l'offre de produits différents et, au bout du compte, à la croissance aux dépens des services de police publics.

Il y a aussi des mesures incitatives qui poussent les entreprises à avoir recours à des entreprises privées plutôt qu'aux services de police publics pour enquêter relativement aux cas de méfait : « une entreprise veut habituellement régler le problème de la façon la moins coûteuse possible plutôt que de punir le délinquant » (Blackstone et Hakim, 2013 : 166). Les besoins et les exigences accrus en matière de sécurité privée découlent aussi des décisions de tribunaux qui ont tenu des entreprises responsables de crimes perpétrés contre leurs clients (Blackstone et Hakim, 2013 : 162).

Deux événements récents ont eu un impact important sur le rôle et les activités des organismes de sécurité privée aux É.-U. : les attentats terroristes du 11 septembre 2001 et les déficits des gouvernements. Les attaques terroristes ont fait en sorte d'accroître l'accent mis sur les risques et la sécurité et la reconnaissance que les services de police publics n'avaient pas, à eux seuls, les ressources pour être partout en tout temps. Comme un rapport l'a indiqué « pour protéger efficacement l'infrastructure de la nation, les responsables de l'application de la loi et de la sécurité privée doivent travailler en collaboration

parce que ni l'un ni l'autre ne possède les ressources nécessaires pour tout faire seul » (Morabito et Greenberg, 2005 : vii). Il a été recommandé que les chefs de police créent des partenariats avec leurs homologues du milieu de la sécurité privée. Par conséquent, les services de police publics aux É.-U. n'ont plus le monopole du maintien de l'ordre dans la collectivité (Blackstone et Hakim, 2013) et de plus, « la pénétration accrue du secteur de la sécurité privée est bénéfique sur le plan social, car elle améliore l'efficacité, permet la prestation de services axés sur les clients et pousse les services de police à améliorer leur rendement » (2013 : 157).

Aux É.-U. les entreprises de sécurité privées participent à un large éventail d'activités, y compris « des services de gardiens, le contrôle d'alarmes, le transport blindé, la gestion des installations correctionnelles, l'intégration et la gestion des systèmes, des services de consultation liés à la sécurité, des vérifications préalables à l'emploi et la sécurité informatique » (Strom et coll., 2010 : 4-6). Une étude réalisée en 2005 a révélé que les « services de gardiens » (armés et non armés) représentent près de la moitié des services fournis par les entreprises de sécurité privées (Strom et coll., 2010 : 4-8). Les données de 2009 illustrent toute la gamme d'environnements dans lesquels des agents de sécurité privés sont embauchés à l'interne : vente au détail, restaurants et services d'alimentation (16,7 %); casinos, accueil, arènes et salles de spectacle (15,7 %); entreprises de soins de santé, centres médicaux, hôpitaux (12,9 %); et administration fédérale, étatique et locale (10,9 %) (Strom et coll., 2013 : 4-12).

Parmi les administrations visées par la présente étude, c'est aux É.-U. que les employés des entreprises de sécurité privées sont les plus susceptibles d'être armés d'une force létale. Cela peut avoir un impact important sur la façon dont les employés des entreprises de sécurité privées agissent et sur la façon dont ils sont perçus par le public.

Certains ont fait valoir que la nature monopolistique des services de police a nui à la compétitivité et à l'efficacité dans le cadre de la prestation des services de sécurité (Blackstone et Hakim, 2013 : 167) et d'autres ont souligné que les services de police publics pourraient avoir perdu des « parts de marché » parce que les municipalités ont accordé à forfait certains services de police publics à des entreprises de sécurité privées dans un effort pour réduire les coûts. Dans une entrevue réalisée avec l'équipe de projet, le vice-président des opérations d'une importante société de sécurité privée américaine a observé que bon nombre de services de police n'acceptent pas les modèles de services partagés ou limitent l'échange d'information. Selon eux, la pratique exemplaire est de communiquer le plus d'informations possible.

Dans une ère post-11 septembre, on a noté une croissance exponentielle des entreprises de renseignement privées, bon nombre employant principalement d'anciens militaires. Van Buuren et den Boer (2009 : 7) ont souligné que, durant la période de 2005 à 2009, « 52 entreprises de sécurité privées et de renseignement différentes ont recruté 2 435 anciens membres principaux de l'armée américaine et que 422 de ceux-ci jouent des rôles identiques à ceux qu'ils avaient lorsqu'ils étaient en service ». De plus, ils ont souligné qu'il était estimé que 70 % du budget des agences de renseignements américaines sert aux contrats passés avec des sociétés privées ». Cela soulève un certain nombre d'enjeux au sujet de la transparence et de la responsabilité, et bon nombre regardent d'un mauvais œil la percée du milieu du renseignement militaire-privé et la participation de conglomérats multinationaux dans le cadre des services de police publics.

Durant les années 1970, le gouvernement fédéral américain a demandé à un conseil d'enquêter sur le secteur de la sécurité privée et de formuler des recommandations visant à améliorer les normes et à accroître son efficacité (Department of Justice des É.-U., 1977: 3). Dans son rapport final, le conseil a déclaré : « les services d'application de la loi et les services de sécurité privés ont tous les deux des responsabilités importantes en matière de prévention et de réduction du crime, mais leur utilisation la plus efficace sera celle qui combinera leurs talents et ressources respectifs de façon complémentaire afin de

mener une attaque coordonnée sur le crime ». Le conseil a formulé un certain nombre de recommandations en ce qui a trait à l'accréditation, aux normes de formation et à l'élaboration de partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés. Un rapport subséquent du Department of Justice des É.-U. en 1987 a permis de cerner un certain nombre d'initiatives de collaboration entre des services de police et les services de sécurité privés, y compris en matière de contrôle de foule (Connors et coll., 2000).

Types de services de sécurité privés

Le tableau 4 présente les divers types de services de police privés en place aux États-Unis.

Tableau 4 : Types de services de sécurité privés aux États-Unis.

| Type : Exemple | Objectifs | Ressources | Pouvoir juridique | Compétence | Emplacement organisationnel |
|---|--|---|--|--|--|
| Protection : Agents au K Mart | Prévention des pertes matérielles | Ressources matérielles, technologie sociale et « réseau d'initiés » | Droit des biens, pouvoir des citoyens ou pouvoir prescrit | Confiné aux limites de la propriété | Habituellement à forfait |
| Renseignements : Kroll Associates | Collecte de renseignement | Ressources matérielles, technologie sociale et « réseau d'initiés » | Droit des biens, pouvoir des citoyens ou nomination de la cour | Étendue si les pouvoirs des citoyens sont utilisés | Intégré à l'organisation ou à forfait |
| Contrat public : Service de police de Kalamazoo, MI | Prestation de services préalablement publics et précis | Ressources matérielles, technologies sociales | Pouvoir des citoyens ou pouvoir prescrit | La portée est définie par le contrat avec l'organisme public | Supervision de l'organisme public et/ou à forfait pour cet organisme |
| Corporatif | Multidimensionnel : évaluation du risque, protection de la réputation, prévention des pertes | Ressources matérielles, technologie sociale et « réseau d'initiés » | Contrat d'emploi, droit des biens, pouvoir des citoyens | Limites physiques et juridiques de l'organisation | Intégré à l'organisation |

Source : Joh, 2005 : 610.

Partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés

Aux É.-U., il y a une diversité de programmes de collaboration réunissant les services de police publics et les services de sécurité privés. Parmi les activités réalisées dans le cadre de ces initiatives, mentionnons : 1) le réseautage; 2) l'échange d'information; 3) la prévention du crime; 4) l'échange de ressources; 5) la formation; 6) la rédaction de législation sur divers sujets, y compris la formation et soutien connexe; 6) les opérations; et 7) la communication des constatations et des protocoles de recherche (Bureau of Justice Statistics des É.-U., 2000 : 6).

Un examen du secteur de la sécurité privée aux É.-U. a révélé l'existence d'un large éventail de partenariats entre les services de police publics et les entreprises de sécurité privées.

1. Le service de police de Minneapolis a créé un canal radio commun dans la zone du centre-ville pour améliorer la communication entre les agents de police et les agents de sécurité privés et les agents hors service. Cela a permis une importante réduction des vols de banque dans la région, ce qui a poussé le chef à déclarer « c'est épatant la mesure dans lequel le partenariat a été payant pour nous » (Department of Justice des É.-U., 2014: 26).
2. Au sujet du rôle des employés des entreprises de sécurité privées à Greensboro, en Caroline du Nord, le chef a déclaré ce qui suit : « je crois qu'il y a des façons d'intégrer la sécurité privée dans le travail que nous faisons sans craindre qu'il accapare nos responsabilités » (Department of Justice des É.-U., 2014: 26).
3. À New York, les responsables de la liaison entre la police et la sécurité privée dans la région s'efforcent d'améliorer la collaboration et la coopération entre les services de police publics et les services de sécurité privés, particulièrement dans le domaine de la gestion des risques et de la sécurité après le 11 septembre (Department of Justice des É.-U., 2005: 11). En 1986, le NYPD a créé le programme de liaison, qui vise à faciliter la coopération entre la police et les organisations de sécurité privée (Bureau of Justice Assistance des É.-U., 2000 : 7). Le programme fournit une tribune pour communiquer de l'information, favorise les opérations d'unité spécialisée dans les affaires dans le centre-ville de Manhattan et facilite l'inclusion des représentants de la sécurité privée dans le centre de commandement et de contrôle du NYPD durant les urgences (Bureau of Justice Assistance des É.-U., 2000 : 7).
4. La ville de Sand Springs, en Géorgie, a privatisé presque tous ses services publics. Même si la ville possède un service de police et un service de lutte aux incendies, le service de répartition du 911 a été imparti à une entreprise du New Jersey (Segal, 2012).
5. Les zones d'amélioration commerciale sont une illustration des partenariats entre les gouvernements, les groupes d'affaires, la police et les entreprises de sécurité privées (Cook et MacDonald, 2010). L'objectif général est d'améliorer l'environnement physique grâce à la prévention du crime et d'autres initiatives. L'évaluation de ces programmes a produit des résultats partagés (MacDonald et coll., 2009) même si, dans certains cas, on note d'importantes réductions des niveaux de crime (Brooks, 2008; Cook et MacDonald, 2010; Vindevogel, 2005). Plus précisément, une étude des zones d'amélioration commerciale à Los Angeles (Cook et MacDonald, 2010) a révélé que cette initiative avait permis de réduire les niveaux de crime, n'avait pas repoussé les crimes dans les zones adjacentes et avait entraîné d'importantes réductions des coûts du système de justice pénale.

Il y a aussi eu des cas de contestation communautaire dont l'objectif était d'annuler la privation de certaines fonctions policières. Les pressions communautaires ont forcé l'administration de la ville de Fullerton, en Californie, par exemple, à annuler une proposition visant à impartir certaines tâches policières (Ponsi, 2012).

Formation, accréditation et certification

Comme c'est le cas dans d'autres administrations, il y a d'importantes variations aux É.-U. en ce qui a trait à la formation, l'accréditation, la certification et la surveillance dans le secteur de la sécurité privée. Des observateurs ont souligné que « l'accréditation et la réglementation varient beaucoup d'un État à l'autre. Certains États exigent que tous les agents de sécurité soient accrédités, tandis que d'autres exigent seulement que les agents de sécurité à forfait et ceux qui sont armés au travail aient un permis » (Strom et coll., 2010 : 6-1;6-2). Il y a aussi des variations d'un État à l'autre en ce qui a trait à la composition des conseils d'accréditation. À Hawaï, par exemple, le Board of Private Detectives and Guards est composé d'un détective privé, d'un agent de sécurité, de deux chefs de police, de deux membres du public et du directeur du commerce et de la protection du consommateur » (Strom et coll., 2010 : 6-6). Actuellement, 14 États n'ont aucune exigence en matière d'accréditation dans le secteur de la sécurité privée.

En 2011, l'État de la Californie a adopté une législation qui crée une réglementation exigeant des agents de sécurité embauchés et leur employeur à s'inscrire. De plus, la réglementation exige des agents qu'ils reçoivent une formation dans les six mois suivant leur enregistrement. La législation établit aussi des sanctions pécuniaires en cas de non-conformité (Strom et coll., 2010 : 6-7). Au cours des dernières années, on note une tendance vers la certification des agents; par l'intermédiaire de SASI International, par exemple, le personnel de sécurité peut obtenir une désignation de Certified Protection Professional (CPP) (professionnel accrédité dans le domaine de la protection), une certification transférable. La certification indique que la personne a obtenu un « certificat de spécialiste en gestion de la sécurité » (Strom et coll., 2010 : 6-7). Un certain nombre d'administrations ont aussi mis en place des exigences selon lesquelles les candidats à des postes dans le secteur de la sécurité privée doivent faire l'objet de vérifications des antécédents et de sécurité et qui exigent du personnel qu'il participe à une formation professionnelle continue.

Malgré ces nouveautés, il reste beaucoup de travail à faire pour assurer la professionnalisation des entreprises de sécurité privées. En 2010, 31 États s'étaient dotés d'exigences en matière d'accréditation et d'enregistrement des agents de sécurité privée. Cependant, seulement 18 États exigeaient que tous les gardes armés aient un permis (Strom, et coll., 2010 : 8-1). Il y a aussi peu d'information sur le pouvoir juridique du personnel des entreprises de sécurité privées aux États-Unis.

On a fait valoir que les employés des entreprises de sécurité privées devraient être assujettis aux limites constitutionnelles établies dans la Déclaration des droits (Enion, 2009). Comme Enion (2009 : 553) l'a déclaré : « les agents de police officiels et les agents de police privés qui agissent à titre de mandataires de l'État devraient être assujettis aux normes constitutionnelles parce qu'ils sont sanctionnés, directement ou indirectement, par l'État pour répondre à une demande publique en matière d'ordre et de sécurité ».

Australie

Durant la même période, soit de 1996 à 2006, le nombre d'employés du secteur de la sécurité privée en Australie a augmenté de 41 %, comparativement à 14 % d'augmentation du côté des services de police publics (Prenzler, Earle et Sarre, 2009 : 3). En 2006, il y avait 226 agents de police publics pour 100 000 habitants, comparativement à 266 employés d'entreprises de sécurité privées pour 100 000 habitants (Sarre et Prenzler, 2011 : 14). De 2001 à 2006, on note une augmentation de 8,4 % du nombre d'employés au sein des services de police publics, et une augmentation de 8,9 % du côté de la sécurité privée (Sarre et Prenzler, 2011 : 15).

Les principaux facteurs qui expliquent la croissance du secteur de la sécurité privée en Australie semblent être la demande sur le marché et l'augmentation du recours à l'autoprotection (Rollings, 2008; Sarre et Prenzler, 2011 : 31). Un des principaux domaines de croissance est la sécurité à domicile et la sécurité commerciale. On note aussi un recours accru aux technologies de surveillance. Cela a poussé un observateur à souligner que « les employés dans le domaine de la sécurité privée semblent avoir cru à un rythme plus rapide que les services de police et la population (Prenzler, 2013 : 42). Un examen du secteur de la sécurité privée a révélé une concentration élevée dans un petit nombre d'entreprises et un haut niveau de participation étrangère au sein des principales entreprises de sécurité du pays (Prenzler, Earle et Sarre, 2009 : 5).

Formation, accréditation et réglementation

En Australie, la réglementation du secteur de la sécurité privée relève des États et des territoires, et toutes les administrations ont adopté des lois qui définissent les exigences en matière d'accréditation et les

exigences opérationnelles. On estime que le secteur de la sécurité en Australie vaut plus de 4,5 milliards d’AUD. La plupart des personnes qui œuvrent dans le secteur de la sécurité privée assument des rôles de main-d’œuvre (c.-à-d. gardes du corps, videurs, agents de sécurité mobiles, agents de prévention des pertes) ou des rôles techniques (c.-à-d. installateurs de systèmes de sécurité).

Cependant, on a décrit le cadre d’accréditation et de réglementation du secteur de la sécurité privée en Australie comme étant un véritable fouillis (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 6), et il y a un certain nombre de problèmes liés à la surveillance, à la formation et aux qualifications (voir ci-dessous). Il y a beaucoup de différences à l’échelle du pays en ce qui concerne la surveillance, la formation et les qualifications du personnel de sécurité privée, et les pratiques réglementaires ne sont pas uniformes (Sarre et Prenzler, 2011 : 34). Le tableau 5 décrit les textes législatifs liés à la sécurité privée dans chaque État australien.

Tableau 5 : Textes législatifs pertinents liés à la réglementation du secteur de la sécurité privée dans chaque administration

| Administration | Législation |
|--|---|
| Territoire de la capitale de l’Australie (TCA) | <i>Security Industry Act 2003</i> (TCA) <i>Security Industry Regulations 2003</i> |
| Nouvelle-Galles-du-Sud (NGS) | <i>Security Industry Act 1997</i> (NGS) <i>Commercial Agents & Private Inquiry Agents Act 2004</i> (NGS) <i>Security Industry Regulation 2007</i> |
| Territoire du Nord (TN) | <i>Private Security Act 1995</i> (TN) Together with the <i>Criminal Code 1994</i> (TN) <i>Security Industry Regulations 1995</i> |
| Queensland (QLD) | <i>Security Providers Act 1993</i> (QLD) <i>Security Providers (Crowd Controller Code of Practice) Regulation 2008</i> <i>Security Providers (Security Firm Code of Practice) Regulations 2008</i> <i>Security Providers (Security Officer Licensed Premised Code of Practice) Regulation 2008</i> <i>Security Providers Regulation, 2008</i> |
| Australie méridionale (AM) | <i>Security et Investigation Agents Act 1995</i> (AM) <i>Security et Investigation Agents Regulations 1996</i> |
| Tasmanie (TAS) | <i>Security et Investigations Agents Act 2002</i> (TAS) <i>Security et Investigations Agents Regulations 2005</i> |
| Victoria (VIC) | <i>Private Security Act 2004</i> (VIC) <i>Private Security Regulation 2005</i> |
| Australie-Occidentale (AO) | <i>Security et Related Activities (Control) Act 1996</i> (AO) together with the <i>Security et Related Activities (Control) Act 2007</i> (AO) |

Source : Sarre et Prenzler, 2011 : 36.

Récemment, on a porté une attention accrue dans certaines administrations au renforcement de la réglementation et de la surveillance du secteur de la sécurité privée et au pouvoir du personnel des entreprises de sécurité privées (Sarre, 2008). Le Council of Australian Governments (COAG) a fait une promotion très active de l’établissement de normes nationales minimales en matière de formation (COAG, 2008). Certains États sont plus progressifs que d’autres à ce sujet, et Sarre et Prenzler (2011 : 39) ont dit ce qui suit : « il y a une importante différence d’une administration à l’autre au sujet des permis disponibles et des activités réglementées ».

En Australie-Méridionale, par exemple, les réformes ont ciblé l’accréditation des formateurs dans le secteur de la sécurité, et, d’autres administrations ont mis au point des dispositions et des règlements pour

réglementer les responsables du contrôle des foules (y compris les tests de dépistage de l'alcool et des drogues) et les pénalités imposées aux exploitants d'entreprises de sécurité privées sans permis (Sarre et Prenzler, 2011 : 36). L'Australie-Occidentale est considérée comme l'administration du pays qui a adopté la réglementation la plus stricte dans le secteur de la sécurité privée (Sarre et Prenzler, 2011 : 36). Le tableau 6 définit les types de pouvoir réglementaire en place dans chaque État australien.

Tableau 6 : Pouvoir réglementaire des États, Australie

| Administration | Pouvoir réglementaire |
|----------------|---|
| TCA | Agence gouvernementale |
| NGS | Police et agence administrative interne |
| TN | Agence gouvernementale |
| QLD | Agence gouvernementale |
| AM | Agence gouvernementale |
| TAS | Agence gouvernementale |
| VIC | Police |
| AO | Police et agence administrative interne |

Source : Sarre et Prenzler, 2011 : 37.

Les renseignements du tableau 6 révèlent que, dans certains États australiens, la police participe à la surveillance réglementaire du secteur de la sécurité privée.

Un sondage réalisé auprès du personnel de sécurité (N=170) en Australie a révélé que 67 % des répondants estimaient que les systèmes réglementaires en place étaient « très efficaces », « efficaces » ou « modérément efficaces » pour ce qui est de garantir les compétences pratiques des personnes qui entrent dans le secteur. En outre, 61 % avaient des points de vue semblables quant à la mesure dans laquelle le régime réglementaire favorisait l'adoption de comportements éthiques au sein du secteur. À l'opposé, 59 % des répondants ont indiqué que les systèmes réglementaires étaient « extrêmement inefficaces » pour ce qui est d'éliminer les exploitants ayant mauvaise réputation au sein du secteur de la sécurité privée, et 33 % estimaient que le système de réglementation était « très inefficace » en ce qui a trait à l'élimination des éléments criminels au sein du secteur (Sarre et Prenzler, 2011).

Les répondants s'entendaient généralement pour dire que les systèmes de réglementation permettaient efficacement d'assurer la formation et l'accréditation appropriées des intervenants, même si la majorité d'entre eux estimaient que la formation préalable à l'accréditation n'était pas adéquate dans un certain nombre de domaines, y compris la communication, la résolution de conflits, les contraintes physiques et l'autodéfense (Sarre et Prenzler, 2013 : 67-68). De plus, près de 60 % des répondants estimaient que les intervenants du secteur de la sécurité privée n'avaient pas été consultés adéquatement dans le cadre de l'élaboration de la réglementation et de la législation. Ils estimaient aussi que le niveau de communication entre les organismes de réglementation et les défenseurs du secteur de la sécurité privée était inadéquat et que l'application des dispositions législatives réglementaires était insuffisante (Prenzler et Sarre, 2013 : 72-73).

Les activités des services de sécurité privés

En Australie, les employés du secteur de la sécurité privée participent à un large éventail d'activités qui relevaient précédemment des services de police publics. Cela inclut le contrôle des foules, les services de gardiens et les patrouilles dans des installations, la sécurité dans les tribunaux, la prévention du crime, la gestion des risques, la collecte de preuves et la tenue d'enquêtes (Sarre et Prenzler, 2011 : 8).

En 2015, la police de l'État de Victoria a signé un contrat d'impartition des services de technologie de l'information (TI) d'une valeur de 164 millions d'AUD touchant le soutien pour tous les ordinateurs, ordinateurs centraux et services de stockage et toutes les infrastructures et les applications du service (Coyne, 2015). Ce contrat a remplacé des contrats octroyés à cinq fournisseurs distincts. Dans le cadre d'un examen exhaustif des services de police et de la sécurité communautaire dans le Queensland, on a envisagé de créer des partenariats et de conclure des ententes d'impartition avec le secteur privé dans certains domaines, comme la gestion de la flotte et la formation (Keelty, 2013 : 289). Une autre initiative visait le remplacement des agents assermentés par des employés civils dans les fourgonnettes munies de caméras de surveillance routière (Murray, 2013).

Le rapport d'expert produit par la Police de Victoria (2014) cerne un large éventail d'activités dont on peut dire qu'il ne s'agit pas de fonctions policières fondamentales. Ces activités sont présentées dans le tableau 11 de l'annexe B. Le rapport d'expert a favorisé la présentation d'un certain nombre de propositions d'impartition des services de police, notamment des propositions pour que des entreprises privées gèrent les blocs cellulaires de la police tandis que des tâches comme l'accréditation liée aux armes à feu, au transport de prisonniers et au traitement des contraventions seraient gérées par des fonctionnaires ou imparties à des entreprises privées (Bucci, Mills et Cook, 2014; Mills, 2014). Les politiciens et l'association des policiers ont accueilli ces propositions avec beaucoup de résistance, et le sort de celles-ci était inconnu au milieu de 2015.

Partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés

Il y a beaucoup de travaux réalisés sur les partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés en Australie (Sarre, 2011). Un spécialiste australien du domaine policier (Prenzler, 2013 : 43) a remarqué une tendance vers une coopération accrue entre les services de police publics et les services de sécurité privés, y compris des efforts axés sur la collaboration dans le cadre d'événements sportifs et la sécurité dans les aéroports. Une étude de recherche réalisée durant les années 1990 a révélé qu'il y avait une « bonne » ou une « très bonne » coopération entre la police et les secteurs de la sécurité privée, même s'il y avait une résistance au sein des forces de l'ordre quant à l'impartition de nombreuses fonctions au secteur privé (Goldsby et O'Brien, 1996).

Il y a un certain nombre d'exemples représentatifs des partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés en Australie :

1. Le programme « Eyes on the Street » est une initiative de prévention du crime en Australie-Occidentale qui mise sur un partenariat entre la police, l'administration locale, le secteur des affaires et le secteur de la sécurité privée. L'initiative mobilise les efforts de tous les partenaires pour déclarer les incidents à la police et fournir de l'information qui permettra de mener à des arrestations. Une évaluation a révélé que, même si les entreprises participantes appuyaient beaucoup le programme, rien n'indiquait que le programme permettait de réduire le crime (Prenzler et Sarre, 2012 : 157).

2. Une initiative, qui visait à réduire le nombre de vols aux guichets automatiques dans la Nouvelle-Galles-du-Sud et qui misait sur un partenariat entre la police et les gestionnaires de la sécurité des banques, a permis de réduire grandement l'occurrence de ces types d'infraction (Prenzler, 2011).
3. L'Ipswich Safe Crime Program, au Queensland, est fondé sur un système de TCF géré par une entreprise de sécurité privée à forfait. L'initiative a été conçue pour réduire les troubles au centre-ville. Le centre de contrôle est relié aux services de police publics et aux employés du secteur de la sécurité privée. Le programme mise aussi sur la prévention du crime et fournit des renvois vers les services sociaux aux personnes dans le besoin. Malgré les hauts niveaux de soutien pour le programme et les affirmations de réussite dans les médias, il n'y a aucune preuve empirique que le programme a permis de réduire les taux de crime contre les biens et les crimes violents (Prenzler et Sarre, 2012 : 163).

Préoccupations concernant les services de sécurité privés

L'Australian Crime Commission, la New South Wales Independent Commission against Corruption et le Fair Work Ombudsman ont effectué un certain nombre de recherches sur le secteur de la sécurité privée (Prenzler et Milroy, 2012), et un certain nombre de problèmes ont été cernés dans le cadre de ces enquêtes, y compris le potentiel d'activités criminelles et d'infiltration du milieu de la sécurité privée par des groupes criminels organisés, l'exploitation des agents de sécurité en raison des faibles salaires et la corruption dans les programmes de formation des agents de sécurité (Prenzler et Milroy, 2012). Dans certaines administrations, on craint une infiltration criminelle dans le secteur de la sécurité privée (Australian Crime Commission, 2013). Parmi les principales préoccupations, mentionnons la fraude, les pratiques de corruption, les crimes d'initiés, le commerce de marchandises illicites et le blanchiment d'argent. Des chercheurs australiens mentionnent des situations où des entreprises de sécurité privées ont été poursuivies pour fausses déclarations dans le cadre des services de patrouille et de surveillance d'alarme, la violation des droits des citoyens et d'autres infractions à la loi (Prenzler et Sarre, 1998). Un rapport produit par le Fair Work Ombudsman (2010) et fondé sur des vérifications auprès des entreprises de sécurité privées (N=256) a révélé que 49 % des entreprises ne respectaient pas les dispositions de la *Fair Work Act*. Parmi les problèmes cernés, il y avait la non-conformité avec les exigences redditionnelles en matière d'heures faites et le sous-paiement des salaires (Prenzler et Milroy, 2012 : 351). Ces recherches ont rehaussé le profil et l'appréciation des risques du secteur de la sécurité privée en Australie (Prenzler et Sarre, 2012).

L'efficacité des partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés en Australie

Les recherches sur les initiatives réalisées en Australie ont révélé que, même si certaines initiatives et certains programmes bénéficient souvent d'un bon soutien et permettent d'apaiser certaines des craintes de la collectivité et des entreprises, l'impact sur la réduction du crime est incertain. Selon Prenzler et Sarre, les données probantes tirées des activités de recherche « offrent un soutien timide à la notion de partenariats public-privé pour la prévention du crime » (2012 : 164). Une évaluation de l'impact des activités de sécurité privée sur l'économie nocturne de Cairns, au Queensland, a révélé que l'administration misait sur un modèle de prévention du crime communautaire. L'initiative s'appuyait sur un réseau réunissant tous les principaux intervenants et misait sur un certain nombre de pratiques exemplaires établies, même s'il y avait d'importantes lacunes en ce qui a trait à la formation et la communication entre les partenaires (Hayes-Jonkers, Pointing et Clough, 2012 : 337).

À la lumière d'un examen des expériences de services police publics et des services de sécurité privés en Australie, Prenzler (2013 : 51) a conclu que « les données probantes donnent fortement à penser que la

police et le gouvernement peuvent très bien travailler avec le secteur de la sécurité privée, et ce, pas seulement de façon superficielle, mais de façon à produire de réelles synergies en matière de réduction du crime. Cet observateur ajoute que le secteur de la sécurité privée a contribué de façon importante à la réduction des taux de criminalité. Les principaux intervenants dans cette initiative ont été les administrations municipales et étatiques, les services de police publics, les services de sécurité privés et divers groupes privés (c.-à-d. associations d'entreprises) ».

Sarre et Prenzler (2011 : 6) ont cerné un certain nombre de pratiques exemplaires qui permettent d'augmenter le potentiel de collaboration entre la police et les promoteurs de la sécurité privée, notamment : 1) un intérêt commun pour réduire un crime ou un ensemble de crimes précis; 2) un leadership efficace au sein de chaque organisation partenaire; 3) le respect mutuel; 4) l'échange d'informations fondées sur de hauts niveaux de confiance et de communication; et 5) une volonté d'expérimenter toutes les idées et d'en tenir compte (2012 : 163).

Nouvelle-Zélande

Les entreprises de sécurité privées en Nouvelle-Zélande s'adonnent à un large éventail d'activités, y compris des patrouilles et la surveillance de propriétés privées, la prestation de services de garde du corps, le contrôle des entrées et des sorties dans certaines installations et la consultation sur des enjeux liés à la sécurité, entre autres (Ministère de la Justice, Nouvelle-Zélande, n.d.). La surveillance est assurée par la Private Security Personnel Authority, qui a été créée au titre de la *Private Security Personnel and Private Investigators Act* (2010). L'organisation est responsable de la délivrance des permis et des certificats d'approbation des personnes qui travaillent dans le secteur de la sécurité et des enquêteurs privés, de la discipline des détenteurs de permis et du maintien d'un registre. La loi adoptée définit aussi les rôles précis et les activités des divers travailleurs dans le domaine de la sécurité privée, y compris celui de « technicien en sécurité » et « d'enquêteur privé ». La législation contient aussi des dispositions sur les permis, les certificats et les mesures disciplinaires.

Un exemple d'activités réalisées par le secteur de la sécurité privée concerne les entrepreneurs d'une entreprise privée, Datacom, qui travaillent dans le centre des communications du Nord pour répondre aux appels *555, au sujet d'incidents de la route de nature urgente, mais qui ne mettent pas de vie en danger (p. ex. accident sans blessure, rapport de conduite dangereuse et congestion routière) (Theunissen, 2013). On a pris cette décision afin de réagir au nombre croissant d'appels d'urgence.

Royaume-Uni

C'est au R.-U que la croissance des services de sécurité privés et l'impartition des fonctions policières traditionnelles aux entreprises privées sont les plus marquées. Cette tendance s'est accélérée en 2010 par l'annonce par le gouvernement fédéral d'une réduction supplémentaire de 20 % sur quatre ans du budget réservé à la police du Home Office dans le cadre d'un effort pour réduire de façon draconienne les dépenses publiques (Her Majesty's Inspectorate of Constabulary, 2014; Rogers et Gravelle, 2013).

On prévoit que, d'ici mars 2015, il y aura eu une réduction de 16 300 agents de police en Angleterre et au pays de Galles (Her Majesty's Inspectorate of Constabulary, 2014 : 34). Cette réduction s'est aussi accompagnée d'une augmentation des initiatives de services de police civils à l'échelle du pays, ce qui a soulevé un certain nombre de questions, y compris celle de savoir de quelle façon on pouvait contrôler les activités citoyennes au chapitre de la prévention du crime et du contrôle de la surveillance du crime et

s'assurer que ces initiatives ne minent pas la légitimité des services de police publics (May, 2014; Sharp, Atherton et Williams, 2008).

Des observateurs ont souligné que la « commercialisation des services de police publics » au R.-U. n'était pas un nouveau phénomène, mais qu'elle tire son origine de l'histoire des services de police britanniques (Williams, 2008 : 192). Comme Williams (2008 : 192) l'a souligné : « la police britannique a toujours été au service de quiconque avait bonne réputation et pouvait payer ». Il cite (2008 : 193) un exemple qui date de la fin du 18^e siècle, où « d'importants contribuables (souvent des institutions) sur le territoire de la Ville de Londres pouvaient obtenir des services de police supplémentaires soit par représentation au sein de la *ward vestry* [l'unité de base de l'administration locale en milieu urbain] pour obtenir plus d'agents ou en les payant directement ».

Les principaux événements qui ont mené à la légitimation du secteur de la sécurité privée, qui est perçue comme favorisant le « bien public » aux R.-U., ont été bien documentés (White, 2010). Il y a aussi un certain nombre de travaux de nature théorique qui se sont intéressés aux forces du marché et à la dynamique dans la sphère politique qui ont contribué à la croissance exponentielle du secteur de la sécurité privée au R.-U. au cours des dernières décennies (White, 2010). White (2010 : 167; 174) a souligné que les cadres des entreprises de sécurité privées ont su reconnaître les occasions d'expansion et, grâce à la négociation, s'y retrouver sur le « terrain politique complexe du secteur de la sécurité en constante évolution ».

Sur l'évolution et l'état de la sécurité privée au R.-U., White (2010 : 176) a tenu compte de la relation paradoxale entre le secteur de la sécurité privée, l'État et la police, soulignant que les cadres des entreprises de sécurité privées considèrent la police « à la fois comme des compétiteurs et comme une source vitale de compétitivité (sous la forme d'une légitimité accrue) ».

Partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés

Au départ, la participation du secteur de la sécurité privée s'est faite en réaction aux hauts taux de crime au début des années 2000. Au cours des dernières années, elle est fondée sur les importantes réductions des budgets des services de police publics et le besoin de réduire les coûts de ces services. Depuis ce temps, le personnel des entreprises de sécurité privées a accru ses activités, qui incluent maintenant des partenariats avec les forces de l'ordre et un rôle majeur dans le cadre d'enquêtes criminelles (Button, 2008). Actuellement, par exemple, 95 % du financement de la British Transport Police est fourni par les compagnies ferroviaires privées (Ayling, 2007-2008 : 343).

Les gouvernements au R.-U. ont mis en place un programme dynamique pour privatiser de nombreuses fonctions policières publiques et élargir le rôle des entreprises de sécurité privées (Travis et Williams, 2012). Cela inclut la passation de marchés avec des entreprises privées afin qu'elles participent à des enquêtes criminelles, qu'elles fournissent des preuves devant les tribunaux et qu'elles patrouillent dans les quartiers. On a créé la notion de « partenariat opérationnel » pour décrire les relations entre les services de police publics et les services de sécurité privés. Cette notion est définie comme « allant plus loin que le processus traditionnel d'impartition; il s'appuie sur les compétences, l'expertise, les technologies et l'innovation du secteur privé à l'appui de la transformation de bout en bout de la prestation des services au sein de l'organisation et l'amélioration des services offerts au public » (Her Majesty's Inspectorate of the Constabulary, 2012b : 60).

Le National Audit Office (NAO) et le HMIC ont produit conjointement un guide à l'intention des gouvernements et des services de police dans le cadre de « la création et la gestion de partenariats avec le secteur privé » (NAO et HMIC, 2013 : 5). Le document porte sur trois modèles de prestation :

- 1) Partenariat opérationnel majeur, où le service de police passe un marché avec un partenaire du secteur privé pour fournir d'importants pans des services de police (p. ex. en impartissant des services de soutien opérationnel). Ces contrats ont habituellement une grande valeur et sont à moyen terme (jusqu'à 10 ans).
- 2) Partenariat lié à la détention, où le service de police passe un marché avec un partenaire du secteur privé pour fournir soit des services (p. ex. gestion des détenus, restauration et nettoyage), des bâtiments ou les deux, y compris grâce à des contrats d'initiative de financement privé (IFP). Les contrats d'IFP sont habituellement à long terme (de 25 à 30 ans).
- 3) Soutien en consultation, où les services de police acquièrent des compétences et de l'expertise pour faciliter une transformation, ce qui peut inclure des engagements contractuels touchant les niveaux d'épargne. Les contrats sont à court terme (habituellement de 1 à 12 mois).

Les types d'arrangements touchant les partenariats entre les services de police et le secteur privé au R.-U. et des études de cas à titre d'illustration figurent dans le tableau 12 de l'annexe B. Cette tendance ne s'est pas dessinée sans controverse, et les résultats de l'élargissement du rôle de la sécurité privée au R.-U. restent à déterminer (Sambrook, 2012a; 2012b).

Exemples choisis de partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés

Il y a une diversité de partenariats entre les services de police et les services de sécurité privés au R.-U. (Soltar, 2009). Le projet Griffin est une initiative menée par la Police métropolitaine de Londres qui vise à faciliter l'échange d'information et la collaboration entre les services de police et les entreprises de sécurité privées dans le domaine de la sécurité, de la prévention du crime et la gestion des menaces terroristes (Prenzler et Sarre, 2012 : 152). Le programme est maintenant en place à l'échelle du pays et est considéré comme une pratique exemplaire (Police de la Ville de Londres, 2012). Ce programme a par la suite été adopté et mis en œuvre par les Services de police de Vancouver. Reliance, une entreprise privée, fournit à forfait un certain nombre de services pour la Cleveland Police Authority, y compris la gestion des détentions, les services de criminalistique et la gestion des cautions (Home Office, 2011). Les services de police de la région des Midlands de l'Ouest et les services de police de Surrey ont imparti un certain nombre de tâches à des entreprises de sécurité privées, y compris « des enquêtes criminelles, la gestion du renseignement, des patrouilles de quartier et la collecte d'enregistrement de TCF (Townsend, 2012). Ces initiatives n'ont pas été réalisées sans controverse. En 2012, le Police and Crime Commissioner (PCC) des Midlands de l'Ouest a abandonné des plans de « partenariats opérationnels » dans cette administration en raison de l'opposition du public et des services de police (Brunger, 2012). Un enjeu central des élections des commissaires de police et responsables de la lutte contre la criminalité au R.-U. en 2012 était la privatisation, les candidats du parti travailliste adoptant généralement une position antiprivatisation (Crawford, 2012). C'est ce qu'on appelait à ce moment-là la « politisation de la privatisation des services de police » (White, 2014b). Un plan de la Police métropolitaine de Londres d'impartir des fonctions administratives à un fournisseur de services de TI français, Steria, a été vertement critiqué par un chef syndical, qui s'est dit préoccupé par la gestion de matériel de nature délicate par une entreprise « étrangère » (Flinders, 2015).

L'impact de la privatisation et le rôle accru des services de sécurité privés

Les difficultés potentielles liées au recours à la sécurité privée et à la tendance des entreprises de services de police privés à « exagérer les mérites » de leurs capacités et expertises sont illustrées par l'échec majeur de G4S, l'une des plus importantes entreprises de sécurité privées du monde, qui n'a pas pu respecter ses obligations contractuelles touchant la prestation de 10 000 agents de police formés pour les Jeux olympiques de 2012 à Londres. Deux semaines avant les cérémonies d'ouverture, G4S a informé le gouvernement britannique qu'elle pouvait seulement fournir environ la moitié des employés prévus. Le gouvernement a dû faire intervenir les forces militaires pour assurer une sécurité supplémentaire.

Une diversité de facteurs ont provoqué l'échec, y compris les salaires versés, qui étaient inférieurs au salaire minimal britannique, le fait que l'entreprise avait sous-estimé le défi lié au recrutement et à la formation d'un important contingent d'agents de police et le manque de compétences de gestion et d'expertise pour mener à terme le contrat. L'entreprise a essuyé une perte de 70 millions de livres. Cette crise a mis au jour l'absence d'un cadre de surveillance gouvernementale efficace, une importante préoccupation compte tenu de la nature hautement médiatisée de l'événement et de la durée du processus de planification préolympique (Andreou, 2012; Milne, 2012). À la suite de cet événement, G4S n'a pas réussi à obtenir un contrat valant plusieurs millions de livres pour fournir des fonctions de soutien à l'alliance stratégique du Bedfordshire, du Cambridgeshire et du Hertfordshire (Cockerell, 2013).

Dans certains cas, les partenariats entre les services de police et les services de sécurité privés au R.-U. ont permis de réduire les taux de criminalité, particulièrement dans le domaine des crimes contre les biens (Bowers, 2001; Prenzler, 2009). Le Safer Merseyside Partnership, par exemple, a permis de fournir aux entreprises des vérifications de sécurité gratuites et une sécurité subventionnée, ce qui a permis d'accroître les mesures de prévention du crime, y compris un meilleur éclairage et des serrures de sécurité. Une évaluation du programme a révélé une importante réduction du nombre de cambriolages réussis, dont le taux est passé de 31 % à 13 % (Prenzler et Sarre, 2012 : 155). On n'a constaté aucune réduction pour les entreprises qui n'ont pas participé au programme.

Un examen de la réaction des services de police britannique aux nouvelles mesures d'austérité a révélé que certains services de police « ont réagi d'excellente façon à l'examen des dépenses » (HMIC, 2014 : 33). Cependant, il y a aussi eu certaines préoccupations selon lesquelles la réduction du financement avait grandement touché les services de police de quartier. De mars 2010 à mars 2015, le nombre total de personnes qui travaillaient sur « le terrain », y compris les agents de police, les employés et les APSC, a été réduit de 7 %, soit 8 500 personnes. Le plan consiste à compenser ces réductions en améliorant les services de police fondés sur le renseignement et en utilisant des stratégies policières fondées sur des données probantes.

Même si les services de police tentaient d'apporter des ajustements nécessaires en raison des réductions de personnel, le rapport a déclaré « les réductions de cette ampleur ont un impact négatif sur la quantité de travail qui peut être fait pour prévenir les crimes et protéger le public (HMIC : 2014 : 33). De plus, l'examen a révélé que « la collaboration entre les forces de police, le public et les organisations du secteur privé restait inégale, fragmentée, extrêmement complexe et trop lente » (HMIC, 2014 : 33).

Une enquête menée auprès d'agents de police (N=14 167) en Angleterre et au pays de Galles (Bradford, Brown et Schuster, 2013) a révélé que la plupart des agents s'opposaient à la participation des entreprises privées dans la prestation des services de police. En fait, 44 % étaient contre le transfert de la gestion des installations de détention à des entreprises de sécurité privées, et plus de 80 % des répondants ne voyaient

pas d'un bon œil le fait que les entreprises de sécurité privées enquêtent en cas d'accident de la route, interrogent des témoins et des suspects et s'occupent des victimes de crime.

Notamment, l'Écosse ne participe pas au mouvement d'impartition et de privatisation qui se produit au R.-U. Il semble y avoir peu de partenariats de collaboration entre les services de police publics et les entreprises de sécurité privées, et le secteur privé n'a pas pris en charge les fonctions administratives intermédiaires au sein des services de police publics. Dans une entrevue avec l'équipe de projet, un membre d'une association européenne de policiers a déclaré « l'Écosse est différente du R.-U. Elle veut être vue comme reconnaissant la valeur du secteur public et tentant d'éviter la privatisation ». L'Écosse n'a pas de législation sur la sécurité privée, même si elle dispose de certaines dispositions en matière d'accréditation. La sécurité dans les centres d'achats (et les autres espaces publics-privés semblables) est la responsabilité des propriétaires. Dans des situations graves, on appelle la police. Les clubs privés sont contrôlés de près, et les services de police peuvent seulement entrer s'ils sont invités à le faire. Les responsables de la sécurité dans les boîtes de nuit sont accrédités par les autorités locales, et ce processus varie d'une collectivité à l'autre.

Le partenariat entre la police du Lincolnshire et G4S

Un des partenariats les plus uniques est celui qui unit la police du Lincolnshire et l'entreprise multinationale de sécurité privée G4S. Dans le Lincolnshire, les services de police publics ont travaillé en collaboration avec l'entreprise multinationale de sécurité privée G4S. Les employés du G4S portent des uniformes qui arborent les logos de la police du Lincolnshire et de G4S sur leur insigne d'épaule (Ashford, 2012a; 2012b). En 2012, G4S a passé un marché de 10 ans concernant la prestation des services de police d'arrière-guichet pour la police du Lincolnshire. Cela a entraîné la mutation de 550 employés civils de la police vers G4S. Les employés portent l'insigne d'épaule et le cordon de la police du Lincolnshire et de G4S. En 2013, G4S a affirmé avoir économisé 5 millions de livres durant la première année du contrat (BBC News, 2013). Cette situation, même si elle est unique, peut tout de même nous éclairer parce qu'elle représente « le cas de partenariat public-privé expérimental le plus extrême dans l'histoire des services de police du R.-U. » (White, 2014b : 1011). Il s'agissait, comme un observateur l'a souligné, de l'arrangement qui « mélangeait le bien public et la logique du marché » (White, 2014b : 1014). Un examen des événements entourant l'accord avec G4S a révélé que l'accord a été conclu en grande partie en raison des défis budgétaires auxquels était confrontée la haute direction de la police du Lincolnshire, plutôt que d'une approche axée sur le marché (White, 2014b : 1008). Les négociations du contrat entre la direction de la police et G4S a exigé de chaque partie qu'elle apprenne un nouveau « langage » : la police, au sujet des processus opérationnels et des coûts, et G4S, au sujet de la culture, de l'éthique et des normes de la police (White, 2014b : 1011). Le tableau 7 présente des renseignements détaillés sur le contrat conclu entre la police du Lincolnshire et G4S.

Tableau 7 : Renseignements détaillés du contrat de partenariat stratégique entre la police du Lincolnshire et G4S

| Secteurs de service et caractéristiques | Désignation du HMIC | Renseignements clés |
|--|-----------------------|---|
| Salle de commande du service | Première ligne | Valeur totale du contrat de 229 millions de livres |
| Détention | Première ligne | |
| Comptoir d'accueil (demandes de renseignements des citoyens) | Première ligne | |
| Bureau de gestion des crimes | Soutien opérationnel | |
| Accréditation liée aux armes à feu | Soutien opérationnel | Durée : dix ans (assortie d'une option de prolongation de cinq ans) à partir du 1 ^{er} avril 2012 |
| Unité d'identification | Soutien opérationnel | |
| Unité de justice criminelle | Soutien opérationnel | |
| Unité responsable des collisions | Soutien opérationnel | |
| Bureau central des contraventions | Soutien opérationnel | |
| Parc automobile | Soutien administratif | Économies pour la police du Lincolnshire : 36 millions de livres sur dix ans |
| Finances et approvisionnement | Soutien administratif | |
| Apprentissage et perfectionnement | Soutien administratif | |
| Ressources humaines | Soutien administratif | |
| Technologie de l'information | Soutien administratif | Marge de profit de G4S : 6,2 % par année (et 50 % des profits annuels au-dessus de cette marge sont transférés à la police du Lincolnshire) |
| Soutien administratif | Soutien administratif | |
| Gestion des biens stratégiques | Soutien administratif | |
| Gestion des biens immobiliers | Soutien administratif | |
| Gestion des installations | Soutien administratif | |

Source : White, 2014b : 1012.

Le partenariat entre la police du Lincolnshire et G4S compte un certain nombre de caractéristiques intéressantes. Premièrement, il semble avoir été négocié et conclu en l'absence de tout projet pilote qui aurait permis de cerner d'éventuels défis. Deuxièmement, le contrat est d'une durée de dix ans. Manifestement, à la fin de cette période, il y aura des efforts déployés pour négocier un renouvellement du contrat. La police du Lincolnshire sera dans une position affaiblie, dans une certaine mesure, vu que les domaines de service établis au tableau 9 auront été la responsabilité de G4S pendant dix ans.

Il est peu probable que le service de police puisse reprendre le contrôle de ces services, particulièrement vu les coûts qui seraient associés à un tel effort. Il est possible que G4S soit alors dans une position d'exiger beaucoup plus d'argent dans le cadre du contrat pour continuer à fournir tous les services. Troisièmement, une des données principales utilisées pour évaluer l'efficacité des services fournis par G4S concerne les coûts. D'autres considérations, y compris la mesure dans laquelle ces arrangements contractuels influent sur la perception du public à l'égard de la police et si ces arrangements ont permis d'accroître ou de réduire la légitimité de la police ne semble pas avoir été inclus dans l'accord contractuel/le cadre. Un autre enjeu qui, en grande partie, reste inexploré, c'est la mesure dans laquelle il est éthique d'embaucher d'anciens agents de police pour superviser un certain nombre de domaines de service. Ces agents à la retraite recevaient aussi une pension pour leur service au sein de la police en plus d'être rémunérés par G4S.

La mise en œuvre du contrat entre la police du Lincolnshire et G4S ne s'est pas faite sans défi. La tentative de G4S de remplacer les standardistes par un système de réponse vocale interactive (RVI) en tant que mesure de réduction des coûts a été un échec. Un employé de G4S a déclaré « la plupart des gens ne savent pas sur quel bouton appuyer. Le problème, lorsqu'on appelle la police, c'est que, souvent, on ne sait pas à qui on veut parler et on ne sait pas ce qu'on veut. On nous appelle pour toutes sortes de raisons.

Un système de RVI ne tient pas compte de cela » (cité dans White, 2014b : 1015). Le fait que des membres du public appellent la police pour « un peu de tout » aurait dû être prévu. On a utilisé cet exemple pour illustrer « le conflit entre les services de police en tant qu'organe de gouvernance civique et la marchandisation d'un service en unités distinctes » (White, 2014b : 1016) et met possiblement en lumière les limites de la privatisation et de l'impartition des tâches policières.

Des préoccupations ont aussi été soulevées en ce qui concerne les « insignes hybrides » des employés en tant qu'agents de police du Lincolnshire et employés de G4S, situation qui a miné l'unité institutionnelle du service de police (White, 2014b : 1018). Certains employés ont considéré que l'association du personnel avec le secteur privé compromettrait leur statut auprès du public, particulièrement durant la période où G4S n'a pas respecté son contrat lié aux Jeux olympiques de Londres (White, 2014b : 1018).

L'efficacité de la privatisation

À la suite d'un examen de l'impact de la privatisation sur les fonctions policières au R.-U., un chercheur dans le domaine policier a conclu que « la privatisation des services de police n'a pas eu un effet aussi transformateur qu'allégué » (Prenzler, 2013 : 32). À l'appui de cette conclusion, il renvoie à un rapport de Her Majesty's Inspectorate of the Constabulary (HMIC, 2012) qui a constaté, aux termes d'un examen de 543 projets dans 43 services de police britanniques, que le partenariat axé sur la collaboration était principalement conclu entre des organismes du secteur public.

Plus précisément : 1) plus des deux tiers (N=381) concernaient une collaboration entre des services de police; 2) le cinquième (N=116) des projets concernait une collaboration entre un service de police et un autre organisme du secteur public; 3) 34 concernaient une collaboration entre un service de police et le secteur privé (c.-à-d. le travail de la police du Lincolnshire avec l'entreprise de sécurité privée G4S relativement aux fonctions administratives et intermédiaires); et 4) douze projets concernaient une collaboration entre un service de police et le secteur privé et public (c.-à-d. les forces policières d'Avon et du Somerset qui travaillent ensemble avec un consortium de conseils de comtés et de bourgs et des organisations du secteur privé pour assurer la prestation d'un éventail de services de soutien (HMIC, 2012 : 5-6).

On a constaté que, l'initiative Safer by Design, un programme de prévention du crime dans le Yorkshire de l'Ouest, a permis de réduire les cambriolages résidentiels (Armitage et Monchuk, 2009). L'initiative Secure by Design cible la prévention du crime dans les propriétés résidentielles et commerciales et fait la promotion de l'utilisation de normes de sécurité pour un large éventail d'applications et de produits. Elle s'appuie sur un partenariat entre les services de police publics et des entreprises de sécurité privées.

Privatisation et partenariats : leçons apprises

Les enjeux liés à la prestation de services de criminalistique au sein des services de police britanniques illustrent les défis qui sont souvent associés à la privatisation et à l'impartition. Avant 2012, le service de criminalistique fournissait aux services de police ce type de services. Après la fermeture du service, le Home Office a créé un cadre national visant la prestation de ces services par le secteur privé. L'objectif était de réduire les coûts et de normaliser la prestation des services. Un examen de cet arrangement, cependant, a révélé que certains services de police menaient leurs propres analyses de criminalistique, minant ainsi l'application du cadre national. Les services de police ne peuvent pas être obligés d'acheter des services de criminalistique du secteur privé. Cela a entraîné une situation où le cadre fondé sur le secteur privé a été compromis, et il y a peu de données sur le montant que les services de police dépensent pour mener leurs propres analyses de criminalistique (National Audit Office, 2014).

Il y a aussi des initiatives liées à la sécurité privée qui se sont soldées par un échec. Il y a eu un important débat concernant la décision à York de passer un marché concernant des patrouilles de sécurité privée dans des lieux publics. Les patrouilles sont réalisées par des employés appelés des « gardes communautaires » qui patrouillent dans des zones prédéterminées, le soir. Les patrouilles ont été achetées pour une région de York en 1999, et, en 2003, 16 des 22 conseils de quartier finançaient les patrouilles. Cependant, en 2011, il restait seulement deux conseils. Un examen des rapports produits par le personnel a révélé que plus de 80 % des incidents concernaient les jeunes et des comportements antisociaux. Une évaluation (Lister, 2012) a cerné un certain nombre de raisons pour lesquelles le programme de patrouille a été un échec. Une des principales raisons était le fait de ne pas avoir établi un mandat clair pour le programme. Cela a contribué au fait que le personnel de sécurité privé consacrait la majeure partie de son temps aux comportements antisociaux des jeunes. Il était aussi évident que le programme n'avait pas comblé les attentes de la collectivité selon lequel les patrouilles allaient permettre de s'attaquer aux sources sous-jacentes du problème plutôt que de simplement provoquer un déplacement vers d'autres secteurs de la région. On a aussi omis de tisser des liens entre le personnel de sécurité privée et la police locale. D'un point de vue plus général, l'expérience découlant de ce programme illustre les défis politiques opérationnels liés à l'élaboration de programmes de sécurité privée dans un modèle de services de police multiples.

Au terme d'un examen des partenariats entre les services de police et le secteur privé dans 12 services de police britanniques, le National Audit Office et le HMIC (2013) ont cerné un certain nombre de « leçons apprises » pouvant guider les initiatives dans ce domaine. Même si elle concerne le R.-U., ces constatations peuvent être utiles pour d'autres administrations aussi :

- 1) il est important d'établir des stratégies, des objectifs et des résultats clairs et de les communiquer au marché et de cerner les niveaux de tolérance au risque rapidement;
- 2) la réussite dépendait de la présence de solides dirigeants, qui reconnaissaient là où il manquait des compétences commerciales et une expertise (que ce soit eux-mêmes, en tant que dirigeants stratégiques, qui manquent de compétence ou d'expertise, ou que ce soit au sein de leur équipe d'approvisionnement) et qui agissaient en conséquence;
- 3) une planification minutieuse est nécessaire pour élaborer des spécifications de service détaillées. Les services de police devraient utiliser des analyses des coûts et du rendement afin d'harmoniser les spécifications avec leurs priorités générales en s'appuyant sur les données repères disponibles;
- 4) certains services de police ont reconnu avoir mis, au départ, trop l'accent sur l'objectif de « faire des économies ». Bon nombre de services ont depuis modifié leurs indicateurs de rendement clé pour y inclure des mesures qui aident à améliorer la qualité des services.

Des recommandations ont été formulées relativement à la sélection des fournisseurs et à l'évaluation des soumissions (NAO et HMIC, 2013 : 9-10) :

- 1) les services de police devraient renforcer leur relation avec leur partenaire potentiel et s'assurer que les deux parties comprennent la culture et les valeurs de l'autre. Cela aidera à étayer les processus de soumission et d'attribution des contrats;
- 2) les services de police devraient assurer la flexibilité des contrats rapidement dans le cadre du processus;
- 3) les services de police qui créent des partenariats doivent savoir que l'étape de sélection des fournisseurs, l'évaluation des soumissions, l'établissement de la base de référence touchant les coûts et le rendement et l'amélioration de la compréhension opérationnelle sont des activités exigeant de nombreuses ressources. Les avantages doivent être évalués en fonction des coûts engagés. Gouvernance, leadership et gestion des intervenants;

- 4) il faut que la haute direction soit la force motrice qui veille à ce que les projets aillent de l'avant et soient ciblés – cela a été souligné à de nombreuses reprises;
- 5) les services de police devraient réfléchir à la meilleure façon de communiquer avec leurs intervenants et à la façon de réagir à la rétroaction. Ils s'assureront ainsi que les intervenants appuient le projet le plus possible et s'assureront d'obtenir les meilleurs résultats. Gestion des contrats et du rendement;
- 6) les services de police devraient mettre au point une stratégie pour surveiller le rendement. Par exemple, s'il faut utiliser des crédits de service lorsque le contrat le prévoit ou s'il faut adopter une approche plus souple durant les périodes de changement complexe. Les services de police devraient en convenir et documenter ces décisions;
- 7) les services de police devraient aussi savoir de quelle façon ils obtiendront des commentaires des utilisateurs finaux.

Même si l'étude du NAO et du HMIC (NAO et HMIC, 2013 : 12-13) ne s'est pas penchée sur la question de la rentabilité des arrangements de partenariat, il y a eu une tentative de recueillir des renseignements sur les résultats, notamment :

- 1) résultats financiers : il y avait des données probantes selon lesquelles des économies avaient été réalisées et les coûts d'exploitation avaient été réduits. Il y avait aussi des données probantes concernant les répercussions positives sur les tâches que conservaient les services de police;
- 2) résultats en matière de rendement : on a cité des exemples relativement à l'augmentation du rendement des services de police;
- 3) professionnalisme et environnement de travail : le matériel fourni par les services de police indiquait qu'il y avait eu une amélioration du niveau de professionnalisme à de nombreux postes;
- 4) meilleurs données et meilleurs renseignements opérationnels permettant d'accroître le rendement des services de police : dans un certain nombre de services de police, on notait des améliorations liées à la consignation, à l'enregistrement et à la communication des renseignements. Cela avait aussi pour effet d'accroître le rendement de l'organisation.

Canada

Le nombre de fournisseurs de services de sécurité privés a augmenté considérablement au cours des deux dernières décennies. L'examen le plus récent de Statistique Canada sur la sécurité privée et les services de police publics au Canada remonte à 2008 (Li, 2008). Il a révélé qu'il y avait eu une importante augmentation du nombre d'employés dans le secteur de la sécurité privée de 2001 à 2006, soit un taux de croissance de 15 %, comparativement à un taux de croissance de 3 % pour les services de police publics (Li, 2008 : 3). L'analyse a aussi révélé que la proportion de femmes et de membres des minorités visibles avait augmenté au sein des services de police publics et au sein du secteur de la sécurité privée, les augmentations les plus importantes s'étant produites dans le secteur de la sécurité privée.

Une analyse des statistiques de 1991 à 2001 révèle une croissance de 69 % des services d'enquête et de sécurité canadiens, durant cette période (Sanders, 2005). Dans une analyse de la situation réalisée en 2012, il est dit qu'il y avait environ 140 000 personnes et 3 000 entreprises au Canada qui possédaient des permis dans le secteur de la sécurité privée. À ce moment-là, il y avait environ 70 000 agents de police au Canada. Cela représente une augmentation de 40 % comparativement à 2006 (Hovbrender, 2012). Selon les indications, cette tendance à la hausse s'est poursuivie. Selon le directeur des Services privés de sécurité et d'enquête de l'Ontario, le nombre de permis de sécurité privée octroyé en Ontario a augmenté, passant de 55 000 à 77 000 (une croissance de 28,6 %) au cours des cinq dernières années. Durant la même période, le registraire adjoint des Alberta Security Programs a noté une augmentation de 20 000 à 24 000 enregistrements (croissance de 16,7 %) de 1999 à 2014, le nombre d'agents de police

a augmenté de 24,5 %, pour s'établir à 68 896 agents, soit moins de la moitié du nombre de fournisseurs de services de sécurité (Hutchins, 2015).

Une analyse de la situation dans le secteur de la sécurité privée réalisée par le Conseil sectoriel de la police (2012) a révélé que le secteur était « segmenté et compétitif ». Il était estimé qu'il y avait environ 120 000 personnes accréditées en tant qu'agent de sécurité à l'échelle du Canada. Par ailleurs, 8 500 personnes avaient un permis d'enquêteur privé, et 9 000, un permis de garde de voitures blindées.

Une analyse des données de Statistique Canada réalisée par Winterdyk et Ruddell (Ruddell et Jones, 2014 : 61) a constaté qu'il y avait d'importants écarts quant au nombre d'employés dans le secteur de sécurité privée par tranche de 1 000 résidents à l'échelle du pays. Les chiffres variaient de 2,13 à l'Île-du-Prince-Édouard à 3,58, en Nouvelle-Écosse. En examinant les statistiques de 2006 et 2011, Ruddell et Winterdyk ont trouvé un lien entre les niveaux de crimes violents et le nombre d'agents de sécurité déployés, et plus d'agents étaient des employés. De plus, en tenant compte d'autres facteurs, on constatait que les collectivités plus riches avaient tendance à compter plus d'agents de sécurité. Ces constatations rapportées par Ruddell et Winterdyk peuvent refléter un service de police à deux vitesses dans le cadre duquel ceux qui peuvent se payer un niveau de sécurité plus élevé peuvent se procurer ces services, une pratique qu'on constate plus souvent dans les villes américaines où les services de police ont connu des compressions (Ruddell et Jones, 2014 : 60-61).

Le continuum des services de police canadiens

Un examen de la civilisation et de la privatisation des services de police au Canada a permis de cerner un continuum de services de police englobant la civilisation et la privatisation et de déterminer les avantages et les défis connexes (Sécurité publique Canada, 2012). Ce continuum, dont on parle souvent en la qualifiant de service de police « à paliers », contient un certain nombre de catégories thématiques : 1) agent assermenté; 2) employé civil – administration (c.-à-d. personnel de bureau et soutien administratif, ressources humaines); 3) employé civil – services communautaires (c.-à-d. agent de stationnement); 4) employé civil – aide aux enquêtes (c.-à-d. agents de police spéciaux, répartiteurs); 5) employés civils – soutien spécialisé (p. ex. spécialistes en criminalistique, analyste du renseignement criminel); 6) employé municipal – application de la réglementation (c.-à-d. application de la réglementation (c.-à-d. application des règlements administratifs)); 7) bénévoles – intégrés (c.-à-d. patrouilles communautaires) 8) bénévoles – collectivité (c.-à-d. sécurité durant des événements); 9) contrats liés à des services de police publics (c.-à-d. agents assermentés durant des événements précis); 10) secteur privé – application de la réglementation (c.-à-d. application des règlements administratifs); 11) secteur privé – soutien aux enquêtes (c.-à-d. expertise comptable judiciaire, système de communication spécialisée); 12) secteur privé – enquête (c.-à-d. enquêteur privé); 13) sécurité privée quasi publique (c.-à-d. Administration canadienne de la sûreté du transport aérien); et 14) sécurité privée (c.-à-d. consultant en sécurité, agent de prévention des pertes) (Sécurité publique Canada, 2012 : 18-24).

McKenna (2014) a examiné l'émergence des « services de police à paliers » au Canada, un modèle de services de police qui « se fonde essentiellement sur un éventail élargi d'employés habilités à remplir des fonctions policières » (2014 : 1; voir l'annexe A). Cette tendance a été provoquée en grande partie par l'augmentation des coûts des services de police publics et recherche de façons novatrices de répondre aux besoins des collectivités en matière de sûreté et de sécurité.

Partout au Canada, le personnel du secteur de la sécurité privée est utilisé par les services de police pour jouer un certain nombre de rôles, y compris protéger les scènes de crime, mener des enquêtes de prévention des pertes et assurer la sécurité à l'extérieur des tribunaux, entre autres. Les zones

d'amélioration commerciale ont souvent recours à des entreprises de sécurité privées pour contrôler des enjeux liés au maintien de l'ordre. Les services de police participent souvent à la prestation de formation au personnel des entreprises de sécurité privées dans des domaines précis, comme la façon de mener des enquêtes de prévention des pertes.

Rigakos et Leung (2006 : 130) ont cerné un certain nombre de services de police étatiques et quasi étatiques au Canada. Ceux-ci incluent le corps canadien des commissionnaires, une organisation privée sans but lucratif qui offre des services de sécurité au secteur public et privé, l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA), une société d'État fédérale sans but lucratif qui se concentre sur les activités touchant la sûreté aérienne et les zones d'amélioration commerciale ou les associations d'amélioration commerciale, qui peuvent embaucher des agents de sécurité privés ou des agents assermentés.

La situation économique des services de police et les services de sécurité privés

Les discussions sur le rôle potentiel du secteur de la sécurité privée se tiennent dans le contexte plus général du dialogue concernant la situation économique et la durabilité des services de police (Hutchins, 2015). Certains estiment que bon nombre des tâches dont s'acquittent actuellement des agents de police assermentés peuvent être réalisées tout aussi efficacement par d'autres personnes, y compris des employés d'entreprises de sécurité privées.

Il convient de signaler que des données anecdotiques sont utilisées en l'absence de recherche empirique permettant de cerner quelles sont les « nombreuses tâches » dont ne s'acquittent pas des agents assermentés qui pourraient être transférées à du personnel non assermenté, y compris des employés d'entreprises de sécurité privées. Dans leur rapport sur la situation économique des services de police canadiens, Ruddell et Jones (2014 : 59) ont souligné que « comparativement, il y a eu peu de recherches canadiennes réalisées sur l'exploitation des entreprises de sécurité privées ».

Dans un même ordre d'idées, jusqu'à présent, il a été difficile de cerner les activités et les incidents qui sont « liés à l'application de la loi seulement de manière tangentielle ». Cette situation est liée aux défis de longue date en ce qui a trait à la détermination des « principales » fonctions policières. Rappelant l'étude sur « le temps et la tâche » au R.-U., il se peut que la majeure partie des incidents auxquels les agents de police canadiens réagissent inclue un risque de comportement illégal. Si c'est le cas, il devient plus difficile de déterminer à quels incidents du personnel parapolicier ou de sécurité privée pourrait intervenir. Un autre enjeu dont on ne parle souvent pas, c'est le transfert aux services de police de tâches qui, selon la loi, relèvent d'autres organismes (c.-à-d. répondre aux besoins des personnes ayant une maladie mentale) (Griffiths, 2016). Il est peu probable que ces fonctions puissent être transférées au personnel parapolicier ou de sécurité privée.

Dans son rapport sur les stratégies de réduction des coûts ou des services de police, Leuprecht (2014 : 12) reconnaît que les « facteurs liés à la demande » ont contribué à l'augmentation des coûts des services de police, soulignant « de nos jours, nous nous attendons à ce que les services de police s'occupent de tout, des cas liés à la santé mentale aux infractions à la *Loi sur les alcools* par des adolescents bruyants ». Sur l'impact du transfert de responsabilité, il commente : « les services de police doivent gérer les répercussions sur leur travail des gouvernements provinciaux et des administrations municipales qui tentent d'équilibrer leur budget en réduisant les services sociaux, la durée des incarcérations et le nombre de personnes recevant des soins en institution » (2014 : 13).

Dans son analyse de la situation économique des services de police, le Comité permanent de la sécurité publique et nationale (Kramp, 2014) a souligné que le secteur de la sécurité privée peut être une solution

de rechange économique, même si elle relève de la compétence provinciale et qu'il y a d'importantes différences en ce qui a trait à la réglementation et au rôle du secteur de la sécurité privée à l'échelle du pays. Le gouvernement fédéral a discuté à de nombreuses occasions du besoin de réduire les coûts des services de police en s'assurant que les agents assermentés s'occupent des fonctions principales et que les services de soutien sont fournis dans le cadre d'un arrangement sur des services de police à paliers, y compris le recours au secteur de la sécurité privée (Quan, 2013). Au début de 2015, par exemple, la Commission des services policiers de Toronto a demandé au chef de police du Service de police de Toronto d'envisager d'impartir l'application de la loi dans les parcs de stationnement et la sécurité des tribunaux.

La province de l'Ontario a créé un Comité consultatif pour l'avenir des services policiers qui s'intéresse à une utilisation plus efficace et plus stratégique des ressources. Cela a inclus des discussions générales au niveau gouvernemental et à la formulation d'un certain nombre de recommandations pour accroître la sécurité en Ontario. Un objectif du comité est d'établir des normes qui portent sur la collaboration, l'échange d'information et la mesure du rendement et les résultats. Un haut fonctionnaire du gouvernement ontarien a souligné qu'il y avait un appétit pour du changement dans la province, particulièrement en ce qui a trait à une surveillance accrue et à l'élaboration d'une approche stratégique à long terme.

L'Alberta a adopté une approche à paliers pour assurer la prestation des services de sécurité publique qui intègrent les services de police publics, les agents de la paix et le secteur de la sécurité privée. On a défini le rôle et les responsabilités de chaque groupe. Un haut fonctionnaire du gouvernement a indiqué que les trois groupes travaillent bien ensemble dans de nombreuses collectivités.

La ville d'Edmonton utilise une approche à paliers semblable en matière de sûreté et de sécurité au sein de son nouveau district du divertissement du centre-ville et dans le cadre de son projet de revitalisation du centre-ville. Le modèle intègre des agents de police, des agents de la paix ayant des responsabilités relativement au système de train léger sur rail, aux principales places et bâtiments de la ville et le secteur de la sécurité privée, qui assume des responsabilités liées à l'aréna (actuellement en construction), au grand centre commercial du centre-ville et à la bibliothèque. Tous les intervenants travaillent de façon complémentaire pour assurer la sécurité publique et le maintien de l'ordre social.

Fonctions des services de sécurité privés

Un examen de plusieurs sites Web d'entreprises d'enquête de sécurité publique et d'atténuation des risques illustre le large éventail de services liés à la sécurité fournis par des entreprises du secteur privé au Canada. Ces services sont présentés dans le tableau 8, à la page suivante.

Un membre de la direction d'une entreprise de sécurité privée œuvrant à l'échelle internationale rencontré dans le cadre de la présente étude a souligné la portée des activités et des spécialisations dont s'occupait son entreprise durant la semaine de l'entrevue :

- 1) sécurité sur le lieu d'un conflit syndical;
- 2) prévention des pertes dans le secteur de la vente au détail;
- 3) protection de cadres;
- 4) activité complexe d'informatique judiciaire relativement à un important vol de propriété intellectuelle;
- 5) enquête en matière d'incendie criminel;
- 6) des douzaines de cas de fraude pour des bureaux d'avocats des compagnies d'assurance;

- 7) consultation relativement à trois projets de sécurité de pipelines;
- 8) vérification de sécurité pour un organisme du gouvernement fédéral;
- 9) enquête liée à des menaces proférées à l'égard d'une personne connue.

Tableau 8 : Services fournis par des entreprises de sécurité privées

| | |
|--|---|
| <p>SERVICES DE GARDIENS ET DE PROTECTION Services de gardiens et services de gardiens discrets en uniforme Services de conciergerie Sécurité statique Patrouilles motorisées Protection rapprochée et protection de cadres/VIP Services d'intervention aux alarmes d'urgence</p> <p>ENQUÊTE Localisation de témoins dans le cadre de vieilles affaires et entrevues Contre-mesures de surveillance technique Opérations et surveillance d'infiltration Entrevue/interrogatoire Enquête en cas de blessure/d'invalidité de longue durée Soutien des recours en justice</p> <p>PRÉVENTION DES PERTES Agents de prévention des pertes</p> <p>SÛRETÉ ET SÉCURITÉ HUMAINE Sécurité et gestion dans le cadre d'événements spéciaux Système d'appels infirmiers et sécurité des soins de santé Sites de repérage de personnes</p> <p>PROTECTION DES BIENS/PROTECTION PHYSIQUE Conception, installation, réparation et surveillance de systèmes de sécurité commerciale et résidentielle Conception de systèmes de protection physique et électronique Contrôle des accès (systèmes et entrées) Surveillance à distance Clôture de sécurité Données biométriques</p> <p>PRODUITS ET SERVICES TECHNIQUES Localisateur GPS Analyse vidéo Gestion des enregistrements vidéo (y compris les caméras thermiques) Gestion des visiteurs (y compris les rayons X et d'autres méthodes de contrôle)</p> <p>PROTECTION DES INFRASTRUCTURES ESSENTIELLES Identification de réseaux touchant les infrastructures physiques Analyse de l'interdépendance Évaluation spécialisée des vulnérabilités Évaluation des risques liés aux infrastructures essentielles</p> | <p>SOUTIEN À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES Congédiements à risque élevé Évaluation préalable à l'emploi Vérification des antécédents Test de dépistage de drogues pour les employés Évaluations des ressources humaines Consultation liée à la santé et la sécurité au travail</p> <p>SOUTIEN ORGANISATIONNEL Recherches aux fins de diligence raisonnable Gestion de la réputation Services de sécurité et de protection mondiaux Gestion de l'approvisionnement Gestion de projets liés à la sécurité et élaboration de programmes connexes Veille concurrentielle Propriété intellectuelle</p> <p>CONSULTATION ET RECHERCHE DANS LE DOMAINE DE LA SÉCURITÉ Mesures anti-pot-de-vin et corruption – mise en œuvre et conformité Évaluation de la cybersécurité</p> <p>ÉVALUATION DE LA MENACE ET DES RISQUES Évaluation des risques, des menaces et des vulnérabilités et mesures d'atténuation connexes Recherche de renseignements de sources ouvertes (p. ex. cartographie de données et analyse à l'aide d'outils complexes) surveillance – criminelle, civile, organisationnelle, assurance et judiciaire Évaluation des dangers</p> <p>SERVICES MONÉTAIRES Gestion des caisses des sociétés Logistique liée aux liquidités Transport blindé</p> <p>GESTION D'URGENCE ET CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS Gestion des urgences Planification de la continuité liée à la gestion des urgences Planification en cas de pandémie</p> <p>SERVICES SPÉCIALISÉS Contrôle de sécurité pré-embarquement dans le secteur de l'aviation Formation en sécurité organisationnelle et en gestion de la sûreté et de la sécurité Sécurité en cas de conflits de travail</p> |
|--|---|

Sources : G4S Canada, 2015; Garda, 2015; Intelligarde, 2015; Paladin Security, 2015; Xpera, 2015

Collaboration entre les services de police publics et les services de sécurité privés

Selon certains observateurs, les liens entre les services de police publics et les services de sécurité privés au Canada s'améliorent (Kitteringham, 2009). Un représentant du milieu de la justice provinciale a décrit l'intégration des services de police publics et des services de sécurité privés comme étant « inévitable ».

Voici certains exemples choisis qui montrent bien les arrangements fondés sur la collaboration entre les services de police publics et les services de sécurité privés :

- Les Services de santé de l'Alberta ont recours à une entreprise de sécurité privée qui a conclu un contrat avec la Ville d'Edmonton pour assurer l'application de la loi dans les parcs de stationnement. Plusieurs agents de sécurité sont assermentés en tant qu'agents de la paix (le statut nécessaire pour remorquer des véhicules).
- Au West Edmonton Mall, il y a à la fois du personnel de sécurité privée et un sous-poste de police. La coopération entre les deux est décrite par un représentant provincial comme étant « excellente ».
- Saskatoon a adopté une pratique en vertu de laquelle les responsables de la sécurité avertissent et laissent partir les voleurs à l'étalage (p. ex. s'il s'agit d'un vol mineur ou d'une première infraction) et la police intervient uniquement lorsque les personnes sont arrêtées. Il s'agit d'une pratique commune dans le cadre des programmes de prévention des pertes à l'échelle du pays. La police n'intervient plus en cas de plainte de vol à l'étalage, sauf pour procéder à une arrestation. Les rapports de sécurité sont utilisés devant les tribunaux.
- Le personnel de sécurité privée est souvent le premier à intervenir lors du déclenchement d'alarmes résidentielles ou commerciales.
- Les agents de la Première nation de Rama (Ontario) travaillent en collaboration avec une entreprise de sécurité privée dans un casino local et ont créé ce que le chef du service de police de la Première nation a décrit comme étant une « relation mutuelle de soutien ».
- En Saskatchewan, des membres du corps des commissionnaires sont maintenant responsables des radars à laser dans les zones de construction sur l'autoroute (McEachern, 2013; Ruddell et Jones, 2014 : 60).
- À l'échelle du pays, les commissionnaires s'acquittent d'un large éventail de tâches qui revenaient précédemment à des agents assermentés, y compris la protection des scènes de crime et la signification de documents.
- À North Battleford, en Saskatchewan, certains employés municipaux possèdent une désignation d'agent de police spécial au titre de l'article 75 de la *Police Act* qui s'inspire du cadre de service de police à paliers de l'Alberta.
- À Waterloo, en Ontario, la police travaille en étroite collaboration avec les enquêteurs des banques et des compagnies d'assurance pour communiquer de l'information et, dans certains cas, on a officialisé ce partenariat grâce à un protocole d'entente.
- Le service de police de Waterloo a passé un marché avec une entreprise de sécurité privée pour fournir la sécurité externe dans l'immeuble du quartier général, une décision qui a été prise après qu'une personne a défoncé la porte d'entrée principale du bâtiment avec un véhicule.
- En Ontario, la sécurité de bâtiments des ministères provinciaux est assurée par la PPO et du personnel de sécurité privée.

Le projet Griffin est un exemple de partenariat entre les services de police publics et les services de sécurité privés. Mis sur pied initialement au R.-U. il a depuis été adopté par le service de police de Vancouver et d'autres services de police. Il consiste en un partenariat entre un service de police, des organisations de sécurité externes et d'autres organismes des secteurs public et privé. Le service de police

fournit aux partenaires des mises à jour hebdomadaires de leurs préoccupations en matière de prévention du crime et d'antiterrorisme afin de compter sur des milliers de paires d'yeux et d'oreilles sur le terrain. Par exemple, le service de police de Vancouver fournit des renseignements sur les véhicules volés aux agences de sécurité, et les entreprises de sécurité privées déclarent leurs constatations touchant des personnes ou des circonstances suspectes.

L'entreprise privée Genesis Security a participé à l'intégration du modèle de Vancouver au Canada et était membre du comité directeur réunissant des entreprises de développement et l'ACSTA. Le service de police de Vancouver participe aussi à l'Opération Coopération, un partenariat d'échange d'information entre le service de police de Vancouver et des professionnels du domaine de la sécurité, principalement dans le centre-ville.

Résistance des services de police relativement à la sécurité privée

Il y a des situations où les services de police canadiens ont résisté activement à l'expansion du secteur de la sécurité privée.

Côté-Lussier (2013) documente la réponse du SPVM à Montréal à un livre blanc produit par le ministre provincial de la Sécurité publique dans lequel elle indique que « le secteur de la sécurité privée était décrit comme un partenaire dans le cadre des activités visant à assurer la sécurité publique, comme les services de police, les services correctionnels et les services d'incendie » (Côté-Lussier, 2013 : 187). La province a par la suite adopté la *Loi sur la sécurité privée* (2006) qui « visait à accroître la crédibilité du secteur de la sécurité privée en tant que fournisseur légitime des services de sécurité privés » (Côté-Lussier, 2013 : 187), même si la *Loi* faisait une différence entre les rôles des services de police publics et ceux des services de sécurité privés. Ces efforts n'étaient pas soutenus par le SPVM, qui a entrepris de se « donner une nouvelle image » et d'élargir ses activités dans la ville, y compris en assumant la responsabilité pour l'application de la loi en matière de stationnement. L'expansion des services de police à Montréal a inclus la « location » d'agents assermentés au secteur privé par l'intermédiaire de contrats payés grâce à des fonds privés (CJAD News, 2014). Cela a permis au SPVM de générer des recettes annuelles de 3,9 millions de dollars.

Actuellement, il semble y avoir des limites à la participation du secteur de la sécurité privée avec les services de police. Un gestionnaire principal dans une grande entreprise de sécurité privée canadienne a indiqué que les services de sécurité privés ne participaient pas aux efforts multi-organismes pour cerner les risques potentiels à la sécurité nationale et repousser les attaques. Un chef de police interrogé dans le cadre du projet a déclaré qu'il faudrait mettre l'accent sur la réduction de la demande plutôt que sur le recours aux services de sécurité privés pour combler les lacunes en augmentant les partenariats axés sur la collaboration avec d'autres organismes gouvernementaux et ONG. Fait important, ce chef de police connaissait peu les activités des unités de sécurité privée dans les grandes sociétés. Un chef de police adjoint interviewé dans le cadre du projet a laissé entendre que les services de police devraient embaucher des personnes pour combler les lacunes cernées liées à la prestation des services. On assurerait ainsi une surveillance appropriée et la gestion du rendement et on faciliterait l'établissement des normes et la conformité.

Maintien de l'ordre à l'aéroport de Montréal

Avant 1998, la GRC fournissait tous les services de police et tous les services de sécurité à l'Aéroport de Montréal, tandis que le corps des commissionnaires assurait la sécurité à tous les points d'accès aux zones interdites. En 1998, la GRC a été remplacée par la Sûreté aéroportuaire d'Aéroports de Montréal

(SAAM), qui compte uniquement des employés d'Aéroports de Montréal. La responsabilité pour les interventions armées liées aux déplacements transfrontaliers avec les États-Unis a été attribuée par contrat aux services de police de Montréal, puisqu'une intervention armée est requise dans ces zones. Toutes les autres fonctions liées à la sécurité à l'aéroport relèvent de la SAAM et de GardaWorld, une agence de sécurité privée, dont l'objectif est d'assurer la sécurité dans toutes les zones interdites et d'assurer le contrôle de la circulation sur les rampes supérieure et inférieure. En plus d'assurer la sécurité, les agents de GardaWorld sont aussi formés en tant que premiers intervenants.

Les agents de sécurité de la SAAM sont formés par les services de police de Montréal et la Sûreté du Québec et sont accrédités par l'École nationale de police du Québec (ENPQ). Les agents reçoivent 13 semaines de formation, et les chefs de section reçoivent une formation supplémentaire. De plus, ils bénéficient de formation d'appoint et de formation en cours d'emploi qui respecte et dépasse les exigences en matière de formation définies aux articles 115 à 118 du *Règlement canadien sur la sûreté aérienne*.

La SAAM a été créée en 1996. L'agence a été accréditée par la Commission for Accreditation of Law Enforcement Agencies (CALEA) en 2003. La SAAM est la seule agence non policière à avoir reçu cette accréditation au Canada. La SAAM s'acquitte maintenant de nombreuses fonctions qui étaient anciennement réservées à la GRC, comme l'application des règlements de la circulation et le contrôle radar. Ses agents sont autorisés par un règlement fédéral et le *Code criminel* du Canada à procéder à des arrestations liées à l'aéroport, puis à transférer les personnes arrêtées à un agent de la paix. Ils sont aussi autorisés à confirmer l'identité des personnes aux points d'accès et à s'acquitter de fonctions liées à la circulation et aux parcs de stationnement.

Les agents de la SAAM sont formés par l'académie de la Sûreté aéroportuaire d'Aéroports de Montréal et divers autres cours, comme le cours de qualification radar, sont obtenus auprès de l'École nationale de Police du Québec (ENPQ) qui offre les certifications connexes. La SAAM compte un directeur et deux directeurs adjoints, un responsable des opérations, et l'autre, du centre d'expertise. En plus des cours de formation requis pour l'accréditation, les agents de sécurité de GardaWorld reçoivent six semaines de formation, tandis que les employés comme les superviseurs de secteur reçoivent 13 semaines de formation afin de pouvoir travailler à l'aéroport. De plus, ils reçoivent des cours de formation d'appoint et en cours d'emploi qui respectent et dépassent les exigences en matière de formation définies aux articles 115 à 118 du *Règlement canadien sur la sûreté aérienne*.

La Sûreté aéroportuaire d'Aéroports de Montréal a aussi passé un marché avec GardaWorld Security pour obtenir des services de sécurité afin que des employés de l'entreprise assument des postes statiques, veillent au contrôle de l'accès dans les zones interdites et agissent à titre de premiers intervenants pour fournir des soins médicaux. Ils peuvent offrir des services de gestion de la circulation, mais ne sont pas autorisés à utiliser les radars ou ni à appliquer la loi relativement aux infractions relatives à la conduite d'un véhicule. La SAAM gère le personnel de GardaWorld et ses activités. Les agents de GardaWorld accrédités qui présentent une demande pour travailler à l'aéroport font l'objet de vérifications par les enquêteurs de la SAAM. Une fois acceptés, ils reçoivent sept semaines supplémentaires de formation sur la réglementation et les fonctions liées à l'aviation à l'académie de la SAAM.

Les enquêteurs de la SAAM travaillent en coopération avec les agents de la police de Montréal dans le cadre d'enquêtes qui vont de vol contre des commerçants à des vols de bagages en passant par des menaces contre des particuliers, des transporteurs aériens ou d'autres organisations. Leur expertise, acquise au fil de nombreuses années de travail en aéroport et les liens tissés avec les autres employés de l'aéroport au fil des années leur donnent une grande valeur dans différents domaines, allant des interactions avec des contacts pour déterminer la crédibilité et la validité de certaines menaces au fait de

veiller à la disposition appropriée des caméras en passant par l'accès aux photos et aux enregistrements vidéos requis dans le cadre des enquêtes.

Les cadres de la SAAM décrivent la relation de travail entre les entités de sécurité publique et privée comme étant un très bon partenariat. L'un de leurs principaux défis continue d'être les restrictions en matière d'échange d'information. Même si la SAAM fournit beaucoup de renseignements aux services de police publics, souvent, les services de police publics ne peuvent pas fournir un niveau comparable d'information aux entreprises de sécurité privées. Des travaux sont en cours avec la province du Québec pour créer des mécanismes de façon à améliorer la communication d'information.

Police de l'Université de Waterloo

En Ontario, la police de campus est composée de personnel de sécurité privé qui possède un statut d'agent de police spécial seulement sur la propriété du campus et seulement avec l'assentiment des services de police locaux par l'intermédiaire du ministère provincial. La police locale a intérêt à respecter et maintenir les normes policières et a tout intérêt à ce que les politiques, les pratiques et les procédures dans les universités soient uniformes. À l'Université de Waterloo, par exemple, l'université paye pour le détachement d'un agent de police au sein de la police de campus – au départ, il était là pour accroître l'ensemble de compétences afin de rendre les agents de police plus compétitifs en ce qui concerne l'avancement; cependant, les deux dernières nominations étaient à long terme. Leur rôle est de s'assurer que les enquêtes sont menées conformément aux normes et que les plaintes du public sont traitées selon la même norme. L'agent du service de police de Waterloo (SPW) est armé, et la préoccupation initiale concernant la présence d'un agent armé sur le campus a été dissipée.

Le service des plaintes du service de police régional de Waterloo est responsable de la surveillance et des enquêtes, tandis que l'Unité des enquêtes spéciales provinciale enquête dans le cadre des incidents de blessure durant les enquêtes ou la détention. Le sergent d'état-major de la police de campus a accès au Centre d'information de la police canadienne (CIPC) et aux bases de données de Niche. La législation provinciale en matière de protection des renseignements personnels prévoit la communication d'information entre l'organisme d'application de la loi et les agents de police spéciaux.

Les services de police doivent aussi enquêter dans les cas de quasi-infraction (p. ex. violence conjugale). Dans ces cas, le SPW se présente sur le campus pour enquêter; si le plaignant ou les témoins ne veulent pas porter plainte à la police, l'affaire fait l'objet d'une enquête interne. La question consiste à déterminer si le suspect devrait être sur le campus et, dans l'affirmative, s'il devrait y avoir des restrictions. Les crimes qui font le plus souvent l'objet d'enquêtes sont des vols, des voies de fait, des méfaits, des fraudes et certains cas de fraudes majeures qui exigent des ressources policières.

Législation canadienne sur la sécurité privée par administration

Dans la plupart des administrations, les lois et règlements liés à la sécurité s'appliquent en ce qui a trait à la surveillance, à l'accréditation et à la conformité des détenteurs de permis. Chaque province et le territoire du Yukon se sont dotés d'une loi sur les détectives privés et les agences/agents de sécurité. Il y a

d'importantes variations quant au contenu de ces textes législatifs et des règlements connexes. Une liste des textes législatifs liés à la sécurité par province est dressée à l'adresse C.

Toutes les lois définissent les rôles d'enquêteur privé et d'agent de sécurité, les fonctions dont ils s'acquittent et les qualifications requises pour l'accréditation, toutes les obligations détaillées des ministères et des titulaires de permis en ce qui a trait à l'accréditation, la réglementation et les enquêtes en cas de plainte contre des fournisseurs de services, qu'il s'agisse de particuliers ou d'organisations. Certaines lois incluent des exigences en matière de vérification et de production de rapports, y compris des exigences sur la déclaration des cas de recours à la force. Le texte législatif dans plusieurs administrations contient des exigences plus détaillées en matière d'application et de tenue de documents. Certains textes précisent des exigences et des normes en matière de formation, de formateurs et d'établissements d'enseignement.

La croissance des services de sécurité privés et l'accroissement de leur portée ont poussé un certain nombre de provinces à adopter ou à modifier des textes législatifs pour refléter de façon plus exacte et contrôler le secteur de la sécurité privée, tout en améliorant la gouvernance et la responsabilité en vue d'accroître la sûreté et la sécurité publique. L'Alberta a créé son Security Programs Office, son bureau de programme de sécurité, pour gérer les activités de surveillance, d'accréditation et de conformité des secteurs des services de sécurité, des services d'enquête et des services de serrurerie en Alberta. La *Security Services et Investigators Act*, adoptée en 2010, est continuellement mise à jour, les plus récentes modifications ayant été approuvées en avril 2015. En Ontario, l'étude sur l'avenir des services de police et le rapport sur la modernisation des services de police de l'Association des municipalités de l'Ontario se sont intéressés aux services de sécurité privés en tant que composante intégrale du cadre de sûreté et de sécurité publique. Dans le cadre de ces efforts, on envisage d'apporter des modifications à la *Loi sur les services privés de sécurité et d'enquête*.

Le Québec est l'une des provinces aux premières lignes de la législation et de la surveillance du secteur de la sécurité privée. Des efforts pour assurer la gouvernance du secteur ont commencé vers le milieu des années 1990 et ont culminé en 2006, avec l'adoption du premier de plusieurs textes législatifs au titre de la nouvelle *Loi sur la sécurité privée*. La *Loi* est devenue pleinement exécutoire en 2010 (Gouvernement du Québec, n.d.). La *Loi* contient des dispositions réglementaires concernant l'accréditation des agences et agents de sécurité privés, les sanctions en cas de non-conformité, l'autorisation de mener des enquêtes, la tenue d'un registre des titulaires de permis, entre autres. L'administration de la *Loi*, y compris la mise en œuvre du nouveau texte législatif et de la réglementation connexe, est supervisée par le Bureau de la sécurité privée. Le Bureau octroie des permis aux agents et agences et est l'organisation chargée de gérer les plaintes reçues contre les titulaires de permis au sein des six activités du secteur cernées dans la loi (Bureau de la sécurité privée, n.d.)

Autorité responsable de l'accréditation

L'autorité responsable de l'accréditation en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario et au Yukon est le registraire, au Nouveau-Brunswick, il s'agit de la commission; à l'Île-du-Prince-Édouard, il s'agit du ministre; à Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.-L.), il s'agit de l'administrateur nommé au titre de la *Security Act*, tandis que, au Québec, c'est le Bureau de la sécurité privée.

Responsabilité gouvernementale

La législation exige de l'organisme responsable de la sécurité privée qu'il mène des inspections relativement aux détenteurs de permis. Ces inspections peuvent prendre la forme de visites sur place dans les bureaux de l'agence ou à un emplacement où le fournisseur de services travaille pour valider l'accréditation, et la conformité avec les normes en matière d'accréditation ou d'uniforme, par exemple. Par ailleurs, il pourrait s'agir de vérifications en bonne et due forme qui incluent un examen lié à l'accréditation, aux politiques, aux processus et aux procédures. En Alberta, par exemple, les exigences de vérification en bonne et due forme sont déterminées par des indicateurs d'avertissements cernés grâce à des évaluations fondées sur le risque. L'Alberta examine actuellement les critères et les mécanismes pour l'aider à déterminer quand il faut mener des vérifications de routine.

Accréditation des services de sécurité

L'accréditation des agents de sécurité et des enquêteurs privés est une exigence dans chaque loi. Un certain nombre d'administrations ont élargi le cadre d'accréditation pour inclure des services plus précis.

La plupart des provinces octroient aussi des permis aux agences qui emploient des agents de sécurité et des enquêteurs privés. Un certain nombre de provinces octroient aussi des permis relativement à d'autres services, allant de la surveillance électronique de la sécurité au transport des valeurs, en passant par la serrurerie et le contournement des systèmes de verrouillage des véhicules.

L'Alberta, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador possèdent les exigences les plus complètes en matière d'accréditation liée à la sécurité au Canada. En plus des agents de sécurité, des enquêteurs privés et des agences qui les emploient, ces provinces octroient aussi des permis pour un certain nombre des fournisseurs de services et des agences qui suivent :

- protection personnelle/de cadres;
- gardes armés;
- personnes qui interviennent lorsque les armes de sécurité sont déclenchées;
- serruriers;
- patrouille et chien de garde;
- systèmes de sécurité électronique;
- transport de valeurs;
- agences de consultation en matière de sécurité;
- travailleurs responsables de la prévention des pertes;
- techniciens de contournement des systèmes de verrouillage des véhicules;
- fournisseur de formation dans le domaine de la sécurité;
- agents et agences dans le domaine des avertisseurs d'infraction.

Certaines lois ventilent les activités figurant dans chaque catégorie de fournisseur de services et d'organismes de services. Par exemple, dans les catégories des systèmes de sécurité électroniques, la législation du Québec inclut l'installation, l'entretien, la réparation et le contrôle à distance des systèmes d'alarme et anti-effraction, les systèmes de surveillance vidéo et les systèmes de contrôle d'accès, sauf les systèmes de sécurité automobile. Le tableau 9 fournit un résumé des services de sécurité privés qui seront associés à des permis dans chaque province et territoire.

Dans la plupart des administrations, les permis sont délivrés pour un an. Cependant, l'Alberta délivre des permis en vigueur pendant deux ans aux particuliers et trois ans aux organisations, tandis que le Québec délivre des permis valides cinq ans. Dans tous les cas, les permis doivent être renouvelés chaque année.

Tableau 9 : Services de sécurité associés à des permis par administration

| | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|---|----------------------|---------|--------------|----------|---------|--------|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|-------|---------------------------|---------|
| Enquêteurs privés | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | S.O. | S.O. |
| Organismes d'enquête | X | X | X | X | X | X | X | X | | X | | S.O. | S.O. |
| Agents de sécurité | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | S.O. | S.O. |
| Agences d'agents de sécurité | X | X | X | X | X | X | X | X | | X | | S.O. | S.O. |
| Agence de transport de valeurs | | X | X | | | X | | | | X | | S.O. | S.O. |
| Gardes armés | | | | | | | X | | | X | | S.O. | S.O. |
| Protection personnelle | | X | | | | | | | | | | S.O. | S.O. |
| Intervention en cas d'alarme de sécurité | | X | | | | | | | | | | S.O. | S.O. |
| Travail de serrurerie | | X | | | | X | | | | | | S.O. | S.O. |
| Agence de serrurerie | | X | | | | X | | | | | | S.O. | S.O. |
| Chiens de patrouille et maîtres-chiens | | X | | | | | | | | X | | S.O. | S.O. |
| Systèmes de sécurité électronique | | | | | | X | | | | | | S.O. | S.O. |
| Organismes responsables des systèmes de sécurité électronique | | X | | | | X | | | | | | S.O. | S.O. |
| Agents et organismes responsables d'alarmes antieffraction | | | | | | | X | | | X | X | S.O. | S.O. |
| Consultants en sécurité | | | | | | X | X | X | | X | X | S.O. | S.O. |
| Agence de consultation en sécurité | | X | | | | X | X | | | X | | S.O. | S.O. |
| Travailleurs de prévention des pertes | | X | | | | | | | | X | | S.O. | S.O. |
| Techniciens de contournement des systèmes de verrouillage des véhicules | | | | | | | | | | | | S.O. | S.O. |
| Services de formation | | X | | | | X | | | | | | S.O. | S.O. |

Exigences des particuliers et des organismes en matière d'accréditation

Les exigences en matière d'accréditation des agents de sécurité, des enquêteurs privés et d'autres services et fournisseurs de services de sécurité varient beaucoup d'une province à l'autre. À l'exception du Yukon, toutes les administrations qui réglementent l'accréditation en matière de sécurité privée prévoient un âge minimal de 18 ou 19 ans pour être admissibles à une accréditation. Toutes les administrations exigent des

vérifications du casier judiciaire, et la majeure partie des administrations précise que le titulaire du permis doit être un citoyen canadien ou être admissible à travailler au Canada. Plusieurs provinces exigent des vérifications des dossiers de police, des vérifications des renseignements des services correctionnels, des vérifications du registre de l'enfance maltraitée et le résultat des demandes d'accréditation précédentes. La Colombie-Britannique exige la divulgation de troubles mentaux pour lesquels un traitement a été reçu. L'Alberta et la Colombie-Britannique précisent que le titulaire doit maîtriser l'anglais.

Toutes les administrations qui possèdent une législation régissant les agences de sécurité privées exigent que l'agence en question œuvre dans la province ou le territoire où elle demande une accréditation. Toutes les administrations procèdent à des vérifications du propriétaire/de l'administrateur, exigent une assurance responsabilité et le dépôt d'un cautionnement. Plusieurs précisent qu'il faut obtenir une confirmation qu'il n'y a aucune accusation en suspens contre les propriétaires/administrateurs, et exigent des vérifications des renseignements de la police et du casier judiciaire. Le Québec exige du propriétaire qu'il possède cinq ans d'expérience dans le secteur de la sécurité.

La législation en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, au Manitoba et en Ontario précise que l'agence titulaire d'un permis doit fournir au registraire des renseignements sur les travailleurs de la sécurité qu'elle emploie. La Saskatchewan et l'Ontario exigent cette information au moment où l'agence présente une demande de permis. Seul le Manitoba exige la communication de mises à jour mensuelles au bureau du registraire. D'autres administrations, comme l'Alberta, exigent que les agences déclarent les embauches et les cessations d'emploi dans les 30 jours. Dans le cadre des grandes entreprises, ce rapport est souvent transmis chaque mois. Pour ce qui est des plus petites agences, la période entre les rapports peut être beaucoup plus longue. Le tableau 13 à l'annexe B présente en détail les exigences prévues par la loi que doivent respecter les particuliers et les agences qui veulent obtenir un permis et indiquent les périodes de validité des permis.

Formation

Dans un effort pour s'assurer que les personnes qui entrent dans le secteur de la sécurité privée sont compétentes et responsables et peuvent offrir les services de façon professionnelle, la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador ont créé des normes provinciales en matière de formation de base en sécurité. La législation sur la sécurité privée en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard ne régleme pas la formation.

Les normes en matière de formation varient un peu d'une province à l'autre; cependant, elles précisent toutes que les demandeurs de permis de sécurité privée doivent suivre la formation requise (ou prouver une équivalence) et passer un examen provincial afin de présenter une demande de permis. Les notes de passage définies par les gouvernements aux examens vont de 60 % en Colombie-Britannique à 80 % en Alberta, la note de passage commune étant 70 %.

Les normes de formation précisent le nombre d'heures et le contenu requis. La Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba et l'Ontario exigent une formation de 40 heures. Terre-Neuve-et-Labrador exige une formation de 60 heures, et le Québec exige 70 heures de formation. La formation est accessible en salle de classe et en ligne. Le contenu est conforme aux exigences de la norme *Agents Officiers de la sécurité et superviseurs des agents de sécurité* (CAN/CASPB-133.1-2008) du Conseil canadien des normes. Certains fournisseurs de cours incluent des sujets supplémentaires comme les gangs, la présentation d'éléments de preuve devant les tribunaux, la protection des éléments de preuve, l'intervention en cas d'incendie ou de menace à la bombe, les évacuations, les fouilles et les techniques de

contrôle de foules. Lorsque des fournisseurs de formation approuvés sont cernés et autorisés par le gouvernement, ils incluent des établissements d'enseignement et des fournisseurs de services privés.

Le tableau 14 à l'annexe B fournit des renseignements sur les exigences prévues dans la loi en matière de formation de base pour les agents de sécurité privés, les services de sécurité et les enquêteurs privés dans les provinces et les territoires ainsi que des renseignements sur le contenu exigé des cours de formation. Il convient de signaler que seule la Saskatchewan précise que les relations avec les services de police doivent être une composante de la formation.

Formation obligatoire pour obtenir des permis spécialisés

Un certain nombre de provinces exigent une formation obligatoire pour obtenir des permis spécialisés et dans certaines situations. Par exemple, pour être admissible à un permis d'enquêteur privé sans restriction en Colombie-Britannique, un demandeur doit travailler et être formé pendant 2 000 heures sous supervision. L'Alberta, la Saskatchewan et l'Ontario exigent respectivement 60, 40 et 50 heures de cours terminés. Le Québec exige 135 heures de cours ou des études postsecondaires pertinentes (dont la nature est précisée) au cours des cinq ans précédant la demande pour qui veut devenir enquêteur privé. Terre-Neuve-et-Labrador exige une preuve de réussite d'un programme lié à la sécurité d'un collège communautaire.

L'Alberta exclut spécifiquement les services de véhicules blindés et les agents qui offrent ces services d'une accréditation en matière de sécurité. La législation sur la sécurité de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick ne précise aucune exigence en matière de formation pour les gardes armés. La Colombie-Britannique, le Québec, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador exigent une formation obligatoire qui inclut une formation sur les armes à feu pour les agents qui transportent des valeurs et les autres gardes armés autorisés. Seule la Nouvelle-Écosse exige un test d'adresse au tir annuel pour les personnes autorisées à porter une arme à feu.

Les provinces du Québec, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique exigent des serruriers qu'ils possèdent une certification de serrurier ou une certification d'apprenti serrurier pour être admissibles à un permis. La Colombie-Britannique est la seule province qui exige une accréditation de qualification de l'Industry Trade Authority pour les installateurs d'alarmes de sécurité.

Pour être autorisés à porter un bâton en Alberta et en Nouvelle-Écosse, les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire sur le recours à la force et l'utilisation du bâton ainsi qu'un cours accrédité de formation sur l'utilisation du bâton (Alberta seulement). La Colombie-Britannique exige un cours de formation spécialisé en matière de sécurité de 24 heures si les fournisseurs de services de sécurité doivent porter et utiliser des menottes dans l'exercice de leurs fonctions. La législation de l'Alberta ne dit rien quant à l'utilisation des menottes, mais elle exige de l'employeur qu'il obtienne une approbation s'il a recours à un agent de services de sécurité qui a en sa possession des menottes. La Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick exigent des maîtres-chiens qui jouent un rôle lié à la sécurité de suivre des cours dans le domaine. La Colombie-Britannique exige aussi des agents de sécurité autorisés à porter et à utiliser des menottes qu'ils suivent un cours de formation spécialisé de 24 heures en matière de sécurité. Le tableau 15 de l'annexe B décrit les formations obligatoires exigées par les gouvernements pour le détenteur de permis de sécurité privée spécialisé dans les provinces et les territoires.

Exigences prévues dans la loi en ce qui a trait au comportement

Le Québec impose le plus d'obligations en matière de comportement au personnel de sécurité privée, suivi de près par l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario. Le Québec possède une réglementation distincte sur les normes de conduite du personnel de sécurité privée ainsi qu'un guide sur les aspects juridiques de la sécurité privée concernant les représentants des agences pour assurer la sécurité personnelle.

La Saskatchewan, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse fournissent certaines directives, mais n'ont pas inclus une section qui porte précisément sur le comportement. Cela ne signifie pas qu'une bonne conduite n'est pas importante dans ces administrations. Par exemple, le manuel de formation des agents de sécurité du Manitoba contient un segment sur la conduite, qui inclut certains des éléments mentionnés ci-dessous, tout particulièrement ceux qui concernent le professionnalisme et l'importance de respecter les lois et les exigences juridiques. Il convient de signaler que l'Alberta exige de chaque entreprise titulaire d'un permis qu'elle fournisse au registraire un code de conduite qu'elle a établi.

Les exigences en matière de conduite sont présentées en fonction de trois domaines principaux : le professionnalisme, la conformité avec les lois et l'accréditation et le fait de respecter les limites autorisées. Le tableau 16 de l'annexe B présente un résumé des exigences prévues par la loi en matière de conduite pour le personnel de sécurité privée dans chaque province et territoire.

Gestion des plaintes et des appels

Toutes les provinces à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador précisent des processus liés à la gestion des plaintes dans leur législation. À Terre-Neuve-et-Labrador, les plaintes au sujet d'un agent de sécurité ou d'un service de sécurité peuvent être présentées à la Division de la consommation du gouvernement. L'Ontario et le Québec précisent que les plaintes doivent être déposées dans les 90 jours suivant l'événement, et la Colombie-Britannique exige que la demande soit présentée dans l'année. La Colombie-Britannique, l'Ontario et l'Alberta ont affiché en ligne des processus et/ou des politiques sur le traitement des plaintes pouvant être facilement interrogés. Au Québec, les plaintes sont présentées au directeur du Bureau de la sécurité privée. À l'Île-du-Prince-Édouard, c'est au ministre du Développement économique, du Tourisme, de la Justice et de la Sécurité publique. À Terre-Neuve-et-Labrador, c'est à l'administrateur des enquêteurs privés et des services de sécurité. En Alberta, les plaintes au sujet de particuliers détenteurs de permis sont présentées à l'employeur. Dans toutes les autres administrations et en ce qui concerne les plaintes au sujet des agences de sécurité en Alberta, les plaintes sont présentées au registraire pour ce qui est des services de sécurité privés. Dans la majeure partie des administrations, les plaintes doivent être présentées par écrit. La Colombie-Britannique exige la présentation de la plainte dans l'année suivant l'événement, tandis que l'Ontario et la Nouvelle-Écosse exigent la présentation de la plainte dans les 90 jours suivant l'événement. La législation des autres administrations ne précise pas de délai pour la présentation. Au Québec, les plaintes peuvent être présentées en ligne, au téléphone ou par lettre. L'Alberta est la seule province qui accepte les plaintes anonymes.

La législation dans toutes les administrations permet à la personne chargée des programmes touchant la sécurité privée d'enquêter sans avoir reçu une plainte. Cette personne est aussi autorisée à déterminer si une enquête doit être tenue. La législation dans un certain nombre d'administrations dresse une liste des conditions en vertu desquelles le registraire ou toute autre personne responsable peut refuser de mener une enquête.

La législation du Manitoba, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique exige qu'on dise au plaignant si sa plainte fera ou non l'objet d'une enquête. La législation de l'Alberta et de la Colombie-Britannique précise que le plaignant doit être informé du statut de l'enquête tous les 30 et 60 jours respectivement. La législation de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba exigent aussi qu'un plaignant soit informé de la conclusion de l'enquête. De plus, la législation du Manitoba exige que toutes les personnes touchées par le résultat d'une enquête soient informées.

L'Alberta et le Manitoba exigent que le détenteur de permis contre qui une plainte a été déposée soit informé de la plainte. La législation de l'Ontario précise quant à elle que le titulaire du permis « peut » être informé. Seule la Saskatchewan exige précisément la réaction du titulaire du permis. L'Alberta est la seule province qui oblige l'employeur à enquêter dans le cas de plaintes contre des titulaires de permis individuels. La législation précise que l'employeur doit enquêter et rendre une décision dans les 90 jours suivant le dépôt de la plainte.

Le registraire, le commissaire, le directeur ou le ministre dans chaque administration enquête ou nomme un enquêteur chargé d'enquêter relativement à la plainte. L'Ontario peut transférer les plaintes liées au code de conduite à un facilitateur, qui peut formuler des recommandations au registraire. En Alberta, les employeurs peuvent tenter de régler de façon informelle une plainte grâce à la médiation avant de mener l'enquête officielle, mais seulement avec le consentement du plaignant et du travailleur titulaire d'un permis en cause (conformément à la politique sur la gestion des plaintes de l'entreprise).

Une fois qu'une violation au titre d'une législation provinciale est constatée, la législation de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, de l'Ontario, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard prévoit l'imposition d'amendes, des poursuites et/ou une suspension ou l'annulation du permis de la personne ou de l'agence. De plus, la Colombie-Britannique donne des avertissements verbaux ou écrits. La législation de l'Alberta prévoit des solutions de dédommagement, de compensation et/ou de remboursement d'autres coûts connexes.

La législation du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique permet d'interjeter appel relativement aux décisions du registraire. En Alberta, une personne qui n'est pas satisfaite d'une décision d'un employeur peut présenter un appel par écrit au registraire dans les 30 jours suivant la décision. En Saskatchewan, les appels doivent être présentés au commissaire de la Commission de police de la Saskatchewan (la période n'est pas précisée), et, au Manitoba, il faut les présenter à la Cour du Banc de la Reine dans les 90 jours suivant la décision.

Si les plaignants ne sont pas satisfaits de la décision rendue dans le cadre de l'appel, ils peuvent, en Saskatchewan, présenter un autre appel auprès de la Cour du Banc de la Reine, et, en Alberta, auprès du directeur de l'application de la loi, du solliciteur général et du ministre de la Sécurité publique. Ces décisions sont finales. Le tableau 17 à l'annexe B présente un résumé des processus de gestion des plaintes prévus dans la loi relativement au secteur de la sécurité privée dans les provinces et les territoires.

Exigences redditionnelles des titulaires de permis

En Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba et en Nouvelle-Écosse, la législation exige en particulier des titulaires de permis qu'ils déclarent s'ils ont été accusés d'une infraction criminelle. L'Alberta, la Saskatchewan et la Nouvelle-Écosse exigent aussi un rapport chaque fois qu'un titulaire de permis a recours à la force. Les entreprises titulaires de permis en Alberta, en Ontario, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve doivent déclarer tous les cas d'employés qui utilisent un bâton ou une autre arme ainsi que toute accusation criminelle et tout incident lié à des blessures graves ou à un décès. Le tableau 10 à la

page suivante présente des renseignements sur les exigences redditionnelles des intervenants du secteur de la sécurité privée dans les provinces et les territoires.

Tableau 10 : Exigences redditionnelles des titulaires de permis

| Province ou territoire | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|---|----------------------|---------|--------------|----------|---------|--------|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|-------|---------------------------|---------|
| Particuliers | | | | | | | | | | | | | |
| Accusation ou déclaration de culpabilité liée à une infraction criminelle ou liée à la drogue | | X* | X | X | | | X** | | | | | | |
| Perte de permis | | X | X | | | | | | | | | | |
| Tout recours à la force | | X | | | | | | | | | | | |
| Entreprise | | | | | | | | | | | | | |
| Utilisation d'un bâton, d'une arme ou recours à la force d'un employé | X | | | | | | | | | X | | | |
| Allégations de crimes | | X | | | | | | | | | | | |
| Accusations ou déclarations de culpabilité de nature criminelle contre un titulaire de permis | | X | | | | X | | | | | | | |
| Incidents liés à des blessures graves ou un décès | | X | | | X | | | X | | | | | |
| Achat de vêtements pare-balles par des personnes | | X | | X | | | | X | | | | | |
| Nom des employés autorisés à porter des armes à feu, des bâtons ou des menottes | X | X | | | X | | | | | | | | |

* Dans les 24 heures

** Dans les trois jours

Réglementation touchant les uniformes, les véhicules, l'équipement et les chiens de police

La législation dans toutes les administrations qui réglementent des services de sécurité privés exige que les uniformes soient approuvés par le ministre, le registraire, un directeur ou un chef de bureau. À l'exception de la Saskatchewan, les uniformes doivent toujours porter la mention « Sécurité » OU « agent de sécurité ». La mention doit être bien en vue sur l'uniforme. En outre, en Colombie-Britannique, en Alberta, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve, il ne doit pas être écrit « police » sur les uniformes, et les uniformes ne doivent pas ressembler à des uniformes de police. L'Alberta et l'Ontario exigent que les seules bandes pouvant figurer sur un uniforme soient des bandes réfléchissantes blanches. La Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse précisent que l'utilisation d'insignes n'est pas permise. La

Colombie-Britannique et le Manitoba précisent aussi que les logos utilisés ne doivent pas ressembler à ceux de la police ou de l'armée. La Colombie-Britannique précise aussi que les logos ou les insignes ne doivent pas faire la promotion de l'intolérance ou de la haine. L'Île-du-Prince-Édouard interdit précisément l'utilisation du mot « police » dans le nom de l'agence de sécurité.

La réglementation des véhicules varie d'une administration à l'autre. Les provinces de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique précisent que les véhicules de sécurité privés ne doivent pas arborer des marques ou être d'une couleur qui pourrait faire en sorte qu'ils ressemblent aux véhicules de police. La législation du Québec et du Yukon n'aborde pas la question de la couleur ou du marquage des véhicules. La Colombie-Britannique, l'Alberta et la Saskatchewan interdisent les gyrophares ou les projecteurs qui ressemblent aux gyrophares des voitures de police sur les véhicules de sécurité, sauf en cas d'autorisation expresse. L'Alberta et la Colombie-Britannique interdisent aussi l'utilisation de sirènes ou de feux qui ressemblent à ceux utilisés par les véhicules d'urgence.

La Colombie-Britannique, l'Alberta, l'Ontario et le Québec exigent que les véhicules de sécurité portent la mention « sécurité » des deux côtés du véhicule. La Colombie-Britannique et l'Alberta exigent que le nom et les coordonnées de l'entreprise de sécurité soient affichés sur le véhicule. De plus, l'Alberta exige que le logo de l'entreprise soit affiché sur le véhicule.

Équipement interdit ou à usage restreint

La législation dans toutes les administrations, sauf au Québec, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador et au Yukon interdit spécifiquement aux fournisseurs de services de sécurité privés de porter ou d'utiliser des armes, des munitions ou des dispositifs interdits dans le *Code criminel*, sauf en cas d'autorisation expresse. La législation de l'Alberta mentionne précisément les armes et les armes interdites suivantes : aérosol capsique, gant de sève, matraque PR 24, bâton électrifié, arme à impulsions ou toute autre arme interdite par le *Code criminel* du Canada. L'Alberta permet au fournisseur de services de sécurité de posséder du répulsif contre les ours s'il travaille dans un environnement qui le justifie. La législation de la Colombie-Britannique précise que les dispositifs visant à invalider ou contrôler une personne ou un animal sont interdits. L'Alberta interdit aussi l'utilisation de lampes de poche de plus de 18 pouces, de bâtons de plus de 26 pouces et de radios à balayage de fréquences. La Saskatchewan et la Nouvelle-Écosse interdisent l'utilisation des bâtons. L'Ontario interdit l'utilisation d'attaches autobloquantes et de ligature de câbles comme matériel de contrainte.

Utilisation de chiens de police

La législation précise que les chiens utilisés à des fins de sécurité doivent être dressés de façon appropriée et utilisés uniquement aux fins autorisées et que, sauf s'il s'agit de « chiens de garde » (qui sont libres sur un terrain), ils doivent en tout temps être sous le contrôle d'un agent de sécurité autorisé. La Colombie-Britannique précise que les chiens ne doivent pas avoir été formés pour tuer ou blesser gravement une personne ou des animaux. L'Ontario et la Nouvelle-Écosse interdisent l'utilisation de chiens à des fins de contrôle de foules. La Colombie-Britannique, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse exigent que les chiens utilisés à des fins de sécurité portent un collier et une médaille qui précise le nom de l'entreprise de sécurité titulaire du permis. La législation sur la sécurité de la Saskatchewan, du Manitoba, du Québec, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Yukon n'aborde pas la question de l'utilisation de chiens. Le tableau 18 de l'annexe B définit les dispositions législatives provinciales et territoriales en matière d'uniformes, de véhicules, d'équipements et de chiens de police dans le secteur de la sécurité privée.

Examen des lignes directrices législatives et stratégiques touchant la sécurité privée

Un examen des renseignements figurant dans les tableaux 8, 9, 13 à 18 révèle un certain nombre de constatations clés, notamment :

- 1) Les exigences en matière d'accréditation varient beaucoup à l'échelle du pays – certaines administrations n'accréditent personne, d'autres accréditent tout le monde dans les domaines liés à la sécurité. Seule l'Alberta accrédite les fournisseurs de formation dans le domaine de la sécurité. D'autres provinces autorisent le recours à des fournisseurs de formation. Certaines administrations n'ont aucune législation, politique ni ligne directrice sur des dimensions précises de la sécurité privée.
- 2) Il n'y a aucune législation provinciale ou territoriale qui exige l'accréditation des agents de sécurité/enquêteurs, etc. internes qui travaillent pour des entreprises privées dont l'accent n'est pas mis sur les services de sécurité (p. ex. institutions financières, secteurs pétroliers et gaziers) ce qui fait en sorte qu'il n'y a pas de renseignement sur ce pan très important du secteur de la sécurité privée.
- 3) Il n'y a pas de norme nationale de formation, même si certaines équivalences sont reconnues entre des provinces ou des territoires. Le contenu des programmes de formation dans les provinces qui comptent des normes en matière de formation est conforme aux exigences de la norme du Conseil canadien des normes *Agents officiers de la sécurité et superviseurs des agents de sécurité* (CAN/CASPB-133.1-2008).
- 4) Il y a eu une croissance importante dans le secteur de la sécurité privée, même si la capacité gouvernementale d'assurer une surveillance et la responsabilité du secteur est limitée.
- 5) Dans toutes les administrations, c'est le gouvernement qui est responsable de l'accréditation et des inspections – mais ce que cela signifie varie d'une province à l'autre – par exemple, un représentant du gouvernement ontarien a souligné que son gouvernement ne possède aucune information quant à savoir quelle personne travaille pour quelle entreprise de sécurité privée. Le suivi est donc difficile. Seuls le Manitoba et l'Alberta exigent des agences de sécurité qu'elles fournissent des mises à jour mensuelles sur les employés qui travaillent pour elles.
- 6) Les normes en matière de formation et d'évaluation varient à l'échelle du pays.
- 7) Les mécanismes et les processus de plaintes et les processus d'appels varient à l'échelle du pays.

Gouvernance et perspective gouvernementale liée à la sécurité privée

Une autre composante du projet visait à recueillir des renseignements grâce à des entrevues auprès des représentants des services de police, du milieu de la sécurité privée et du gouvernement. On a mené les entrevues au téléphone et on a assuré les répondants que leur anonymat allait être préservé et qu'on allait obtenir leur permission avant de les citer dans le rapport final.

Les entrevues ont porté sur cinq sujets principaux : 1) les enjeux liés au rôle des entreprises de sécurité privées; 2) le lien entre les services de police publics et les services de sécurité privés; 3) les lacunes que les entreprises de sécurité privées peuvent combler; 4) les pratiques actuelles et les pratiques exemplaires; et 5) tout commentaire supplémentaire que le répondant aimerait formuler quant au rôle de la sécurité privée. Les questions d'entrevue figurent à l'annexe C.

Un certain nombre d'enjeux clés sont ressortis des entrevues, notamment :

1. Les répondants avaient tendance à mettre l'accent sur les agents de sécurité dans leurs commentaires sur le secteur de la sécurité privée, ce qui découle très probablement du fait que ce groupe est le plus en vue.
2. Les répondants s'entendaient en général pour dire qu'une expertise spécialisée était requise dans le cadre d'enquêtes complexes et que, souvent, les services de police ne possédaient pas cette capacité, qui était cependant disponible dans le secteur de la sécurité privée.
3. Aucun des répondants n'a soulevé l'enjeu des statistiques faussées sur la criminalité en raison du fait que les entités privées n'ont pas à déclarer les incidents criminels dont elles sont témoins. Plusieurs répondants ont souligné que les statistiques des services de police étaient probablement elles aussi problématiques.
4. Selon les employés du secteur de la sécurité privée, ils répondent à une demande non comblée et sont une solution de rechange aux préoccupations accrues liées aux coûts et à la durabilité des services de police publics.
5. Un point de vue partagé par le personnel de sécurité privée, c'est que, à l'avenir, les parties qui veulent une protection supplémentaire et qui sont prêtes à payer pour l'obtenir et qui ont les moyens de le faire pourront se la procurer, tandis que les services de police publics répondront aux besoins en matière de sûreté et de sécurité des personnes qui n'ont pas les moyens de s'acheter des services de sécurité privés.
6. Certains employés du secteur de la sécurité privée estiment que, pour diverses raisons, les services de police publics ne répondent pas aux besoins de leurs clients ou ont de la difficulté à le faire, tandis que les services de sécurité privés peuvent fournir une attention immédiate et cibler, un meilleur service à la clientèle et des résultats.
7. Les représentants des services de police publics et des structures de gouvernance policière se sont dits préoccupés par la gouvernance, la surveillance et la responsabilité dans le secteur de la sécurité privée.
8. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont de la difficulté à contrôler le secteur de la sécurité privée et à le surveiller adéquatement, particulièrement compte tenu de sa croissance rapide au cours des dernières années.
9. Certains répondants reconnaissaient qu'il était possible que le crime organisé ait infiltré le secteur de la sécurité privée.
10. La détermination des besoins en matière de législation et de réglementation pour assurer la surveillance du secteur de la sécurité privée, particulièrement dans les administrations provinciales et territoriales où il n'y en a pas ou peu.
11. Un point de vue parmi les employés du secteur de la sécurité privée selon lequel ils sont axés sur l'avenir et misent sur l'atténuation des risques et la prévention plutôt que de miser uniquement sur l'intervention.
12. Le paysage social changeant, au sens où la frontière entre les espaces publics et privés n'est plus aussi claire qu'elle l'était avant.
13. L'accent mis dans certaines administrations sur une approche holistique en matière de sûreté et de sécurité qui fait intervenir de multiples partenaires. Certaines provinces incluent le secteur de la sécurité privée dans le groupe, d'autres, pas.
14. Les données utilisées par les services de police publics se concentrent sur les extrants comme le nombre d'arrestations et les taux de criminalité, tandis que ceux utilisés par le secteur de la sécurité privée incluent la satisfaction du client, la clientèle acquise et la croissance des affaires. Les mesures des extrants sont utiles dans le cadre des activités de prévention des pertes.
15. Les incursions du secteur de la sécurité privée dans des domaines relevant traditionnellement des services de police se font de façon désordonnée et sans planification, et nombreux sont les répondants à croire que cette croissance est fondée sur des intérêts privés.

16. Une préoccupation liée à l'expansion des unités de sécurité au sein des sociétés privées, ce qui pourrait faire en sorte que les services de police n'auront plus accès aux renseignements qu'ils recueillent ou qu'ils ne pourront plus les utiliser.

Un représentant d'une association européenne de police s'est dit préoccupé par le fait que, si des tâches policières de routine sont imparties, la police perdra toutes ses capacités organisationnelles et deviendra entièrement dépendante du secteur de la sécurité privée, faisant ainsi du service public un « otage total des demandes de services privées ou faisant en sorte qu'il ne pourra plus intervenir dans des situations où le secteur privé ne réussit pas à respecter ses obligations contractuelles ». Il a cité l'exemple de l'entreprise de sécurité privée britannique G4S qui n'a pu respecter ses obligations de fournir un nombre adéquat d'agents de sécurité en vue des Jeux olympiques de Londres, ce qui a fait en sorte que le gouvernement britannique a dû faire intervenir les forces armées à la dernière minute pour assurer la sécurité.

Un surintendant de la GRC qui a été interviewé a donné l'exemple des défis associés à un camp d'itinérants dans son secteur. Il y avait environ 70 personnes qui campaient au bout d'une rue résidentielle. Les services de police étaient insuffisants pour intervenir aux nombres accrus d'appels relativement à des problèmes de bruits intenses, de consommation d'alcool dans des lieux publics et de crimes contre les biens. La municipalité a embauché une entreprise de sécurité privée pour surveiller le camp de façon provisoire durant l'élaboration d'une stratégie de logement. Des agents de sécurité dans des voitures banalisées patrouillaient dans la zone de 15 h à 22 h tous les jours et des agents faisaient des rondes à pied dans le secteur. Les responsables de la sécurité présentaient un rapport quotidien à la Ville. Ces agents appelaient directement les services de police en cas d'agression, de surdose ou d'infraction liée à des armes. Le nombre de demandes de service a diminué, et il semble que les résidents de la collectivité sont les premiers à bénéficier de cette initiative. Les agents sont seulement équipés de radios et de téléphones cellulaires. Jusqu'à présent, aucun dépassement des limites n'a été observé ni déclaré et il n'y a eu aucune plainte déposée contre des employés de l'entreprise de sécurité privée.

Un répondant européen a souligné que le R.-U. a rencontré des problèmes, des fournisseurs de services privés préférant payer une amende que de respecter les obligations de présence 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 et, dans certains cas, les coûts étaient plus élevés pour les fournisseurs de services privés. Ce répondant a aussi souligné que les entreprises de sécurité privées sont des entreprises détenues par des intérêts privés qui mettent l'accent sur la croissance et non le bien public. Ce point de vue était repris par un représentant principal du système de justice canadien, qui s'est demandé si l'intérêt du public était une priorité pour les services de police privés.

Cependant, le vice-président des opérations d'une importante entreprise de sécurité privée aux É.-U. a souligné que les services de police sont trop éparpillés et qu'ils ne peuvent pas faire tout ce qui est nécessaire. Les chefs de police doivent faire des économies tout en fournissant un niveau accru de sûreté et de sécurité dans la collectivité. Selon lui, les collectivités en voudront toujours plus que les services de police ne peuvent leur en donner. C'est pourquoi il est important de réfléchir à la meilleure façon d'utiliser le temps et l'énergie des agents assermentés. Le secteur de la sécurité privée a l'occasion de libérer les agents de police de certaines tâches afin qu'ils puissent faire ce pour quoi ils ont été formés.

D'autres enjeux soulevés par les répondants durant les entrevues incluent la question du recrutement et de la formation, l'engagement communautaire, la création d'un cadre législatif réglementaire pour le secteur de la sécurité privée, la collaboration, la surveillance et la responsabilité et le crime organisé.

Recrutement et formation

Une importante préoccupation soulevée par de nombreux répondants, c'est qu'il n'y a aucun contrôle « public » sur les services, y compris le recrutement, la sélection, la formation, l'évaluation du rendement et les politiques et les procédures des entreprises de sécurité privées. Les répondants étaient nombreux à croire qu'il fallait examiner les normes, les attentes et la gouvernance et qu'il devrait y avoir plus d'exigences de conformité. Le vice-président des opérations d'une importante entreprise de sécurité privée américaine a déclaré que la question principale était la suivante : « que niveau de pouvoir faut-il accorder à des agents non gouvernementaux? »

Le directeur d'un service de police de campus a souligné qu'il n'y avait aucune exigence liée à la formation des agents de police spéciaux. Son service ne faisait qu'utiliser un guide produit 10 ans auparavant jusqu'à ce qu'un cours de formation soit élaboré par un service de police compétent. Le cours dure deux semaines, et est donné à l'université par des représentants du service de police. Les employés doivent suivre un cours d'appoint tous les cinq ans. L'université couvre les coûts de la formation. Le cours peut aussi être suivi par des agents de sécurité d'autres universités de la province, et on espère qu'un cours de formation accrédité panprovincial sera élaboré.

Engagement communautaire

Un représentant principal du système de justice provincial a indiqué qu'il fallait accroître l'engagement communautaire en ce qui a trait au rôle du secteur de la sécurité privée. Il faudrait le faire dans un cadre qui tient compte des coûts, de la législation et des sources de financement des services de police publics et des services de sécurité privés.

Cadre législatif et réglementaire

Les répondants canadiens s'entendaient pour dire qu'il fallait définir plus clairement les responsabilités entre les services de police publics et les services de sécurité privés. Soulignant le besoin d'une surveillance accrue, une représentante provinciale a souligné que la législation dans sa province avait été rédigée il y a dix ans. Selon elle, il fallait combler les lacunes. Des milliers de permis ont été délivrés au cours des dernières années. Le nombre accru d'employés dans le secteur de la sécurité privée et la complexité des situations dans lesquelles ils interviennent exige une surveillance accrue. Cette répondante a aussi souligné que, même si le personnel de sécurité dans la province recevait des permis d'une durée de deux ans, le gouvernement ne sait pas où les employés travaillent. L'entreprise doit déclarer qui elle embauche. La répondante a souligné qu'il est important de savoir où travaillent ces personnes.

Elle a ajouté qu'un certain nombre d'entreprises n'étaient pas visées par la législation provinciale, y compris le secteur du transport blindé. Cependant, les employés de ces entreprises sont autorisés à porter des armes. Il faut mettre en place des normes plus élevées et se doter de dispositions pour garantir que le personnel de sécurité privée suive une formation initiale et continue. Il a été souligné que les exigences touchant une réglementation et des exigences accrues à l'égard du personnel de sécurité privée doivent tenir compte du fait qu'il s'agit d'emplois à bas salaire où les employés doivent souvent payer pour leur formation et leurs uniformes. Les coûts pourraient être réduits grâce à l'utilisation d'une formation en ligne.

Collaboration

Un certain nombre de répondants ont indiqué qu'un défi fondamental concerne le fait que les entreprises de sécurité privées visent à générer des revenus, à assurer leur croissance et à créer de la valeur pour les actionnaires; ils n'œuvrent pas pour le bien public. Un chef de police adjoint a souligné que, pour cette raison, l'intervention des agents de sécurité privés dans différentes situations est souvent simpliste et ne vise pas à vraiment régler les problèmes.

Selon le président d'une commission de police municipale, le secteur de la sécurité publique pourrait fournir des « services de police » de bas niveau, y compris la surveillance d'appartements et de quartiers et le contrôle des accès. Ce répondant était favorable à un modèle hybride dans lequel le service de police public assume la responsabilité principale et peut avoir accès à des ressources privées, au besoin.

Surveillance et responsabilité

Un ancien fonctionnaire de police ayant une longue expérience des services de police a souligné que, actuellement, au Canada, le cadre législatif, juridique, structurel et stratégique n'appuie pas l'utilisation du secteur de la sécurité privée pour s'acquitter de nombreuses fonctions policières. Selon lui, les principales questions à se poser sont les suivantes : « À qui le secteur de la sécurité privée devrait-il rendre des comptes? » et « De quelle façon peut-on s'assurer que l'intérêt public l'emporte sur les intérêts privés? » Ce répondant a déclaré qu'il fallait mettre l'accent sur la prestation des services et établir des normes en matière de communication d'information à l'appui de la collaboration entre des intervenants privés et publics. Un répondant a souligné que, dans sa province, le personnel de sécurité privée est accrédité dans la province, qui est censée assurer la surveillance de la formation. Cependant, il n'y a pas suffisamment de ressources pour veiller à ce que cela soit fait. Ce représentant a souligné qu'il y avait d'énormes lacunes en ce qui a trait à la réglementation et la surveillance. Plusieurs répondants ont assuré qu'il faut mettre en place des dispositions pour surveiller les enjeux liés au comportement et aux plaintes du public.

Un représentant provincial a souligné que, souvent, le gouvernement n'était pas au courant des problèmes dans le secteur de la sécurité privée sauf si un membre du public dépose une plainte. Les registraires et les autres fonctionnaires gouvernementaux désignés peuvent prendre des mesures de réparation qui vont d'un avertissement à la révocation du permis. Bon nombre de répondants ont rappelé le besoin d'enquêter sur ceux qui ne respectent pas les règles.

Le chef de police adjoint d'un important service de police en zone urbaine du Canada a dit préférer le recours à des postes quasi-policiers pour s'acquitter des tâches qui n'ont pas à être réalisées par un agent pleinement assermenté. On pourrait ainsi accroître la surveillance et la responsabilité à l'égard du public grâce à des examens et des normes de sélection définies par la loi sur les services de police et d'autres politiques.

Le président d'une commission de police d'une grande municipalité a indiqué qu'il était essentiel de maintenir la gouvernance et la surveillance du secteur de la sécurité privée et que la police devait jouer un rôle majeur dans ce dossier. Il a suggéré d'exiger du secteur de la sécurité privée qu'il rende des comptes à la police. Cela pourrait se faire grâce à des protocoles d'entente permettant aux services de police d'établir des normes en matière de formation, de surveiller le rendement en ce qui a trait aux enquêtes et de veiller au bon fonctionnement du mécanisme de traitement des plaintes.

Un répondant a donné l'exemple d'un cas où un propriétaire avait embauché une entreprise de sécurité privée pour effectuer des patrouilles dans un immeuble d'appartements. Les résidents étaient en colère en raison du comportement de l'agent, citant l'utilisation d'un chien féroce alors que la situation ne le justifiait pas. La police a dû intervenir et régler la situation. Les résidents n'avaient pas d'autre recours.

Plusieurs répondants ont cerné une lacune importante : il n'y a actuellement aucune exigence redditionnelle au sein du secteur de la sécurité privée. Cela empêche les gouvernements de comprendre la nature et la portée des activités réalisées et mine leur capacité de cerner les problèmes et d'élaborer et d'appliquer des textes législatifs et des politiques qui permettraient d'améliorer l'efficacité et la responsabilité du personnel de sécurité privé. Dans un même ordre d'idées, aucune donnée n'est recueillie sur la nature et la portée des partenariats entre les services de police publics et le secteur privé, l'efficacité de ces initiatives et les facteurs qui facilitent la collaboration ou y nuisent.

Cependant, le vice-président des opérations d'une importante entreprise de sécurité privée aux É.-U. a souligné que son entreprise avait une obligation contractuelle de prendre des mesures disciplinaires (d'un avertissement écrit au congédiement) à l'égard des employés qui ne respectaient pas les lignes directrices établies. L'enquête est réalisée « à l'interne » par l'entreprise. Un représentant gouvernemental de l'Alberta a souligné avoir un système semblable dans le cadre duquel les plaintes reçues sont transmises à l'entreprise qui emploie la personne aux fins d'enquête. Le gouvernement exige aussi que les plaintes fassent l'objet d'une enquête et soient réglées dans les 90 jours. Il est possible d'interjeter appel au gouvernement si un plaignant estime que le résultat du processus de plainte n'est pas approprié.

Crime organisé

Plusieurs répondants se sont dits préoccupés par les possibles liens entre le secteur de la sécurité et le crime organisé. Un représentant provincial a souligné qu'il y avait des occasions pour le crime organisé de pénétrer dans le secteur de la sécurité privée, même s'il n'a pas été en mesure de fournir des exemples précis. Ce représentant a déclaré qu'il fallait transférer à un organisme indépendant la tâche de mener les inspections liées au secteur de la sécurité privée et que, en Ontario, des recommandations à cet effet étaient actuellement formulées au ministre responsable du dossier. Pendant de nombreuses années, le processus d'accréditation exigeait l'approbation de la Direction de la lutte contre l'escroquerie de la PPO, même si cette responsabilité a maintenant été transférée au gouvernement.

Domaines de dialogue sur les politiques

La privatisation et l'expansion des activités liées à la sécurité privée peuvent être étudiées dans le cadre du débat plus général sur la transformation des services de police et la mesure dans laquelle les services de police peuvent être marchandisés (Rigakos, 2002). Cela soulève un certain nombre de questions importantes, y compris : « le rapport croissant du nombre d'agents de sécurité privés comparativement à celui des représentants des forces de l'ordre doit-il être considéré comme une tendance politique ou négative? » (White, 2014 : 1019) et « de quelle façon faut-il interpréter l'émergence des services de police privés? S'agit-il d'une menace aux notions établies de droit civil, d'égalité et d'impartialité? » ou « Les services de police privés ont-ils le potentiel d'assurer la sécurité d'une façon qui est bénéfique pour la société? » (van Bruun et den Boer, 2009 : 28). Pour répondre à ces questions fondamentales, il faut avoir un dialogue éclairé sur le rôle du secteur de la sécurité privée dans le contexte plus général de la situation économique des services de police. La présente étude peut être un élément dans le cadre d'un tel dialogue,

mais il y a tout de même un certain nombre de questions qui restent toujours sans réponse. Les auteurs du présent rapport proposent les questions suivantes, qui pourront encadrer de futures discussions sur le sujet :

Détermination du potentiel du secteur de la sécurité privée

1. Quelles sont les activités actuellement réalisées par le secteur de la sécurité privée au Canada?
2. Quels sont les résultats de ces activités?
3. Quelles sont les pratiques exemplaires en matière de sécurité privée?
4. Quels aspects des services de police publics sont « insoutenables » et pourraient être assumés par le secteur de la sécurité privée?
5. Quels sont les paramètres des services de police privés?
6. Un nouveau modèle de service de police est-il requis?
7. Quel est le potentiel en ce qui concerne les relations de collaboration entre les services de police publics et les services de sécurité privés?
8. Quel est le rôle potentiel des entreprises de sécurité privées en ce qui a trait à la prestation de services spécialisés actuellement offerts par les services de police publics (il s'agit d'un enjeu distinct de celui de la civilisation des services de police)?
9. Formation
10. La formation reçue par les agents de sécurité privés est-elle adéquate compte tenu des tâches dont ils s'acquittent?
11. Quelles sont les lacunes actuelles en matière de formation et de quelle façon peut-on les combler?
12. Quelles sont les répercussions en matière de formation si le rôle et les activités du secteur de la sécurité privée sont élargis?

Surveillance et responsabilité

1. Quelle structure de surveillance et de responsabilité les provinces et les territoires devraient-ils mettre en place pour veiller à ce que les opérations et les activités des entreprises de services de police privés et leurs agents soient contrôlés et, au besoin, sanctionnés?
2. Quelles dispositions faudrait-il mettre en place relativement aux situations de dépassement des coûts ou des situations où les obligations contractuelles ne sont pas satisfaites (p. ex. la situation de G4S et des Jeux olympiques de Londres de 2012)?

Passation de marchés et évaluation du rendement

1. Quelles données faudrait-il utiliser pour évaluer et examiner l'expertise des entreprises de services de police privés et de leurs employés?
2. Quels critères faudrait-il utiliser pour attester de la capacité de l'entreprise de services de police privés de respecter ses obligations contractuelles?
3. Quelles mesures faudrait-il utiliser pour évaluer l'efficacité des services de sécurité privés en ce qui a trait à la « valeur des services fournis », les résultats en matière de rendement et d'autres aspects des activités réalisées?
4. Quelles dispositions actuelles permettent de réaliser des évaluations de suivi pour déterminer si les services de sécurité privés peuvent obtenir les résultats prévus?
5. Quels sont les coûts « cachés » de l'impartition des fonctions des services de police publics à des entreprises de sécurité privées (p. ex. possible diminution de la légitimité publique des services de police publics, manque de connaissance institutionnelle des collectivités, des quartiers et des enjeux, haut taux de roulement du personnel de sécurité privée et « mauvais comportement » des agents de sécurité privés)?

La collectivité

1. Que pense la collectivité du rôle des services de police privés?
2. Quelles sont les attitudes de la collectivité à l'égard du secteur de la sécurité privée et quelles en ont été les expériences?
3. Quelles activités la collectivité attribuerait-elle aux services de police publics et aux services de sécurité privés?
4. Quelle disposition faut-il adopter pour s'assurer que les Canadiens reçoivent des services équitables des agents de sécurité privés?
5. Quelles dispositions faudrait-il mettre en place pour s'assurer d'obtenir la rétroaction des membres des minorités visibles?
6. Quelles exigences faudrait-il mettre en place pour s'assurer d'interventions appropriées auprès des personnes toxicomanes, des personnes atteintes d'une maladie mentale ou d'autres défis du genre?
7. Quelles mesures de protection faudrait-il mettre en place pour s'assurer que le secteur de la sécurité privée peut assurer une sécurité sans préjugé?

Information pour les décideurs

1. Dans quelle mesure les décideurs qui envisagent l'expansion des services de police privés connaissent-ils les enjeux liés aux services de police, leur rentabilité et leur déploiement et les autres facteurs?
2. Quelles initiatives sont requises pour s'assurer que les décideurs ont suffisamment de connaissances et de renseignements pour prendre des décisions éclairées au sujet de l'expansion des services de police privés?

Partenariats public-privé

1. Quelles stratégies et quelles politiques les services de police publics devraient-ils adopter pour maximiser les avantages liés à la collaboration compte tenu de la multiplication des services de police?
2. Quels défis la multiplication des services de police présente-t-elle à l'égard d'une gouvernance efficace et acceptable des services de police et la responsabilité publique connexe? Quelles sont les meilleures façons de relever ces défis?
3. Quelle est la meilleure façon d'assurer un accès équitable à la sûreté et la sécurité dans un environnement de services de police multiples? (Pearson-Goff et Herrington, 2013 : 17).

Domaines de recherche supplémentaire

La présente étude fournit un fondement pour la poursuite du dialogue sur le rôle de la sécurité privée au Canada et le potentiel de partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés et de privatisation. De plus, l'étude a permis de cerner un certain nombre de domaines où l'on sait encore peu de choses, notamment :

1. examiner les activités des unités de sécurité privée organisationnelles internes et leur interface avec les services de police publics;
2. envisager le rôle des syndicats et des associations des services de police dans le cadre du transfert de tâches policières à des entreprises privées et le rôle du secteur de la sécurité privée;

3. examiner les répercussions des préoccupations accrues liées au terrorisme sur le potentiel de privatisation de certaines tâches policières et le transfert de tâches dont s'acquittaient traditionnellement les services de police à des entreprises de sécurité privées;
4. envisager l'élaboration de normes nationales de formation et de surveillance des agents de sécurité privés.

Parmi les questions de recherche que pourraient poser des chercheurs universitaires ou qu'on pourrait poser au nom des entreprises, des gouvernements et des organisations policières, mentionnons les suivantes :

1. Quelles sont les meilleures stratégies que les gouvernements et les services de police peuvent utiliser pour maximiser les avantages de la collaboration entre les services de police et le secteur privé?
2. La relation entre les services de police publics et les services de sécurité privés est-elle de nature foncièrement compétitive?
3. Quelles sont les limites à la privatisation et au rôle des agences de sécurité privée?
4. Quel est l'impact du transfert de certains enjeux sur le rôle potentiel de la sécurité privée et sur la privatisation?
5. Quels sont les principaux défis liés aux discussions sur la sécurité privée et la privatisation relevés par la GRC en tant que service de police fédéral et service de police contractuel provincial ou municipal? Plus précisément, y a-t-il des impondérables en ce qui a trait au rôle de la GRC en tant que police nationale qui n'existent pas dans le cas des services de police municipaux indépendants?
6. Dans quelle mesure les entreprises de sécurité privées doivent-elles respecter les principes fondamentaux des services de police professionnels modernes, notamment l'engagement communautaire, maintenir la confiance du public et la légitimité?
7. À quels défis les services de sécurité privés au Canada sont-ils confrontés lorsqu'ils ont des options de recours à la force limités pour régler certaines situations?
8. De quelle façon le Canada peut-il éviter le syndrome des « bons services de police pour les riches et des mauvais services de police pour les pauvres » qui peut découler de la multiplication des services de police? (Pearson-Goff et Herrington, 2013).

L'expansion des services de sécurité privés au Canada semble s'être produite en l'absence d'un cadre fondé par des pratiques exemplaires et des leçons apprises d'autres administrations. Il y a peu d'information sur certains sujets importants, notamment : 1) ce que les associations policières et les agents de police pensent de la sécurité privée; 2) le potentiel et les limites de la sécurité privée; 3) les types de surveillance requis pour le secteur de la sécurité publique; 4) la nature et la portée des relations entre les services de police publics et le personnel de sécurité privée; 5) les protocoles, le cas échéant, qui sont en place pour s'assurer que le crime organisé n'infiltré pas le secteur de la sécurité privée; et 6) la façon dont la croissance continue du secteur de la sécurité privée est influencée par les enjeux liés à la situation économique des services de police, aux lacunes liées à la prestation des services par certains services de police publics et aux attentes de la collectivité, entre autres. Dans un même ordre d'idées, peu d'évaluations sur l'efficacité et l'efficacités de la sécurité privée ont été publiées.

Considérations principales

Les renseignements recueillis dans le présent rapport, tant des ouvrages publiés que dans le cadre des entrevues auprès de représentants des services de police et du secteur de la sécurité privée révèlent que le secteur de la sécurité privée pourrait jouer un rôle important pour assurer la sécurité dans les collectivités

et lutter contre le crime et les troubles sociaux. Dans les administrations visées par la présente étude, il y a de nombreux exemples de partenariats efficaces entre les services de police et les entreprises de sécurité privées.

L'efficacité de la sécurité privée

Les données probantes tirées de recherches sur l'efficacité des partenariats entre les services de police et le secteur de la sécurité privée et les initiatives de sécurité privée pour prévenir les crimes et réduire le désordre social sont partagées. Comme un observateur l'a souligné : « parfois, des partenariats dispendieux et complexes n'ont pas réussi à montrer un effet de réduction de la criminalité. Dans d'autres cas, les facteurs précis qui expliquent les réductions des taux de crime sont difficiles à cerner » (Prenzler, 2013 : 52). Un important facteur dans la réussite de ces initiatives est la gestion, c'est-à-dire s'assurer qu'il y a une communication ouverte entre les parties, assurer l'intégrité de l'initiative, assurer une surveillance efficace des agents de police et des agents de sécurité privés et définir des protocoles d'évaluation. Leuprecht (2014 : 16) a fait valoir que les défis associés à l'élargissement du rôle de la sécurité privée au Canada peuvent être atténués, en partie, grâce à un cadre d'accréditation et de cautionnement.

Création de partenariats efficaces entre les services de police et les services de sécurité privés

Les chercheurs australiens spécialistes du secteur policier Prenzler et Sarre (2012) ont cerné un certain nombre de facteurs principaux qui jouent un rôle important dans la réussite des partenariats entre les services de police et les services de sécurité privés, notamment 1) un intérêt commun pour réduire un crime ou un ensemble de crimes; 2) un leadership efficace, du personnel en position d'autorité de chaque organisation partenaire favorisant la participation; 3) le respect mutuel; 4) l'échange d'informations fondées sur de hauts niveaux de confiance en ce qui a trait à la confidentialité, des réunions officielles de consultation et la communication; et 5) une volonté d'expérimenter et de tenir compte de toutes les idées (Prenzler et Sarre, 2012 : 163). Ces processus semblent n'en être qu'à leurs balbutiements au Canada. Le système de services de police à paliers en Alberta est peut-être le meilleur exemple actuel d'un cadre global de collaboration entre les services de police et les services de sécurité privés.

Définition des fonctions principales des services de police publics

Dans toutes les administrations visées par la présente étude, le fait que les fonctions principales des services de police n'ont pas été définies est un défi important. Cela fait en sorte qu'il est difficile de cerner les paramètres du rôle et des responsabilités des services de police publics et de déterminer le créneau du secteur de la sécurité privée, que ce soit en partenariat avec les services de police ou dans le cadre d'un arrangement d'impartition ou de privatisation. Par conséquent, l'expansion des services de sécurité privés s'est produite *de facto*.

L'impact de la privatisation sur des chiffres liés aux services de police publics

On pense souvent que la privatisation et l'impartition des tâches policières traditionnelles entraîneront une réduction du nombre d'agents de police assermentés. Ce n'est peut-être pas nécessairement le cas, un observateur soulignant « qu'un marché pour des services de type policier peut croître parallèlement à la croissance ou au maintien du nombre de représentants de l'ordre » (Prenzler, 2013 : 52). D'un autre côté,

la collaboration entre les services de police publics et les services de sécurité privés peut permettre la création d'initiatives novatrices inédites (Prenzler, 2013 : 52).

Assurer une surveillance efficace du secteur de la sécurité privée

On a souligné précédemment que peu d'attention avait été portée au cadre juridique dans lequel œuvrent les entreprises de sécurité privées (Sarre, 2010a; 2010b; 2012). Dans un même ordre d'idées, on s'est peu intéressé à l'élaboration de normes de conformité et d'une structure de réglementation (Button, 2007a : 207). Il y a aussi beaucoup de variations d'une administration à l'autre en ce qui concerne l'application de la réglementation, lorsqu'il y en a une. La plupart du temps, les sanctions consistent en une révocation des permis d'exploitation (Button, 2007a : 213).

En l'absence d'un plan stratégique national, provincial ou territorial en matière de sécurité privée, on a aussi échoué à mettre en place des mécanismes pour assurer une surveillance efficace du secteur de la sécurité privée. Cela a un certain nombre de conséquences, y compris une incapacité de s'assurer que les entreprises de sécurité privées ne sont pas vulnérables au crime organisé ou que leurs représentants n'adoptent pas des comportements contraires à l'éthique ou illégaux.

Le rôle et les activités des services de sécurité organisationnels

Un examen du rôle et des activités des services de sécurité organisationnels, dans les secteurs tant privé que public, échappaient à la portée de la présente étude. Toutefois, il est évident que l'ampleur et la portée des activités de ces unités sont en hausse. Malgré cette augmentation, il y a peu de protocoles en place pour garantir la communication et l'échange d'information entre ces unités – dont bon nombre comprennent d'anciens agents de police et des agents de sécurité – et les services de police publics, voire aucun. Dans un même ordre d'idées, on ne possède aucun renseignement sur la taille, le budget et les activités de ces unités. Actuellement, ces unités semblent habiter dans un univers parallèle différent de celui des services de police publics et des entreprises de sécurité privées traditionnelles. On pourrait étudier ces unités, leur interface actuelle avec les services de police publics et le potentiel d'accroître la collaboration et les partenariats. Cela est d'autant plus important compte tenu de la hausse des crimes liés à la technologie et des cybercrimes.

Le rôle des syndicats et des associations de policiers

Il est important d'inclure des représentants des syndicats et des associations de policiers dans toutes les discussions sur le rôle du secteur de la sécurité privée. Bon nombre des enjeux qui sont liés à ce sujet relèvent des conventions collectives actuelles entre les syndicats de policiers ou les associations de policiers et leurs employeurs. De plus, la réussite ou l'échec des initiatives qui font intervenir le secteur de la sécurité privée pourraient très bien dépendre de la bonne foi et de la participation non seulement des chefs de police, mais aussi des agents.

Mesure de la rentabilité des initiatives entre les services de police et les services de sécurité privés

Au Canada, les discussions au sujet du rôle actuel ou potentiel du secteur de la sécurité privée ont eu lieu dans le contexte plus général de la situation économique et de la viabilité des services de police publics. L'adage selon lequel les coûts des services de police augmentent et les taux de criminalité diminuent, ce qui

signifie que la structure actuelle des services de police n'est pas durable, a été au cœur d'initiatives visant à réduire les effectifs des services de police publics et à impartir des tâches qui revenaient traditionnellement aux services de police grâce à des services de police à paliers ou à d'autres arrangements.

Il est cependant important de souligner que cette tendance des gouvernements, qui élargissent le rôle du secteur de la sécurité privée se dessine en l'absence d'études de recherches empiriques permettant de révéler la nature et la portée des économies, de l'efficacité et de la durabilité des partenariats entre les services de police et le secteur privé, de l'impartition et de la privatisation. La plupart du temps, les économies sont présumées plutôt que prouvées (Brunger, 2012).

Dans le contexte plus général de la situation économique des services de police, on n'a publié aucune donnée sur la rentabilité relative des services de police privés et des services de police publics. Toute comparaison des coûts serait problématique en raison du mandat prévu par la loi des services de police publics et de l'incapacité des services de police publics de « transférer » les responsabilités à d'autres agences et organisations, y compris des entreprises de sécurité privées.

D'un point de vue théorique, des spécialistes du domaine policier ont demandé l'étude du contexte économique de l'émergence de la sécurité privée, et ont posé les questions suivantes : « Quelles fluctuations de l'offre et de la demande sont responsables d'avoir facilité l'expansion des fournisseurs de services de sécurité privés? » « Quelles stratégies opérationnelles ces fournisseurs utilisent-ils pour tirer profit de ces fluctuations? » et « En quoi ces stratégies ont-elles un impact sur les activités liées à la sécurité nationale? » (White, 2011 : 95).

Partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés ou privatisation et impartition

La meilleure façon de garantir que le secteur de la sécurité privée a un impact positif sur les efforts de prévention du crime et d'intervention en cas de crime est au moyen de partenariats entre les services de police publics et les services de sécurité privés. Idéalement, ces partenariats seraient une des composantes de plans stratégiques qui cerneraient les domaines où la collaboration des services de police publics et d'autres groupes de la collectivité est possible et où elle peut être contrôlée et évaluée.

L'expérience au R.-U., qui a privatisé de façon importante certaines fonctions policières et créé des partenariats de collaboration comme celui qui existe au Lincolnshire entre la police et l'entreprise de sécurité privée G4S, n'a toujours pas fait l'objet d'une évaluation indépendante. Les coûts devraient seulement être une des nombreuses mesures utilisées pour évaluer l'efficacité des partenariats de collaboration et des initiatives d'impartition. Vu le rôle unique que jouent les services de police dans la société, il faut utiliser d'autres mesures, y compris la légitimité de la police, le point de vue de la collectivité sur les diverses initiatives et la durabilité des partenariats axés sur la collaboration.

Recherche sur les activités dans le secteur de la sécurité privée

L'absence de recherches d'évaluation sur les services de police privés au Canada (comme dans la plupart des autres administrations) empêche la tenue d'une discussion éclairée sur les propositions d'expansion des activités des entreprises qui offrent de tels services. De plus, il est difficile d'évaluer les propositions présentées par les entreprises de sécurité privées en ce qui a trait à la prise en charge de responsabilités qui relèvent actuellement des services de police publics ou l'efficacité des stratégies proposées par les entreprises de sécurité privées. Il faut savoir plus de choses sur les activités des employés du secteur de la

sécurité privée et sur la façon dont ils les justifient. Il faut aussi savoir si ces justifications sont soutenues par des données empiriques. Il n'y a aucun renseignement sur l'éthique au sein du secteur de la sécurité privée, sur les valeurs des agents de sécurité privés et sur la sous-culture dans le secteur de la sécurité privée, des éléments qui sont tous des facettes importantes de l'éthique des services de police publics (van Buuren et den Boer, 2009 : 57).

Élaboration de normes et accréditations

On pourrait gérer efficacement un certain nombre des enjeux soulevés dans le cadre du présent examen en élaborant des normes nationales et en créant un processus d'accréditation uniforme. Il pourrait s'agir d'une pratique exemplaire à laquelle toutes les administrations pourraient contribuer et qui pourrait être associée à une certification transférable d'une administration à l'autre.

Prochaines étapes

Le présent examen a révélé que le secteur de la sécurité privée joue déjà un rôle important dans le domaine de la sûreté et de la sécurité au Canada. Le défi consiste à optimiser ce rôle tout en s'assurant de mettre en place des normes de formation et de surveillance et d'autres protocoles liés à l'élaboration et au maintien de partenariats et de la collaboration entre les services de police publics et les services de sécurité privés. Jusqu'à présent, l'évolution du rôle du secteur de la sécurité privée s'est généralement passée en l'absence d'un cadre législatif et stratégique permettant de prendre en considération ces exigences.

Pour ce qui est des comparaisons, le Canada est à la traîne des autres administrations quant à la mise en œuvre de cadres législatifs et stratégiques qui permettraient de fournir un cadre de surveillance des entreprises de sécurité privées et d'assurer la gouvernance, la responsabilité et la transparence de leurs opérations. On pourrait utiliser de tels cadres pour cerner des possibilités de collaboration entre les services de police publics et le secteur privé. Il y a peu de gouvernance ou de surveillance des entreprises de sécurité privées au Canada, voire aucune. En outre, il n'y a pas de mécanisme qui exige la production de rapports normalisés par les entreprises de sécurité privées, et il y a seulement des normes minimales en ce qui a trait à l'accréditation, à la formation et à la discipline visant les divers postes au sein du secteur de la sécurité privée. Dans un même ordre d'idées, il semble y avoir peu de renseignements sur la taille, l'expertise et les activités des unités de sécurité corporatives internes et la façon donc ces unités pourraient interagir avec les services de police publics dans l'intérêt mutuel des parties.

En tant que prochaine étape possible dans le cadre de l'étude des possibilités de partenariat entre les services de police publics et les services de sécurité privés, on pourrait élaborer une série de projets-pilotes qui permettraient de fournir un modèle d'expansion de tels partenariats à l'échelle nationale. Il pourrait aussi être bénéfique de réunir de hauts dirigeants de la police et des cadres supérieurs d'entreprise de sécurité privée pour discuter des occasions de partenariat. Actuellement, la plupart des dialogues sur ce sujet sont de nature générale et portent souvent sur les différences entre les services de police publics et les services de sécurité privés et les obstacles à la création de partenariats. Un dialogue direct et concret pourrait porter sur de possibles partenariats et les exigences pour créer et maintenir la collaboration et des exemples concrets de partenariats actuels. Il serait important que les syndicats et associations de policiers participent à de telles discussions et initiatives.

Les discussions pourraient aussi porter sur l'état actuel des unités de sécurité organisationnelles internes, qui, jusqu'à présent, n'ont pas participé aux discussions sur les services de police publics et les services de sécurité privés. Ces unités croissent au chapitre de la taille et de la capacité et elles possèdent souvent plus de ressources que les services de police publics. Le besoin de rationaliser les services de police publics et de garantir une prestation efficace et efficiente de ces services exige un examen approfondi de la façon dont les unités de sécurité corporatives du secteur privé peuvent contribuer à prévenir la criminalité et réagir au crime, particulièrement à des formes plus spécialisées d'activités criminelles, y compris la cybercriminalité.

Tandis que les collectivités canadiennes, les services de police, les législateurs, les décideurs et les entreprises de sécurité privées commencent à aborder les enjeux en suspens cernés dans le présent examen, il est important de ne pas oublier l'observation selon laquelle « si les décideurs font fi du rôle fondamental du privé, ils risquent de mal comprendre les tendances observées en matière de criminalité – et de ne pas reconnaître les tactiques qui permettent efficacement de réduire les coûts de la criminalité [...] Dans le cadre du processus de coproduction dans lequel les secteurs privé et public permettent d'influer sur le taux de criminalité, de meilleurs efforts publics pour accroître les intrants privés sont une voie prometteuse pour un contrôle efficient de la criminalité » (Cook et MacDonald, 2010 : 28).

Dans le cadre d'un examen de la situation des services de police publics et de la sécurité privée au Canada, Rigakos et Leung (2006 : 137) ont constaté qu'il y avait beaucoup de confusion au sujet des rôles actuels et possibles et « qu'il reste à voir si oui ou non les principes du marché seuls permettront de dicter la prestation des services de sécurité à l'avenir au pays ou si l'État s'imposera à nouveau pour réaffirmer que les services de police sont un bien public ». Le fait de tenir compte des enjeux qui ont été cernés dans le cadre de la présente étude fournira une occasion de créer des cadres au sein desquels ces discussions stratégiques peuvent avoir lieu.

Acronymes

| | |
|--------|--|
| ACSTA | Administration canadienne de la sûreté du transport aérien |
| APSC | Agent de police responsable de la sécurité communautaire |
| BSP | Bureau de la Sécurité privée |
| CALEA | Commission on Accreditation for Law Enforcement Agencies |
| CCRIC | Centre canadien de réponse aux incidents cybernétiques |
| CISP | Cyber-security Information Sharing Partnership |
| COAG | Council of Australian Governments |
| CPP | Certified Protection Professional |
| É.-U. | États-Unis d'Amérique |
| ENPQ | École nationale de police du Québec |
| GRC | Gendarmerie royale du Canada |
| HMIC | Her Majesty's Inspectorate of Constabulary |
| IFP | Initiative de financement privé |
| IPCC | Independent Police Complaints Commission |
| NAO | National Audit Office |
| ONU DC | Office des Nations Unies contre la drogue et le crime |
| PMM | personnes atteintes d'une maladie mentale |
| PPO | Police provinciale de l'Ontario |
| R.-U. | Royaume-Uni |
| RVI | réponse vocale interactive |
| SAAM | Sûreté aéroportuaire d'Aéroports Montréal |
| SASI | Société américaine de la sécurité industrielle |
| SPVM | Service de police de la Ville de Montréal |
| TCF | télévision en circuit fermé |
| UES | Unité des enquêtes spéciales |

Bibliographie

- ANDREOU, A. 2012. « It's Companies Like G4S That Really Embody the 'Something for Nothing' Culture », *New Statesman*, 16 juillet. Consulté le 18 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.newstatesman.com/blogs/voices/2012/07/its-companies-g4s-who-really-embody-something-nothing-culture>.
- ARMITAGE, R. et L. Monchuk. 2009. *Re-evaluating Secured by Design (SBD) Housing in West Yorkshire*, Wakefield, R.-U. : West Yorkshire Police. Consulté le 4 avril 2015 à l'adresse suivante : <http://www.securedbydesign.com/pdfs/Re-evaluating-SBD-Housing-in-West-Yorks.pdf>.
- ASHFORD, W. 2013. « UK Government Sets Up Cyber Security Fusion Cell », *Computer Weekly*, 27 mars. Consulté le 10 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.computerweekly.com/news/2240180207/UK-government-sets-up-cyber-security-fusion-cell>.
- _____.2012a. « Lincolnshire Police Staff Transfer to Security Firm G4S », 1^{er} avril. <http://www.bbc.com/news/uk-england-lincolnshire-17574794>. Consulté le 16 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.bbc.com/news/uk-england-lincolnshire-17574794>.
- _____.2012b. « Dual G4S and Lincolnshire Police Logos on Uniforms », 20 avril. Consulté le 16 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.bbc.com/news/uk-england-lincolnshire-17772674>.
- SASI INTERNATIONAL. 2009. *International Glossary of Security Terms*. Consulté le 23 avril 2015 à l'adresse suivante : <https://www.asisonline.org/Membership/Library/Security-Glossary/Pages/Security-Glossary-P.aspx>.
- ASSOCIATION OF MUNICIPALITIES ONTARIO. 2015. *Building a New Public Safety Model in Ontario. AMO's Policing Modernization Report*. Toronto. Consulté le 6 juin 2015 à l'adresse suivante : <https://www.amo.on.ca/AMO-PDFs/Reports/2015/AMO-Policing-Modernization-Report-Final-2015-04-27.aspx>.
- AUSTRALIAN CRIME COMMISSION. 2013. « Criminal Infiltration in the Private Security Industry », Canberra. Consulté le 6 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.crimecommission.gov.au/publications/intelligence-products/crime-profile-fact-sheets/criminal-infiltration-private-security>.
- AYLING, J. 2007/2008. « Contractualism and Policing in the Public Interest », *Flinders Journal of Law Reform*, 10, 341-55. Consulté le 3 mars 2015 à l'adresse suivante : <https://dspace.flinders.edu.au/jspui/bitstream/2328/1825/4/Ayling%20jaa.pdf>.
- AYLING, J., P. Grabosky et C. Shearing. 2009. *Lengthening the Arm of the Law*. Cambridge, R.-U. : Cambridge University Press.

- BBC NEWS. 2013. « Private Firm G4S ‘Saved Lincolnshire Police £5m’ », 24 juin. Consulté le 16 février 2015 à l’adresse suivante : <http://www.bbc.com/news/uk-england-lincolnshire-23028812>.
- BBC.COM. 2012. « West Midlands PCC Bob Jones Scraps Business Partnering Plans », 22 novembre. Consulté le 3 avril 2012 à l’adresse suivante : <http://www.bbc.com/news/uk-england-birmingham-20442968>.
- BÉDARD, M. et J. Guénette. 2015. « Des renforts privés à la police publique? », *IEDM*, janvier. Consulté le 15 février 2015 à l’adresse suivante : <http://www.iedm.org/fr/52245-des-renforts-prives-a-la-police-publique>.
- BENNETT, D., D. Eby, J. Richardson et K. Tilley. 2008. *Security Before Justice: A Study of the Impacts on Private Security on Homeless and Under-housed Vancouver Residents*, Vancouver : Pivot Legal Society. Consulté le 1^{er} mars 2015 à l’adresse suivante : <http://www.pivotlegal.org/sites/pivotlegal.org/files/securitybeforejustice.pdf>.
- BARAK-EREZ, D. 2009. « The Privatization Continuum », dans S. Chesterman et A. Fisher, dir. *Private Security, Public Order: The Outsourcing of Public Services and Its Limits*. New York : Oxford University Press. 71-85.
- BLACKSTONE, E.A. et S. Hakim. 2013. « Competition Versus Monopoly in the Provisions of Police », *Security Journal*, 26(2), 157-79.
- BOWERS, K. 2001. « Small Business Crime : The Evaluation of a Crime Prevention Initiative », *Crime Prevention and Community Safety : An International Journal*, 3(1), 23-42.
- BRADFORD, B., J. Brown et I. Schuster. 2013. *Results of a Survey on the State of Police Service in England and Wales*. Londres, R.-U. : Independent Police Commission. Consulté le 19 février 2015 à l’adresse suivante : <http://library.college.police.uk/docs/Police-officer-report-final-2013.docx>.
- BROOKS, L. 2008. « Volunteering to be Taxed: Business Improvement Districts and the Extra-Governmental Provision of Public Safety », *Journal of Public Economics*, 92, 388-406.
- BRUNGER, M. 2012. « Private Policing: Mark Brunger Considers the Recent Proposals to Outsource Elements of Frontline Policing to Private Providers », *Criminal Justice Matters*, 89 (1), 10-11. Consulté le 12 mars 2015 à l’adresse suivante : <http://create.canterbury.ac.uk/11423/>.
- BUCCI, N., T. Mills et H. Cook. 2014. « Victoria Police Blue Paper: Jobs Outsourced, Volunteers Introduced, Underperformers to Go », *theage.com*. 3 juin. Consulté le 4 avril 2015 à l’adresse suivante : <http://www.theage.com.au/victoria/victoria-police-blue-paper-jobs-outsourced-volunteers-introduced-underperformers-to-go-20140603-39fyc.html>.
- BURBRIDGE, S. 2005. « The Governance Deficit: Reflections on the Future of Public and Private Policing in Canada », *Revue canadienne de criminologie et de justice pénale*, 47(1), 63-86.
- BUREAU DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE. (Québec). n.d. « le BSP en bref », consulté le 2 juillet 2015 à l’adresse suivante : <http://www.bureausecuriteprivee.qc.ca/fr/le-bureau/le-bsp-en-bref/>.

- BUTTON, M. 2008. *Doing Security: Critical Reflections and an Agenda for Change*. Houndmills : Palgrave Macmillan.
- BUTTON, M. 2007a. *Security Officers and Policing. Powers, Culture and Control in the Governance of Private Space*, Aldershot, R.-U. : Ashgate.
- _____. 2007b. « Assessing the Regulation of Private Security Across Europe », *European Journal of Criminology*, 4(1), 109-28.
- CITY OF LONDON POLICE. 2012. *Project Griffin*. Consulté le 2 octobre 2015 à l'adresse suivante : <http://www.projectgriffin.org.uk/>.
- CJAD NEWS. 2014. « Montreal Police Force Increases Lucrative Private Security Contracts », 18 juillet. Consulté le 15 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.cjad.com/cjad-news/2014/07/18/montreal-police-force-increase-lucrative-private-security-contracts->.
- COCKERELL, J. 2013. « Major Blow to G4S as Police Multimillion-pound Deal to Outsource Services Collapses », *The Independent*, 13 janvier. Consulté le 15 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/major-blow-to-g4s-as-police-multimillion-pound-deal-to-outsource-services-collapses-8471986.html>.
- CONNORS, E., W. Cunningham, P. Ohlhausen, L. Oliver et C. van Meter. 2000. *OPERATION COOPERATION. Guidelines for Partnerships Between Law Enforcement & Private Security Organizations*. Washington, D.C. : Department of Justice des É.-U., Bureau of Justice Assistance. Consulté le 3 mars 2015 à l'adresse suivante : http://www.ilj.org/publications/docs/Operation_Cooperation.pdf.
- COOK, P.J. et J. MacDonald. 2010. *Public Safety Through Private Action: An Economic Assessment of BIDS, Locks, and Citizen Cooperation*. Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research. Consulté le 5 avril 2015 à l'adresse suivante : <http://www.nber.org/papers/w15877.pdf>.
- CÔTÉ-LUSSIER, C. 2013. « Narratives of Legitimacy: Police Expansionism and the Contest Over Policing », *Policing & Society*, 23(2), 183-203.
- COUNCIL OF AUSTRALIAN GOVERNMENTS. 2008. *Regulation of the Private Security Industry: Manpower (Guarding) Sector (02/07/2008)*. Consulté le 8 avril 2015 à l'adresse suivante : <https://www.coag.gov.au/sites/default/files/2008-03-07.pdf>.
- COYNE, A. 2015. « Victoria Police Signs Massive IT Outsourcing Deal », *IT News*, 2 février. Consulté le 5 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.itnews.com.au/News/399347,victoria-police-signs-massive-it-outsourcing-deal.aspx>.
- CRAWFORD, A. 2003. « The Pattern of Policing in the UK – Policing Beyond the Police », dans T. Newburn, dir., *Handbook of Policing*. Uffculme : Willan Publishing. 136-68.
- _____. 2012. « Police and Crime Commissioners Are Not Just for Christmas », *Building Sustainable Societies*. Leeds, UK : University of Leeds. Consulté le 3 avril 2015 à l'adresse suivante : <http://www.bss.leeds.ac.uk/2012/12/20/police-and-crime-commissioners-are-not-just-for-christmas/>.

- DORN, N. et M. Levi. 2007. « European Private Security, Corporate Investigation and Military Services: Collective Security, Market Regulation and Structuring of the Public Sphere », *Policing & Society*, 17(3), 213-38.
- DUPONT, B. 2014. « Private Security Regimes: Conceptualizing the Forces that Shape the Private Delivery of Security », *Theoretical Criminology*, 18(3), 263-81.
- _____. 2013. « The Proliferation of Cyber Security Strategies and Their Implications for Privacy », dans K. Benyekhlef et E. Mitjans, dir. *Circulation Internationale de l'Information et Sécurité*. Montréal : Les Éditions Thémis. 67-80.
- _____. 2005. « Trends in the Private Security Industry: Blurring Boundaries and the Search for Effective Regulation », préparé pour le Fifth Annual Colloquium on Crime Prevention. Consulté le 8 mars 2015 à l'adresse suivante :
<http://benoitdupont.openum.ca/files/sites/31/2015/07/Trendsinprivatesecurity.pdf>.
- ENION, M.R. 2009. « Constitutional Limits on Private Policing and the State's Allocation of Force », *Duke Law Journal*, 59(3), 519-53.
- FINANCIAL TIMES. 2012. « G4S, Outsourcing and the Police: Government Should Be Way of Privatising the Front Line », 19 juillet. Consulté le 5 novembre 2014 à l'adresse suivante :
<http://www.ft.com/cms/s/0/9756b362-d1a6-11e1-bbbc-00144feabdc0.html#axzz3pnJ1sszS>.
- FLINDERS, K. 2015. « Police Back-Office Outsourcing Criticized by Union », *Computer Weekly*, 20 janvier. Consulté le 17 février 2015 à l'adresse suivante :
<http://www.computerweekly.com/news/2240238473/Police-back-office-outsourcing-criticised-by-union>.
- G4S CANADA. 2015. *G4S Canada : français*. Consulté le 5 octobre 2015 à l'adresse suivante :
<http://www.g4s.ca/fr-CA/>.
- GARDA. 2015. *Garda World : français*. Consulté le 5 octobre 2015 à l'adresse suivante :
<http://www.gardaglobal.com/fr/>.
- GARLAND, D. 1996. « The Limits of the Sovereign State: Strategies of Crime Control in Contemporary Society », *British Journal of Criminology*, 36(4), 445-71.
- GILL, M. 2015. « Senior Police Officers' Perspectives on Private Security: Sceptics, Pragmatists and Embracers », *Policing & Society*, 25(3), 276-93.
- GOLDSBY, M. 1998. *Police and Private Security Working Together in a Co-Operative Approach to Crime Prevention and Public Safety*. Canberra : Australian Institute of Criminology. Consulté le 7 avril 2015 à l'adresse suivante :
http://www.aic.gov.au/media_library/conferences/partnership/golsby.pdf.
- GOLDSBY, M. et R. O'Brien. 1996. *A Co-operative Approach to Crime Prevention: Police and Security Working Together*. Perth : Australian Institute of Security and Applied Technology, Edith Cowan University.

- L'HON. GOUDGE, S. (président). 2014. *Le maintien de l'ordre au Canada au XXI^e siècle : Une nouvelle police pour de nouveaux défis*. Ottawa : Conseil des académies canadiennes. Consulté le 25 mai 2015 à l'adresse suivante : http://sciencepourlepublic.ca/uploads/fr/assessments%20and%20publications%20and%20news%20releases/policing/policing_fullreportfr.pdf.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. n.d. « Sécurité publique et sécurité privée : un développement en complémentarité ». Consulté le 15 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.bureausecuriteprivee.qc.ca/fr/le-bureau/histoire-de-la-securite-privee/>.
- _____. n.d. *Loi sur la sécurité privée*. Consulté le 2 juillet 2015 à l'adresse suivante : http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/S_3_5/S3_5.htm.
- GRIFFITHS, C.T. 2015. *Canadian Criminal Justice : A Primer*. 5th edition. Toronto : Nelson.
- _____. 2016. *Canadian Police Work*. 4th edition. Toronto : Nelson.
- HARRIS, J. 2012. « How Police Privatisation was Recast as Common Sense », *The Guardian*, 5 mars. Consulté le 14 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.theguardian.com/commentisfree/2012/mar/05/police-privatisation-recast-common-sense>.
- HAYES-JONKERS, C.S., S. Pointing et A.R. Clough. 2012. « Comparison of Strategic and Operational Good Practice for Private Security Personnel in the Night-Time Economy and the Cairns City Model », *Security Journal*, 25(4), 326-41.
- HEATON, P., P. Hunt, J. MacDonald et J. Saunders. 2015. *The Short-and Long-Run Effects of Private Law Enforcement: Evidence from University Police*. Bonn, Allemagne : Institute for the Study of Labor. Consulté le 20 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://ftp.iza.org/dp8800.pdf>.
- HEATON, P. et A. Jackson. 2012. *Short-Term Savings, Long-Term Losses: When Police Departments Respond to Economic Pressure by Cutting Their Forces*, Santa Monica, CA : RAND. Consulté le 5 avril 2014 à l'adresse suivante : <http://www.rand.org/blog/2012/11/short-term-savings-long-term-losses-when-police-departments.html>.
- HER MAJESTY'S INSPECTORATE OF THE CONSTABULARY. 2014. *Policing in Austerity: Meeting the Challenge*. Londres. Consulté le 3 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.justiceinspectores.gov.uk/hmic/publication/policing-in-austerity-meeting-the-challenge/>.
- _____. 2012a. *Taking Time for Crime: A Study of How Police Officers Prevent Crime in the Field*. Londres. <https://www.justiceinspectores.gov.uk/hmic/media/taking-time-for-crime.pdf>.
- _____. 2012b. *Increasing Efficiency in the Police Service: The Role of Collaboration*. Londres. Consulté le 5 avril 2015 à l'adresse suivante : <https://www.justiceinspectores.gov.uk/hmic/media/increasing-efficiency-in-the-police-service.pdf>.

- HODGE, M. 2014. « Parliamentary Watchdog: Too Often Private Sector Contractors' Ethical Standards Found Wanting », *Our Kingdom*, 10 décembre. Consulté le 16 février 2015 à l'adresse suivante : <https://www.opendemocracy.net/ourkingdom/margaret-hodge/parliamentary-watchdog-too-often-private-sector-contractors%27-ethical-stand>.
- HOME OFFICE. 2011. « Have You Got What It Takes? Working with the Private Sector ». Londres : R.-U. Consulté le 13 mars 2015 à l'adresse suivante : https://www.google.ca/?gws_rd=ssl#q=have+you+got+what+it+takes+working+with+the+private+sector. Adresse ne fonctionne pas.
- HOVBRENDER, A. 2013. *Situational Analysis of the Private Security Industry and National Occupational Standards for Security Guards, Private Investigators and Armoured Car Guards*. (Anglais seulement). Ottawa (Ontario) : Conseil sectoriel de la police. Consulté le 5 décembre 2014 à l'adresse suivante : <http://cpi-ac.ca/Discussion%20Document%20Revised%20January%2030.pdf>.
- HUTCHINS, J. 2015. « Les ressources policières au Canada, 2014 », *Juristat*, 34(1). Ottawa : ministre de l'Industrie. Consulté à l'adresse suivante : <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2014001/article/11914-fra.pdf>.
- HUTCHINSON, S. et D. O'Conner. 2005. « Policing in the New Commons: Corporate Security Governance on a Mass Private Property in Canada », *Policing & Society*, 15(2), 125-44.
- INSIDE SECURITY. 2012. « The Ontario Private Security Industry ». Consulté le 3 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.insidesecurity.ca/>.
- INTELLIGARDE. 2015. *Intelligarde*. Consulté le 5 octobre 2015 à l'adresse suivante : <https://www.intelligarde.com/>.
- JOH, E.E. 2005. « Conceptualizing the Private Police », *Utah Law Review*, 2005, 574-617.
- _____. 2004. « The Paradox of Private Policing », *Journal of Criminal Law and Criminology*, 95(1), 49-132.
- KAKALIK, J. S. et S. Wildhorn. 1971. *Private Police in the United States: Findings and Recommendations*. Santa Monica, CA : RAND. Consulté le 4 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/reports/2006/R869.pdf>.
- KEELTY, M.J. 2013. *Sustaining the Unsustainable: Police and Community Safety Review, Final Report*. Brisbane : gouvernement du Queensland. Consulté le 5 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.cabinet.qld.gov.au/documents/2013/Sep/Police%20CommSafety%20Report/Attachments/Review%20report.PDF>.
- KEMPA, M., P. Stenning et J. Wood. 2004. « Policing Communal Spaces: A Reconfiguration of the 'Mass Private Property' Hypothesis », *British Journal of Criminology*, 44(4), 562-81.
- KEMPA, M., R. Carrier, J. Wood et C. Shearing. 1999. « Reflections on the Evolving Concept of Private Policing », *European Journal on Criminal Policy and Research*, 7(2), 197-223.

- KITTERINGHAM, G. 2009. « The Relationship between Public Police and Private Security is Improving », *Canadian Security*, 21 décembre. Consulté le 5 décembre 2014 à l'adresse suivante : <http://www.canadiansecuritymag.com/opinion/relationship-between-public-police-and-private-security-is-improving-1011>.
- KRAHMANN, E. 2008. « Security: Collective Good or Commodity? », *European Journal of International Relations*, 14(3), 379-404.
- LAW ENFORCEMENT-PRIVATE SECURITY CONSORTIUM. 2009. *OPERATION PARTNERSHIP. Trends and Practices in Law Enforcement and Private Security Collaborations*. Washington, D.C. : Department of Justice des É.-U. Consulté le 8 juin 2015 à l'adresse suivante : <https://info.publicintelligence.net/PublicPrivatePolicing.pdf>.
- COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT DU CANADA. 2006. *En quête de sécurité : l'avenir du maintien de l'ordre au Canada*, Ottawa : ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux. Consulté le 3 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.securitepublique.gc.ca/lbrr/archives/cnmcs-plcng/cn000032946642-fra.pdf>.
- LEUPRECHT, C. 2014. *The Blue Line or the Bottom Line of Police Services in Canada? Arresting Runaway Growth in Costs*. Ottawa : Institut MacDonald-Laurier. Consulté le 15 mars 2014 à l'adresse suivante : http://www.macdonaldlaurier.ca/files/pdf/MLI_CostofPolicing_Final.pdf.
- LI, G. 2008. « Services de sécurité privés et services de police publics », *Juristat*, 28(10). Ottawa : ministre de l'Industrie. Consulté le 6 décembre 2014 à l'adresse suivante : <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2008010/article/10730-fra.htm>.
- LIPPERT, R.K. et K. Walby. 2014. *Corporate Security in the 21st Century: Theory and Practice in International Experience*. Houndmills, R.-U. : Palgrave Macmillan.
- LIPPERT, R.K., K. Walby et R. Steckle. 2013. « Multiplicities of Corporate Security: Identifying Emerging Types, Trends and Issues », *Security Journal*, 26(3), 206-21.
- LISTER, S. 2012. « Private Security Patrols: Back to the Future? », Leeds, R.-U. : University of Leeds. Consulté le 20 février 2015 à l'adresse suivante : http://www.law.leeds.ac.uk/assets/files/research/ccjs/stuart_lister_on_private_security_patrols.pdf.
- MACDONALD, J., R.N. Bluthenthal, D. Golinelli, A. Kofner, R.J. Stokes, A. Sehgal, T. Fain et L. Beletsky. 2009. *Neighborhood Effects on Crime and Youth Violence: The Role of Business Improvement Districts in Los Angeles*. Santa Monica : RAND. Consulté le 6 avril 2015 à l'adresse suivante : http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/technical_reports/2009/RAND_TR622.pdf.
- MAGUIRE, C.N. 2012. *Modèle réalisable et durable de prestation des services médico-légaux au Canada*. Ottawa : Sécurité publique Canada. Consulté le 29 juin 2015 à l'adresse suivante : <http://www.securitepublique.gc.ca/lbrr/archives/cn21377-fra.pdf>.
- MANZO, J. 2009. « Security Officer's Perspectives on Training », *Revue canadienne de criminologie et de justice pénale*, 51(3), 381-410.

- MAY, T. 2014. « Privatising the Police, Alienating Them From Public Accountability », *ukcolumn.org*. 17 septembre. Consulté le 4 novembre 2014 à l'adresse suivante : <http://www.ukcolumn.org/article/theresa-may-privatising-police-alienating-them-public-accountability>.
- MCFEE, D.R. et N.E. Taylor. 2014. « Le carrefour de Prince Albert et la transition vers une stratégie de sécurité communautaire axée sur la collaboration et la détermination des risques », Série de textes de réflexion du Collège canadien de police, Ottawa : Collège canadien de police. Consulté le 3 mars 2015 à l'adresse suivante : <https://www.cpc.gc.ca/sites/default/files/pdf/prince-albert-hub-fra.pdf>.
- MCKENNA, P.F. 2014. « La formule à paliers : une nouvelle méthode pour la prestation de services de police ». Ottawa : Collège canadien de police. Consulté le 1^{er} décembre 2014 à l'adresse suivante : <https://www.cpc.gc.ca/fr/cpclibrary/DiscussionVol2>.
- MILLS, T. 2014. « 10 Things Chief Commissioner Ken Lay Wants to Change at Victoria Police », *theage.com*, 3 juin. Consulté le 4 avril 2015 à l'adresse suivante : <http://www.theage.com.au/victoria/10-things-chief-commissioner-ken-lay-wants-to-change-at-victoria-police-20140603-39ftd.html>.
- MILNE, S. 2012. « G4S Should Make It Easier to Beat the Privatisation Racket », *The Guardian*, 17 juillet. Consulté le 18 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.theguardian.com/commentisfree/2012/jul/17/g4s-privatisation-racket-outsourcing-revulsion>.
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ COMMUNAUTAIRE ET DES SERVICES CORRECTIONNELS. 2012. *Programme de formation destiné aux agents de sécurité*. Toronto : Imprimeur de la Reine. Consulté le 5 novembre 2014 à l'adresse suivante : <http://www.mcscs.jus.gov.on.ca/stellent/groups/public/@mcscs/@www/@com/documents/webasset/fc168342.pdf>.
- MORABITO, A. et S. Greenberg. 2005. *Engaging the Private Sector to Promote Homeland Security: Law Enforcement-Private Security Partnerships*. Washington, D.C. : Bureau of Justice Assistance. Consulté le 28 mars 2015 à l'adresse suivante : <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/210678.pdf>.
- MULONE, M. 2011-2012. « When Private and Public Policing Merge: Thoughts on Commercial Policing », *Social Justice*, 38(1-2), 165-83.
- MURRAY, D. 2013. « Queensland Premier Campbell Newman Says Civilians Will Take the Place of Police in Speed Camera Vans on Back of Keelty Review », *The Courier-Mail*. 10 septembre. Consulté le 16 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.couriermail.com.au/news/queensland/outdated-technology-hampers-queensland-police-finds-review-by-mick-keelty/story-fnihsrf2-1226715462928>.
- NALLA, M.K. et C.G. Heraux. 2003. « Assessing Goals and Functions of Private Police », *Journal of Criminal Justice*, 31(3), 237-47.
- NATIONAL AUDIT OFFICE (R.-U.). 2014. « The Home Office's Oversight of Forensic Services. Briefing for the House of Commons Science and Technology Committee », Londres. Consulté

le 25 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2015/01/The-Home-Office%E2%80%99s-oversight-of-forensic-services.pdf>.

NATIONAL AUDIT OFFICE (R.-U.) et HMIC. 2013. *Private Sector Partnering in the Police Service: A Practical Guide*. Londres, R.-U. : National Audit Office. Consulté le 19 février 2015 à l'adresse suivante : http://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2013/07/10127_Private-sector-partnering-in-the-police-service_NEW.pdf.

NELLIS, J. 2012. « The International Experience with Privatization: Its Rapid Rise, Partial Fall and Uncertain Future », *SPP Research Papers*, 5(3), 1-38. Consulté le 4 avril 2015 à l'adresse suivante : <http://www.policyschool.ucalgary.ca/sites/default/files/research/nellis-privatization.pdf>.

NOAKS, L. 2008. « Private and Public Policing in the UK: A Citizen Perspective on Partnership », *Policing & Society*, 18(2), 156-68.

OPPAL, l'honorable W.T. (commissaire). 2012. *FORSAKEN: The Report of the Missing Women Commissioned of Inquiry*, Sommaire exécutif (anglais seulement). Victoria : Minister of Justice and Attorney. Consulté le 15 juin 2014 à l'adresse suivante : http://www.ag.gov.bc.ca/public_inquiries/docs/Forsaken-ES.pdf.

O'REILLY, C. et G. Ellison. 2006. « Eye Spy Private High – Re-conceptualizing High Policing Theory », *British Journal of Criminology*, 46, 203-26.

PALADIN SECURITY. 2015. *Paladin Security : Public Portal*. Consulté le 5 octobre 2015 à l'adresse suivante : <https://paladinsecurity.com/>.

PEARSON-GOFF, M. et V. Herrington. 2013. *Public-Private Policing: Exploring New Security Frontiers*. Canberra : Australian Institute of Criminology. Consulté le 6 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.aipm.gov.au/wp-content/uploads/2012/09/AIPM-Discussion-paper-public-private-policing.pdf>.

CONSEIL SECTORIEL DE LA POLICE. 2012. « [Private Security Industry](#) », Ottawa. [Présentation PPT](#).

PONSI, L. 2012. « Hundreds Voice Support for Fullerton Police; Overflow Crowd Tries to Convince Council Members that Outsourcing Services Would be a Bad Idea », *The Orange County Register*, 8 août.

PRENZLER, T. et A. Milroy. 2012. « Recent Inquiries into the Private Security Industry in Australia », *Security Journal*, 25(4), 342-55. Consulté le 19 février 2015 à l'adresse suivante : http://www98.griffith.edu.au/dspace/bitstream/handle/10072/48611/81194_1.pdf?sequence=1.

PRENZLER, T., K. Earle et R. Sarre. 2009. « Private Security in Australia: Trends and Key Characteristics », *Trends & Issues in Crime and Criminal Justice*, N° 374. Canberra : Australian Institute of Criminology. Consulté le 4 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.aic.gov.au/publications/current%20series/tandi/361-380/tandi374.html>.

PRENZLER, T. et R. Sarre. 2011. « Public-Private Crime Prevention Partnerships in Australia ». Présenté à la Crime Prevention and Policy Conference, Sydney, 23 novembre. Consulté

le 3 avril 2015 à l'adresse suivante : http://www.aic.gov.au/media_library/conferences/2011-prevention/presentations/prenzler_tim.pdf.

PRENZLER, T. et R. Sarre. 2012. « The Evolution of Security Industry Regulations in Australia: A Critique », *International Journal for Crime and Justice*, 1(1), 38-51.

PRENZLER, T. et R. Sarre. 1998. « Regulating Private Security in Australia », *Trends and Issues*, n° 98. Canberra : Australian Institute of Criminology. Consulté le 3 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www98.griffith.edu.au/dspace/bitstream/handle/10072/15547/8400.pdf?sequence=1>.

PRENZLER, T. et R. Sarre. 2012. « Public-Private Crime Prevention Partnerships », dans T. Prenzler, dir. *Policing and Security in Practice: Challenges and Achievements*, Houndmills, R.-U : Palgrave Macmillan. 149-66.

PRENZLER, T. 2009. *Preventing Burglary in Commercial and Institutional Settings: A Place Management and Partnerships Approach*. Washington, D.C. : SASI Foundation. Consulté le 6 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.popcenter.org/library/crisp/commercial-burglary.pdf>.

_____. 2011. « Strike Force Piccadilly and ATM Security: A Follow-Up Study », *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 5(3), 236-47.

_____. 2012. *Policing and Security in Practice. Challenges and Achievements*. New York : Palgrave Macmillan.

_____. 2013. *Outsourcing of Policing Tasks: Scope and Prospects. Report to the Australian Security Industry Association Limited*. Sydney : Australian Security Industry Association Limited. Consulté le 22 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.asial.com.au/documents/item/13>.

PROVINCE DE L'ONTARIO. Ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels. 2013. « Comité consultatif sur l'avenir des services de police », <http://www.securitepublique.gc.ca/cnt/cntrng-crm/plcng/cnmcs-plcng/ndx/snpss-fra.aspx?n=3>.

SÉCURITÉ PUBLIQUE CANADA. 2012. *The Continuum of Canadian Policing: An Overview of Civilianization and Privatization in Canadian Law Enforcement*. Ottawa.

_____. 2015. *Centre canadien de réponse aux incidents cybernétiques (CCRIC)*. Consulté le 16 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.securitepublique.gc.ca/cnt/ntnl-scrt/cbr-scrt/ccirc-ccric-fra.aspx>.

QUAN, D. 2013. « Are Private Security Firms the Answer to Rising Police Costs? », o.canada.com, 7 mai. Consulté le 9 février 2015 à l'adresse suivante : <http://o.canada.com/news/national/are-private-security-firms-the-answer-to-rising-police-costs>.

RIGAKOS, G.S. 2002. *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control*. Toronto : University of Toronto Press.

_____. 2005. « Beyond Public-Private: Towards a New Typology of Policing », dans D. Cooley, dir. *Re-imagining Policing in Canada*. Toronto : University of Toronto Press. 260-319. Consulté

le 3 mars 2015 à l'adresse suivante : https://www.academia.edu/5930225/Beyond_Public-Private_Toward_a_New_Typology_of_Policing.

_____. 2007. « The Commodification of Policing: Field Notes from Canada », présenté à la “Policing Crowds – Privatizing Security” Conference, Neue Gesellschaft fur bildende Kunst, Berlin, Allemagne, 24 juin 2006. Consulté le 3 mars 2015 à l'adresse suivante : file:///C:/Users/User/Downloads/Beobachtungen_FINAL.pdf.

_____. 2015. « Urban Pacification: The Rise of the Business Improvement District », présenté à la Socialist Studies Conference, Université d'Ottawa, 2 juin. Consulté le 3 mars 2015 à l'adresse suivante : https://www.academia.edu/12737926/Urban_pacification_The_Rise_of_the_Business_Improvement_District.

RIGAKOS, G.S. et C. Leung. 2006. « Canada », dans T. Jones et T. Newburn, dir. *Plural Policing : A Comparative Perspective*. Londres : Routledge. 126-38.

ROBERTS, C. 2012. « The U.S. Federal Protective Service: A Troubled Agency—The Need for Improved Contract Guard Training and Oversight », *Journal of Applied Security Research*, 7(4), 478-88.

ROGERS, C. et J. Gravelle. 2012. « Policing After Winsor: Outsourcing and the Future of Policing », *The Police Journal*, 84(4), 273-84.

_____. 2013. « Future of Policing in the UK: Understanding the Economics », *Review of European Studies*, 5(1), 116-23.

ROLLINGS, K. 2008. *Counting the Costs of Crime in Australia : A 2005 Update*. Canberra : Australian Institute of Criminology. Consulté le 4 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.aic.gov.au/documents/9/A/3/%7B9A333836-6275-4855-9C0B-20FB05B05992%7Drpp91.pdf>.

ROWLAND, R. et T. Coupe. 2014. « Patrol Officers and Public Reassurance: A Comparative Evaluation of Police Officers, PSCOs, ACSOs and Private Security Guards », *Policing & Society*, 24(3), 265-84.

RUDDLELL, R. et N.A. Jones. 2014. *The Economics of Canadian Policing. Five Years into the Great Recession*. Regina : Collaborative Centre for Justice and Safety. Consulté le 5 juillet 2015 à l'adresse suivante : http://www.justiceandsafety.ca/rsu_docs/the-economics-of-canadian-policing---june-.

RUDDLELL, R., M.O. Thomas et R. Patten. 2011. « Examining the Roles of the Police and Private Security Officers in Urban Social Control », *International Journal of Police Science and Management*, 13(1), 54-69.

SALLEE, V. 2014. « Outsourcing the Evidence Room », *The Police Chief*, 81, avril. 81, 42-46. Consulté le 1^{er} mars 2015 à l'adresse suivante : http://www.policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display_arch&article_id=3319&issue_id=42014.

- SAMBROOK, C. 2012a. « Corporate Power Stamps Its Brand on British Policing », *OurKingdom*, 14 avril. Consulté le 16 février 2015 à l'adresse suivante : <https://www.opendemocracy.net/ourkingdom/clare-sambrook/corporate-power-stamps-its-brand-on-british-policing>.
- _____. 2012b. « Who Should Investigate Murder – the Police of a Private Security Company? » *OurKingdom*, 13 avril. Consulté le 16 février 2015 à l'adresse suivante : <https://www.opendemocracy.net/ourkingdom/clare-sambrook/who-should-investigate-murder-%E2%80%94-police-or-private-security-company-0>.
- SARRE, R. 2008. « The Legal Powers of Private Security Personnel: Some Policy Considerations and Legislative Options », *QUT Law and Justice Journal*, 8(2), 301-13.
- _____. 2010a. *Trends in Private Security in Australia: The 'Plural' Environment and Its Legislative Implications*. Consulté le 10 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.aipm.gov.au/wp-content/uploads/2013/10/SARRE-Rick-2013-AIPM-Manly-2.pdf>.
- _____. 2010b. « Private Security in Australia: Some Legal Musings », *Journal of the Australasian Law Teachers Association*, 3(1&2), 45-54.
- _____. 2011. « The Future of Police Cooperation: Police and Private Sector Partnerships: Trends and Issues », dans *The Proceedings of the 2010 Nordic Police Research Conference*. L. Lauritz et M. Ghazinour, dir. Umeå : Umeå University, 183-95.
- _____. 2012. *Policing and Private Security in South Australia: A Case Study in Public-private Cooperation*. Document de travail, avril 2012. Adelaide : Centre for Regulation and Market Analysis, University of South Australia. Consulté le 7 mars 2015 à l'adresse suivante : [file:///C:/users/user/Downloads/SSRN-id2345128%20\(1\).pdf](file:///C:/users/user/Downloads/SSRN-id2345128%20(1).pdf).
- SARRE, R. et T. Prenzler. 2011. *Private Security and Public Interest: Exploring Private Security Trends and Directions for Reform in the New Era of Plural Policing*. Brisbane : Australian Security Industry Association Ltd. Consulté le 4 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://www.asial.com.au/documents/item/12>.
- SEGAL, D. 2012. « A Georgia Town Takes the People's Business Private », *The New York Times*, 23 juin. Consulté le 5 mars 2015 à l'adresse suivante : http://www.nytimes.com/2012/06/24/business/a-georgia-town-takes-the-peoples-business-private.html?_r=0.
- SHARP, D., S. Atherton et K. Williams. 2008. « Civilian Policing, Legitimacy et Vigilantism: Findings from Three Case Studies in England and Wales », *Policing & Society*, 18(3), 245-57.
- SHEARING, C.D. et P.C. Stenning. 1981. « Modern Private Security: Its Growth and Implications », dans M. Tonry et N. Morris, dir. *Crime and Justice : An Annual Review of Research Vol. 3*, Chicago : University of Chicago Press. 193-235.
- _____. 1987. *Private Policing*. Beverly Hills, CA : Sage Publications.

SHEARING, C.D., P.C. Stenning et S.M. Addario. 1985. « Comment la police perçoit la sécurité privée », *Journal du collège canadien de police*, 9(2), 141-67.

SKLANSKY, D.A. 2006. « Private Security and Democracy », *American Criminal Law Review*, 43(89), 89-105.

SOLTAR, A. 2009. « Relationship Between Private and Public Security Sectors – From Coexistence to Partnership », *CRIMEPREV*. Consulté le 17 février 2015 à l'adresse suivante : <http://odel.irevues.inist.fr/crimprev/index.php?id=230>.

STROM, K., M. Berzofsky, B. Shook-Sa, K. Barrick, C. Daye, N. Horstmann et S. Kinsey. 2010. *The Private Security Industry: A Review of the Definitions, Available Data Sources, and Paths Moving Forward*. Washington, D.C. : Department of Justice des É.-U. Consulté le 3 mai 2015 à l'adresse suivante : <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bjs/grants/232781.pdf>.

THEUNISSEN, M. 2013. « Police Hire Outsiders to Answer Emergency Calls », *The New Zealand Herald*. 17 novembre. Consulté le 4 mars 2015 à l'adresse suivante : http://www.nzherald.co.nz/nz/news/article.cfm?c_id=1&objectid=11158462.

TIERNEY, J. 2013. « Prison Population Can Shrink When Police Crowd Streets », *The New York Times*, 25 janvier. Consulté le 12 avril 2015 à l'adresse suivante : http://www.nytimes.com/2013/01/26/nyregion/police-have-done-more-than-prisons-to-cut-crime-in-new-york.html?_r=0.

TOWNSEND, M. 2012. « National : Watchdog's Warning Over Privatised Police : The Complaints Body Wants New Powers of Inquiry to Reflect the Outsourcing of Jobs », *The Observer*, 22 avril. Consulté le 16 mars 2015 à l'adresse suivante : <https://global-factiva-com.proxy.lib.sfu.ca/ga/default.aspx>.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL. 2011. *Organized Crime, Corruption, and the Vulnerability of Defence and Security Forces*. Londres, R.-U. Consulté le 3 avril 2015 à l'adresse suivante : <file:///C:/Users/User/Downloads/110826%20OC%20report%20colour%20final%20low.pdf>.

TRAVIS, A. et Z. Williams. 2012. « Revealed: Government Plans for Police Privatisation », *The Guardian*, 2 mars. Consulté le 14 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.theguardian.com/uk/2012/mar/02/police-privatisation-security-firms-crime>.

OFFICE DES NATIONS UNIES CONTRE LA DROGUE ET LE CRIME. 2010. *Principes directeurs applicables à la prévention du crime*. Vienne : Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. Consulté le 4 avril 2015 à l'adresse suivante : https://www.google.ca/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAAahUK_Ewiml5LJwurIAhXDdR4KHeJJA1M&url=https%3A%2F%2Fwww.unodc.org%2Fdocuments%2Fjustice-and-prison-reform%2Fcrimeprevention%2FHandbook_on_the_Crime_Prevention_Guidelines_French.pdf&usg=AFQjCNE9M_zqvQNw3QXmXrPrjxeh0gHIOg.

_____. 2011. Services de sécurité privés civile : leur rôle, leur surveillance et leur contribution à la prévention du crime et à la sécurité de la collectivité. Vienne. Consulté le 8 décembre 2014 à

l'adresse suivante : http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Expert-group-meeting-Bangkok/IEGMCivilianPrivateSecurity/UNODC_CCPCJ_EG.5_2011_1_french.pdf.

U.S. BUREAU OF JUSTICE ASSISTANCE. 2000. OPERATION COOPERATION. Guidelines for Partnerships Between Law Enforcement & Private Security Organizations. Washington, D.C. : Department of Justice des É.-U. Consulté le 6 mars 2015 à l'adresse suivante : http://www.ilj.org/publications/docs/Operation_Cooperation.pdf.

U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE. 1977. Law Enforcement and Private Security Sources and Areas of Conflict and Strategies for Conflict Resolution. Washington, D.C. : Private Security Advisory Council, Law Enforcement Assistance Administration. Consulté le 5 avril 2015 à l'adresse suivante : <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/Digitization/44783NCJRS.pdf>.

_____. 2005. *Engaging the Private Sector to Promote Homeland Security: Law Enforcement-Private Security Partnerships*. Washington, D.C. : Bureau of Justice Assistance. Consulté le 3 avril 2015 à l'adresse suivante : <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/210678.pdf>.

_____. 2014. *Future Trends in Policing*. Washington, D.C. Consulté le 5 mars 2015 à l'adresse suivante : <http://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p282-pub.pdf>.

VAN BUUREN, J. et M. den Boer. 2009. *A Report on the Ethical Issues Raised by Increasing the Role of Private Security Professionals in Security Analysis and Provision*, Oslo : Institut de recherche pour la paix dans le monde. Consulté le 14 février 2015 à l'adresse suivante : <http://www.inexproject.eu/>.

VAN DIJK, J. 2008. *The World of Crime*. Thousand Oaks, CA : Sage.

VAN STEDEN, R. et M.K. Nalla. 2010. « Citizen Satisfaction with Private Security Guards in the Netherlands: Perceptions of an Ambiguous Occupation », *European Journal of Criminology*, 7(3), 214-34.

VAN STEDEN, R. et R. Sarre. 2007. « The Growth of Private Security: Trends in the European Union », *Security Journal*, 20(3), 222-35.

VICTORIA POLICE. 2014. *Victoria Police Blue Paper. A Vision for Victoria Police in 2025*. Melbourne. Consulté le 4 mars 2015 à l'adresse suivante : http://www.images.theage.com.au/file/2014/06/03/5478864/Victoria-Police-Blue-Paper_web.pdf.

VINDEVOGEL, F. 2005. « Private Security and Urban Crime Mitigation: A Bid for BIDS », *Criminal Justice*, 5(3), 233-55.

WAKEFIELD, A. 2003. *SELLING SECURITY: THE PRIVATE POLICING OF PUBLIC SPACE*. PORTLAND : WILLAN.

WEOWNIT.ORG. 2013. « 58% Believe G4S and Serco Should be Banned from Public Service Bids », 16 septembre. Consulté le 18 février 2015 à l'adresse suivante : <http://weownit.org.uk/blog/58-believe-g4s-and-serco-should-be-banned-public-service-bids>.

- WHITE, A. 2010. *The Politics of Private Security: Regulation, Reform and Re-Legitimation*. Basingstoke, New Hampshire : Palgrave Macmillan.
- _____. 2011. « The New Political Economy of Private Security », *Theoretical Criminology*, 16(1), 85-101.
- _____. 2014a. « Five Reasons Why It's Difficult to Privatise the Police », *LSE Comment*, Consulté le 15 février 2015 à l'adresse suivante : <http://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/five-reasons-why-its-difficult-to-privatise-the-police/>.
- _____. 2014b. « Post-crisis Policing and Public-Private Partnerships: The Case of Lincolnshire Police and G4S », *British Journal of Criminology*, 54(6), 1002-22.
- WILLIAMS, C.A. 2008. « Constables for Hire: The History of Private 'Public' Policing in the UK », *Policing & Society*, 18(2), 190-205.
- XPERA. 2015. *Xpera Atténuation des risques et enquêtes*. Consulté le 5 octobre 2015 à l'adresse suivante : <https://xpera.ca/French/>.

Annexes

- A. Personnes qui s’acquittent des fonctions policières (McKenna 2014)
- B. Tableaux choisis

Tableau 11 – Activités policières secondaires et sécurité privée

Tableau 12 – Types d’arrangement de partenariats entre les services de police et le secteur privé et études de cas

Tableau 13– Exigences en matière d’accréditation et de renouvellement des accréditations par province/territoire

Tableau 14 – Exigences liées à la formation sur la sécurité par province/territoire

Tableau 15 – Formation obligatoire exigée par les gouvernements pour les détenteurs de permis spécialisés par province/territoire

Tableau 16 – Résumé des exigences prévues par la loi en matière de comportement

Tableau 17 – Résumé des processus de gestion des plaintes prévu par la loi

Tableau 18 – Réglementation liée aux uniformes, aux véhicules, à l’équipement et aux chiens de police

- C. Protocole d’entrevue
- D. Lois canadiennes sur les services de police et législation touchant la sécurité privée

Annexe A – Personnes qui s’acquittent des fonctions policières

| | Pouvoirs légaux | Gouvernance | Grade | Rémunération | Fonctions | Exemple |
|-------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| Policier assermenté à part entière | Pouvoirs complets | Autorité de gouvernance civile; chef de police | Échelle complète de grades | Salaire, traitements et avantages complets, prévus dans une convention collective | Prévention du crime; application de la loi; aide aux victimes; interventions d'urgence; maintien de l'ordre public | Agent de 1 ^{re} classe du Service de police de Toronto |
| Policier assermenté à temps partiel | Pouvoirs complets | Chef de police | Échelle limitée de grades | Salaire, traitements et avantages modifiés, rattachés à une convention collective | Définies dans le contrat de travail | Agents du Service de police de Calgary qui travaillent à temps partiel ou qui partagent un poste |
| Policier doté de pouvoirs limités | Pouvoirs partiels et définis dans une loi ou un règlement | Chef de police ou autre supérieur hiérarchique (pouvoir délégué) | Échelle limitée de grades | Salaire, traitements et avantages modifiés, rattachés à une convention collective | Patrouilles à bicyclette et à pied; événements spéciaux; prévention de la fraude | Programme des cadets auxiliaires du Service de police de Calgary |
| Employé civil | Pouvoirs citoyens seulement | Chef de police ou autre supérieur hiérarchique (pouvoir délégué) | Aucun grade | Salaire, traitements et avantages complets prévus dans une convention collective; taux de rémunération souvent inférieur à celui du personnel portant l'uniforme | Rôles de soutien divers (gestion des finances, planification stratégique, politiques et recherche, technologie de l'information, communications) | Services intégrés du Service de police d'Ottawa |
| Employé auxiliaire | Pouvoirs citoyens seulement | Chef de police ou autre supérieur hiérarchique (pouvoir délégué) | Grades distincts de ceux des policiers ordinaires | Aucun salaire, traitement ni avantage à part le remboursement des dépenses, l'uniforme, l'équipement, etc. | Soutien aux patrouilleurs lors d'interventions courantes, de contrôles routiers et d'événements spéciaux | Programme d'employés auxiliaires du Service de police de Medicine Hat |
| Citoyen bénévole | Pouvoirs citoyens seulement | Chef de police ou autre supérieur hiérarchique (pouvoir délégué) | Aucun grade | Aucun salaire, traitement ni avantage | Permanence dans les centres de police communautaire, surveillance de quartier, prévention de la criminalité | Service de police de Vancouver |
| Agent de sécurité du secteur privé | Pouvoirs citoyens seulement | Chef de police ou autre supérieur hiérarchique (pouvoir délégué) | Grades distincts de ceux des policiers ordinaires | Salaire, traitements et avantages modifiés, rattachés à une convention collective | Application de règlements municipaux; police du stationnement; sécurité des scènes de crime; services de gardiens de prison/services de détention | Commissionnaires engagés à forfait par un corps policier |

Tiré de : McKenna, P.F. 2014. *La formule à paliers : une nouvelle méthode pour la prestation de services de police.*

Annexe B – Tableaux choisis

Tableau 11 : Activités policières secondaires et sécurité privée

| Justification et commentaires liés au domaine de service | Modèle | Exemples |
|--|--|---|
| Fonctions administratives et intermédiaires | Impartition De nombreuses activités comme les TI, les finances, la formation, la paye, la gestion des appels, la gestion des dossiers, l'approvisionnement, le transport, l'entreposage, la gestion des propriétés et la correspondance. | Ces fonctions ont fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre des discussions et des projets sur l'impartition au R.-U. L'impartition peut accroître la qualité des services tout en favorisant des économies. L'impartition permet aussi aux agents de police assermentés de se concentrer sur les tâches opérationnelles. Elles donnent accès à du personnel pouvant s'acquitter de façon plus efficiente des tâches de routine et répétitives. Si l'impartition est utilisée de façon stratégique, elle peut permettre aux services de police d'avoir accès à des fournisseurs de services spécialistes qui deviennent des partenaires qualifiés et favorisent l'innovation. |
| Autres processus administratifs | Impartition Fonctions d'accréditation. Par exemple, la police de l'Australie-Occidentale a impartit certaines de ses fonctions d'accréditation en travaillant en collaboration avec les services postaux d'Australie pour gérer les demandes de permis d'armes à feu grâce à une approche en matière de prestation de services axés sur la collaboration. | Il se peut que l'impartition de ce type de processus administratifs puisse être appliquée aux armes à feu et à d'autres fonctions d'accréditation de la police de Victoria ou relativement à d'autres domaines comme le traitement des avis de violation, dont s'occupe actuellement la police de Victoria par l'intermédiaire du bureau responsable des caméras de surveillance de la circulation. |
| Gestion des installations de détention | Impartition Gestion des propriétés et tâches liées à la détention et d'autres services dans les installations de détention, y compris l'alimentation et les fonctions médicales. | On a abordé la question de la gestion des installations de détention dans le cadre du débat sur l'impartition vu les importants coûts associés au maintien de l'infrastructure physique dans les postes de police et les nombreuses ressources policières actuellement requises pour superviser les détenus – encore une fois, on fait valoir qu'il ne s'agit pas d'une fonction policière fondamentale. |
| Gestion des installations de détention | Personnel du service de police de Victoria | Par ailleurs, les fonctions d'administration de la détention pourraient relever d'employés civils. La gestion des prisonniers est une compétence spécialisée; une solution de rechange en matière de prestation pourrait accroître l'efficacité et l'efficience de ce service. |
| Transport des détenus | Impartition ou d'autres modèles de rechange concernant le ramassage et le transport des détenus vers les cellules des postes de police. | Le fait de dispenser les agents de police d'avoir à transporter les détenus pour les ramener dans un poste de police pourrait leur permettre de passer beaucoup plus de temps sur le terrain. |
| Infrastructure physique et avoirs immobiliers | Impartition ou partenariats public-privé. Entreposage des éléments de preuve et des dossiers, installations logistiques et sites de base des radiocommunications. | Il convient d'envisager l'impartition d'autres services associés à des installations dispendieuses. Souvent, les installations qui appartiennent à la police de Victoria, par exemple son entrepôt d'entreposage de biens métropolitains ne sont pas des installations construites sur mesure et exigent beaucoup de travaux continus, tant du point de vue de la gestion que de l'entretien, qui pourraient être éliminés en envisageant d'autres configurations de prestation de services, comme des partenariats public-privé. |

| Justification et commentaires liés au domaine de service | Modèle | Exemples |
|--|--|--|
| Infrastructure des postes de police | Partenariats public-privé. | Une façon possiblement plus économique de fournir l'infrastructure de service, au besoin. Ce modèle est déjà utilisé dans d'autres pays et relativement à d'autres installations publiques, y compris des écoles, des hôpitaux et des prisons. |
| Spécialiste ou fonction réalisée peu fréquemment | <p>Recours aux services de fournisseurs externes au besoin.</p> <p>Services médicaux et certains services de criminalistique.</p> <p>Équipes multidisciplinaires d'agents du service de police de Victoria assermentés ou partiellement assermentés</p> <p>Tâches d'enquêtes, comme les crimes électroniques ou la fraude, l'analyse de renseignement, l'administration des services liés aux tribunaux et la prestation des fonctions liées à la sécurité routière.</p> | <p>Les praticiens commencent à se demander s'il faut que les services de police maintiennent des employés assermentés à temps plein ou du personnel du service de police de Victoria à forts coûts « juste au cas » pour s'acquitter de toutes les fonctions spécialisées ou fonctions liées à des incidents rares. Il serait peut-être aussi important d'utiliser davantage des fournisseurs de formation externes, pour inclure des aspects de la formation de base.</p> <p>Il convient aussi d'examiner l'ensemble de l'effectif de la police de Victoria pour déterminer de quelle façon des équipes multidisciplinaires pourraient mieux tirer profit des compétences techniques et professionnelles des spécialistes ou de leur expertise pour compléter le travail des agents assermentés.</p> |
| Gestion de la sécurité publique | <p>Partenariats axés sur la collaboration.</p> <p>Entreprises : plus grande participation des entreprises dans le financement et la coordination de la gestion de la sécurité locale ou pour cibler des enjeux propres aux différents secteurs.</p> <p>Le secteur de la sécurité privée, des entreprises sociales et des organisations bénévoles qui viennent en renfort aux activités des services de police publics.</p> | <p>La gestion de la sécurité publique est l'un des premiers enjeux qui viennent à l'esprit de nombreux services de police qui envisagent d'adopter des mécanismes de prestation de service de rechange pour accroître l'efficacité opérationnelle et augmenter la visibilité et les capacités locales. En partageant et en déplaçant les responsabilités liées à la sécurité publique, les forces de police pourront assurer une meilleure optimisation des ressources sans compromettre l'appréciation de tous les services auxquels le public s'attend. Par exemple, la présence de policiers durant des événements commerciaux, comme de grands événements sportifs, est une pratique qui est actuellement bien établie. Cependant, ce n'est plus possible pour la police de Victoria de fournir ce service à un taux subventionné (qui revient, essentiellement, à dépenser des fonds publics), lorsqu'elle tente d'assurer l'optimisation des ressources opérationnelles à une ère de réductions budgétaires. La police de Victoria devrait, plutôt, demander le plein recouvrement des coûts, pour réinvestir les fonds obtenus dans les domaines opérationnels prioritaires. Il faut analyser de près les autres activités qui pourraient être réalisées selon le principe du recouvrement des coûts.</p> |
| Autres initiatives commerciales | <p>Responsabilisation accrue des entreprises.</p> <p>Collecte des péages.</p> | <p>La police de Victoria recouvre actuellement les péages non payés pour les autoroutes à péage City Link et East Link. Il serait approprié d'offrir ces services grâce à un nouveau modèle et opportun de négocier un tel arrangement à l'avenir.</p> |

Source : Police de Victoria, 2014 : 29-31.

Tableau 12 : Types d'arrangement de partenariats entre les services de police et le secteur privé et études de cas

| Type d'arrangement, durée et ampleur | Caractéristiques | Études de cas | Portée des services, contrats et fréquence du personnel visé |
|--------------------------------------|--|---|---|
| Partenariat opérationnel majeur | <p>Visé un pan important des coûts de base; le partenaire assume la responsabilité pour la prestation des services</p> <p>Le personnel des services de police touché est soit muté soit détaché auprès de l'organisation partenaire; les contrats sont habituellement d'une durée moyenne, dix ans ou plus</p> | Force policière d'Avon et Somerset | <p>Arrangement qui a commencé en 2008 et qui vise les services suivants : traitement des demandes de renseignements, RH de district, biens immobiliers; services financiers; administration du site; installations; ressources humaines corporatives; services d'information; achat et approvisionnement; et reprographie.</p> <p>Contrat de dix ans concernant le détachement de 554 employés.</p> |
| | | Force policière du Cheshire et police du Northamptonshire | <p>Arrangement qui a commencé en 2011 et qui vise les services suivants : services opérationnels partagés touchant la base et les ressources humaines; finances; acquisition; logistique; biens immobiliers et installations; analyse (renseignements opérationnels); paies; et gestion des services.</p> <p>Contrat de dix ans concernant la mutation de 125 employés.</p> |
| | | Police de Cleveland | <p>Arrangement qui a commencé en 2010 et qui vise les services suivants : gestion des appels; soutien à la préparation des dossiers criminels; et services opérationnels partagés incluant les finances, les RH, la paye, la mise en service et la gestion du parc automobile.</p> <p>Contrat de dix ans concernant la mutation de 514 employés.</p> |
| | | Police du Lincolnshire | <p>Arrangement qui a commencé en 2012, et qui vise les services suivants : gestion des biens et des installations (y compris la gestion du parc automobile); bureau central des contraventions et unité des accidents de la route; bureau de gestion des crimes; unité de justice criminelle; détention (à l'exception du rôle de sergent responsable de la détention); finances et approvisionnement; accréditation des armes à feu; salle de commande des services (à l'exception du rôle d'inspecteur); services de RH (à l'exception de la santé au travail); apprentissage et perfectionnement – RH; technologies de l'information et des communications; unité de gestion des ressources; et services de soutien.</p> <p>Contrat de dix ans concernant la mutation de 600 employés.</p> |

| Type d'arrangement, durée et ampleur | Caractéristiques | Études de cas | Portée des services, contrats et fréquence du personnel visé |
|--|---|--|---|
| Partenariat lié à la détention (bâtiments et services) | Le partenaire assume des responsabilités pour la prestation des services en matière de détention | Police – Galles du Sud | Arrangement qui a commencé en 2004 et qui a fait l'objet de nouvelles soumissions en 2009. Il vise les services suivants : gestion des détenus; prestation des services de buanderie; et « traitement de la rue à la détention ». Contrat de service de cinq ans sans IFP. |
| | Les services de police récupèrent la surveillance administrative des opérations grâce à des rôles prescrits Les employés peuvent être mutés vers l'organisation partenaire | Force policière de Norfolk et force policière de Suffolk | Arrangement qui a commencé en 2010 et qui vise les services suivants : six nouveaux bâtiments assortis de services de gestion de contrat; services liés aux biens immobiliers et aux installations; services d'entretien paysager; service de gestion des services publics et de gestion énergétique; services d'alimentation; services de nettoyage, de gestion des déchets et de contrôle des organismes nuisibles; et services de consommation pour les détenus. |
| | L'arrangement peut inclure la prestation d'immeubles grâce à des contrats liés à des initiatives de financement privé (IFP) | Services de police métropolitains | Arrangement opérationnel qui a commencé en 2004 et qui vise les services suivants : quatre nouvelles constructions et cellules de garde à vue dans lesquelles des agents de services de police assurent les tâches d'agents de réception, d'adjoints à la détention, d'agents du matériel et de dactylographes. Parmi les autres services fournis, mentionnons le nettoyage, l'alimentation et l'entretien des immeubles. Contrat de 25 ans. |
| | Les contrats liés aux IFP sont de longue durée – de 25 à 30 ans | Police du Sussex | Arrangement qui a commencé en 2001 et qui vise les services suivants : quatre nouveaux bâtiments et rénovation de deux autres installations et gestion des détenus; nettoyage; identification des prisonniers; gestion des installations; et services médicaux. Contrat de 30 ans liés à une IFP. |
| Soutien en matière de consultation | Les services de police acquièrent des compétences externes et une expertise pour faciliter la transformation | Police du Staffordshire | Arrangement qui a commencé en 2008-2009 et qui est séparé en phases. L'accent est mis sur les services de police opérationnels et les fonctions de soutien opérationnel. |
| | Les contrats sont à court terme – de un à douze mois | Police des Midlands de l'Ouest | Arrangement qui a commencé en 2010-2011 et qui est séparé en phases. L'accent est mis sur les domaines opérationnels des services de police et des unités policières locales. |

Source : NAO et HMIC, 2013 : 6-7.

Tableau 13 : Exigences en matière d'accréditation et de renouvellement des accréditations par province/territoire

| Exigences en matière d'accréditation (particulier) | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard * | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|---|----------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|---------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|----------------|---------------------------|----------------|
| Âge | 19 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 19 | 18 | 18 | 19 | Pas réglementé | Pas réglementé | Pas réglementé |
| Vérification du casier judiciaire | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| Vérification des dossiers de la police | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | |
| Vérification des dossiers des services correctionnels | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| Vérification du registre de l'enfance maltraitée | | | | ✓ | | | | | | | | | |
| Formation requise terminée et examen passé/nouvelle certification pour le renouvellement, au besoin | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | |
| Permis de sécurité refusé, révoqué ou suspendu | | | | | | Au cours des 5 dernières années | | ✓ | | ✓ | | | |
| Citoyen canadien et/ou autorisation de travailler au Canada | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| Maîtrise de l'anglais | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | |
| Communication des troubles mentaux pour lesquels un traitement a été reçu | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| Période de validité des permis | De 1 à 3 ans | 2 ans | 1 an | 1 an | 2 ans | 5 ans | 1 an | 1 an | 1 an | 1 an | | | |
| Travail dans la province conformément au permis | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| Solvabilité de l'entreprise | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| Assurance responsabilité | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| Caution | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| Autorité et décideurs en matière d'accréditation | Registraire | Registraire | Registraire | Registraire | Registraire | BSP** | Registraire | Commission | Ministre | Administrateur | | | |
| Vérification du propriétaire et de l'administrateur | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | |

| Exigences en matière d'accréditation (particulier) | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard * | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|---|----------------------|---------|---|-----------------|---------|--------|-----------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|-------|---------------------------|---------|
| Personne morale, pas de casier judiciaire lié aux activités de sécurité | | | | √ | | | | | | | | | |
| Pas de chef d'accusation criminel en instance | | √ | | | | | √ | | | | | | |
| Honnêteté et intégrité | | | | | | | √ | | | | | | |
| Minimum de 5 ans d'expérience | | | | | | | | √ | | | | | |
| Information sur les agents de sécurité embauchés | √ | | Quand l'agence présente une demande de permis | Rapport mensuel | √ | | | | | | | | |
| Vérification des renseignements de la police et/ou du casier judiciaire | | √ | √ | | | | | | | | | | |
| Période de validité du permis | De 1 à 3 ans | 3 ans | 1 an | 1 an | 2 ans | 3 ans | 1 an | 1 an | 1 an | 1 an | | | |

* pas d'accréditation pour les agents de sécurité à l'Île-du-Prince-Édouard.

**Bureau de la sécurité privée

Tableau 14 : Exigences liées à la formation sur la sécurité par province/territoire

| | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|--|----------------------|---------|--------------|----------|---------|--------|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|-------|---------------------------|---------|
| Formation obligatoire exigée par les gouvernements pour les permis de base liée à la sécurité | | | | | | | | | | | | | |
| Formation de base/de niveau 1 requise pour l'accréditation | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | | | √* | | | |
| Heures de formation requises pour obtenir l'accréditation d'agent de sécurité | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 70 | | | | 60 | | | |
| Note de passage de l'examen gouvernemental | 60 % | 80 % | 75 % | 75 % | 62 % | | | | | | | | |
| Contenu de la formation de base exigée par le gouvernement | | | | | | | | | | | | | |
| Tâches et responsabilités | x | | x | x | x | x | | | | x | | | |
| Comportement, professionnalisme et relations publiques | x | | x | x | x | x | | | | x | | | |
| Système juridique, droit criminel et législation sur la sécurité Charte des droits et libertés Pouvoir d'arrestation Recours à la force | x | | x | x | x | x | | | | x | | | |
| Contrôle des accès et systèmes d'alarme | | | x | x | | | | | | x | | | |
| Contrôle de la circulation | | | x | x | | | | | | | | | |
| Prise de notes, production de rapports et éléments de preuve | x | | x | x | x | x | | | | x | | | |
| Intervention en cas de crise/d'urgence | | | x | x | x | x | | | | x | | | |
| Tactiques et techniques de patrouilles | | | x | x | | | | | | x | | | |
| Conflits de travail | | | x | x | | | | | | | | | |
| Enjeux liés à la santé et/ou la sécurité | x | | x | x | x | | | | | | | | |
| Premiers soins d'urgence | | | | | x | x | | | | | | | |
| Communication efficace | | | | | x | | | | | x | | | |
| Sécurité dans le secteur de la vente au détail | | | | | | | | | | x | | | |
| Détection et prévention des incendies | | | | | | | | | | x | | | |
| Relation avec les services de police | | | x | | | | | | | | | | |

*requis uniquement pour les demandes d'emploi

Tableau 15 : Formation obligatoire exigée par les gouvernements pour les détenteurs de permis spécialisés par province/territoire

| | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|---|--|--|----------------|----------|----------------|---|---|-------------------|--|--|-------|---------------------------|---------|
| Formation obligatoire exigée par les gouvernements pour les détenteurs de permis spécialisés | | | | | | | | | | | | | |
| Enquêteurs privés | √ 2 000 heures* | √ 60 heures | √ 40 heures | S.O. | √ 50 heures | √ 135 heures** | | | | √ Preuve d'achèvement d'un programme d'un collège communautaire | | | |
| Serrurier | √ Certificat de qualification – serrurier | √ Certificat de compagnon – débutant serrurier | | | | √ Diplôme d'études professionnelles – serrurier | | | | | | | |
| Installateurs de systèmes d'alarme de sécurité | √ Certificat de qualification de la Industry Trade Authority | | | | | | | | | | | | |
| Gardes et gardes armés de transport d'objets de valeur | √ Autorisation de port d'armes à autorisation restreinte et certificat d'arme de poing prohibée | | | | | √ Cours sur la manipulation des armes à feu et le recours à la force donné par l'École nationale de police du Québec (ENPO) ou un instructeur accrédité par l'ENPO | √ Doivent passer le test annuel d'adresse au tir | | √ Utilisation d'armes à autorisation restreinte | √ Utilisation sécuritaire d'armes à feu | | | |
| Maitres-chiens | √ Validation touchant la sécurité canine | | | | | | | √ | | | | | |
| Port de bâtons | | √ Formation de 40 heures sur le recours à la force et permis de port de l'employeur | | | | | | | | | | | |
| Port de menottes | √ Cours de formation spécialisée sur la sécurité de 24 heures *** | | | | | | | | | | | | |

* Sous supervision; 2 000 heures de formation et d'expérience de travail pour obtenir un permis d'enquêteur privé sans restriction.

** ou diplôme d'études collégiales en technologie policière ou baccalauréat en études de police ou dans le domaine de la sécurité obtenu au cours des cinq années précédentes précédant la demande.

*** S'ils doivent porter et utiliser des menottes pour exercer leurs fonctions.

Tableau 16 : Résumé des exigences prévues par la loi en matière de comportement

| | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|--|----------------------|---------|--------------|----------|---------|--------|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|-------|---------------------------|---------|
| Professionalisme | | | | | | | | | | | | | |
| Doit agir avec honnêteté et intégrité. | √ | √ | | | √ | √ | | | | | | | |
| Ne doit pas utiliser un langage ou poser des gestes blasphématoires, offensants ou insultants. | √ | | | | √ | √ | | | | | | | |
| Doit traiter les gens respectueusement et poliment avec équité et sans discrimination. | √ | | | | √ | √ | | | | | | | |
| Ne doit pas abuser de son pouvoir. | | | | | | √ | | | | | | | |
| Ne doit pas adopter des comportements interdits par la loi. | √ | √ | | | √ | | | | | | | | |
| Ne doit pas être inapte au travail en raison de la consommation d'alcool ou de drogues ou d'autres substances causant une réduction ou une perturbation des facultés ou de l'intoxication. | √ | √ | | | √ | √ | | | | | | | |
| Doit éviter les conflits d'intérêts. | | | | | | √ | | | | | | | |
| Chaque entreprise possédant un permis doit fournir au registraire un code de conduite qui a été établi et maintenu. | | √ | | | | | | | | | | | |
| Conformité avec les lois et accréditation | | | | | | | | | | | | | |
| Doit respecter les exigences en matière d'accréditation. | | √ | √ | | | √ | | | | | | | |
| Doit respecter les lois. | √ | √ | √ | | √ | √ | | | | | | | |
| Doit respecter la législation sur la protection des renseignements personnels et traiter l'information de façon confidentielle. | √ | √ | | | √ | √ | | | | | | | |
| Doit travailler uniquement avec des agences qui possèdent un permis pour faire du travail de sécurité | | | | | | √ | | | | | | | |
| Ne doit pas empêcher la justice de suivre son cours ou contribuer à ce que cela ne se produise ni cacher ou omettre de communiquer des éléments de preuve ou des renseignements pouvant nuire à une personne ou lui être bénéfiques. | | | | | | √ | | | | | | | |
| Travailler selon les limites autorisées | | | | | | | | | | | | | |
| Ne doit pas se présenter de façon trompeuse ou se présenter comme un agent de police ou comme ayant des liens avec les services de police. | √ | | √ | √ | √ | √ | √ | | | | | | |
| Ne doit pas utiliser le mot « détective » pour se décrire. | √ | √ | √ | | | | | | | | | | |
| En cas d'autorisation liée au port d'une arme à feu, doit utiliser l'arme en question avec précaution et jugement. | | | | | | √ | | | | | | | |
| Doit utiliser les biens et l'équipement conformément aux conditions du permis. | √ | √ | | | √ | √ | | | | | | | |
| Doit coopérer avec les services de police et les agents de la paix et les aider. | | | | | √ | √ | | | | | | | |
| Ne doit pas détenir qui que ce soit qui n'est pas en état d'arrestation ou qu'il n'est pas autorisé à détenir. | | | | | | √ | | | | | | | |
| Ne doit pas avoir recours à une force excessive. | √ | | | | √ | √ | | | | | | | |
| Ne doit pas proférer des menaces ni intimider ou harceler. | | | | | | √ | | | | | | | |
| Ne doit pas pousser d'autres personnes à contrevenir aux dispositions de la loi ou aux conditions des permis ni comploter pour le faire. | √ | √ | | | √ | √ | | | | | | | |
| Ne doit pas faire de fausse déclaration ni de fausse plainte de façon négligente ou volontaire. | √ | | | | √ | √ | | | | | | | |

Tableau 17 : Résumé des processus de gestion des plaintes prévu par la loi

| | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|---|--|--|---------------------------------------|--|----------------------------------|---|---|-------------------|------------------------------------|-------------------------|-------|---------------------------|---------|
| Traitement des plaintes | | | | | | | | | | | | | |
| Dépôt d'une plainte. | ✓ Lorsque cela est possible, par écrit et dans un délai d'un an | ✓ Par écrit à l'employeur ou au registraire | ✓ Par écrit | ✓ Par écrit | ✓ Par écrit dans les 90 jours | Au BSP directement – en ligne, au téléphone ou par lettre | ✓ Par écrit dans les 90 jours | ✓ Par écrit | ✓ Par écrit | | | | |
| Plaintes anonymes acceptées. | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| Le registraire, le directeur ou le bureau peut déposer une plainte contre le détenteur d'un permis. | ✓ | ✓ | ✓ Registraire ou personne désignée | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ Ministre ou personne désignée | | | | |
| Obligation du registraire de mener une enquête. | ✓ Exemptions : art. 34.2 de la <i>Security Services Act</i> | ✓ Exemptions : Paragraphe 28(1) des Ministerial Regulations | ✓ | | | ✓ BSP | ✓ Exemptions: para. 20(3) de la <i>Security & Investigative Services Act</i> | ✓ | | | | | |
| Le plaignant doit être informé de la décision d'enquêter/ de ne pas enquêter. | ✓ Par écrit dans les 30 jours | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | |
| Le plaignant peut être informé de l'état de la plainte. | ✓ Tous les 60 jours | ✓ Tous les 30 jours | | | | | | | | | | | |
| Le plaignant doit être informé du résultat de l'enquête. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ Avis envoyé à toutes les personnes touchées | | | | | | | | | |

| | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|--|---|--|---|--|------------------------|--------|---------------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|-------|---------------------------|---------|
| Le détenteur de permis doit être informé de la plainte. | | √ | | √ Avis envoyé à toutes les personnes touchées | √ Peut être informé | | | | | | | | |
| Le détenteur de permis doit réagir. | | | √ | | | | | | | | | | |
| Résultats | | | | | | | | | | | | | |
| Le registraire ou l'autre personne désignée peut annuler le permis, au besoin. | √ | √ | √ | | √ | √ | √ | √ | √ | | √ | | |
| Sur déclaration de culpabilité, le registraire peut imposer des amendes, une compensation, une réparation ou d'autres coûts. | √ Avertissement verbal ou écrit, amende, conditions relativement au permis, suspension ou annulation du permis, poursuites | √ Amendes seulement | √ Amendes ou peine de prison | | √ Amendes seulement | | √ Amendes ou peine de prison | √ Amendes | √ Amendes | | | | |
| Appels | | | | | | | | | | | | | |
| Appel de la décision de l'examen. | √ Au registraire | √ Par écrit dans les 30 jours Au registraire | √ À la Commission de police de la Saskatchewan | √ Dans les 30 jours à la Cour du Banc de la Reine | | | | | | | | | |
| Appel supplémentaire. | | √ Par écrit dans les 30 jours au directeur des services de police | √ À la Cour du Banc de la Reine | | | | | | | | | | |

Tableau 18 : Réglementation liée aux uniformes, aux véhicules, à l'équipement et aux chiens de police

| | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|---|----------------------|---------|--------------|----------|---------|--------|-----------------|-------------------|--|-------------------------|-------|---------------------------|---------|
| Uniformes | | | | | | | | | | | | | |
| Approuvés par le ministre, le registraire, le directeur ou le bureau. | | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | | |
| Doivent afficher le mot « SÉCURITÉ » ou l'expression « AGENT DE SÉCURITÉ ». | √ | √ | | √ | √ | | √ | √ | √ | √ | | | |
| Le nom de l'employeur doit être indiqué. | √ | √ | | | | | √ | | | √ | | | |
| Ne doivent pas ressembler à un uniforme de police ni afficher le mot « police ». | √ | √ | √ | √ | √ | | √ | √ | √ | | | | |
| Interdiction de porter un ceinturon de service muni d'une sangle qui passe sur l'épaule et qui est fixée à la ceinture. | √ | | | | | | | | √ Sauf en cas d'autorisation | | | | |
| Les uniformes doivent être propres à l'employeur. | | √ | | | | | | | | | | | |
| Seules des bandes réfléchissantes blanches sont permises sur les pantalons et les chapeaux. | | √ | | | √ | | | | | | | | |
| Tout insigne est interdit. | √ | | | √ | √ | | √ | | | | | | |
| Il doit y avoir une identification (un nom ou un matricule). | | | | | | | | | | | | | |
| La chemise doit être munie d'un collet et ne doit être ni noire, ni bleue. | | | | | √ | | | | | | | | |
| Si l'uniforme est un blouson ou un complet, il doit y avoir une étiquette d'identification sur laquelle figure la classification du permis et le nom de l'employeur. | | √ | | | | | | | | | | | |
| Interdictions liées aux logos et aux insignes | | | | | | | | | | | | | |
| Ne doivent pas ressembler au logo ou à l'insigne utilisé par les services de police ou les militaires. | √ | | | √ | | | | | | | | | |
| Ne doivent pas promouvoir la haine ou l'intolérance contre des personnes ou un groupe de personnes. | √ | | | | | | | | | | | | |
| Agence de sécurité. | | | | | | | | | Ne doit pas utiliser le mot « police » dans le titre | | | | |
| Véhicules | | | | | | | | | | | | | |
| Ne doivent pas être munis d'une sirène. | √ | √ | | | | | | | | | | | |
| Ne doivent pas être munis de feux à éclats et/ou de projecteurs d'éclairage, sauf si cela est autorisé précisément par le registraire. | √ | √ | √ | | | | √ | | | | | | |
| Ne doivent pas être munis d'un dispositif monté sur le toit qui ressemble à ceux utilisés par les services de police ou d'autres véhicules d'urgence. | √ | √ | | | | | | | | | | | |
| Doivent arborer des marquages dont la conception ou la couleur ne font pas en sorte que les véhicules ressemblent à des voitures de police ou à d'autres véhicules d'urgence. | √ | √ | | | √ | | √ | | | √ | | | |

| | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Île-du-Prince-Édouard | Terre-Neuve-et-Labrador | Yukon | Territoires du Nord-Ouest | Nunavut |
|---|----------------------|---------|--------------|----------|---------|--------|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|-------|---------------------------|---------|
| Doivent afficher le mot « Sécurité ». | √ | √ | | | √ | | √ | | | | | | |
| Doivent afficher le nom et le numéro de téléphone de l'entreprise, sauf dans le cas des voitures banalisées lorsqu'une autorisation précise a été obtenue du registraire. | √ | √ | | | | | | | | | | | |
| Doivent afficher le logo de l'entreprise des deux côtés des véhicules. | | √ | | | | | | | | | | | |
| Équipement interdit ou à usage restreint | | | | | | | | | | | | | |
| Dispositifs de contrainte | √ | | √ | | √ | | √ | | | | | | |
| Armes, munitions ou dispositifs interdits par le <i>Code criminel</i> . | √ | √ | √ | | √ | | √ | | √ | | | | |
| Dispositifs conçus pour invalider ou contrôler une personne ou un animal. | √ | √ * | | | | | | | | | | | |
| Lampe de poche de plus de 18 pouces de long. | | √ | | | | | | | | | | | |
| Radio à balayage de fréquences. | | √ | | | | | | | | | | | |
| Bâtons. | | | √ | | | | √ | | | | | | |
| Bâtons de plus de 26 pouces de long. | | √ | | | | | | | | | | | |
| Ligatures de câbles ou attaches autobloquantes | | | | | √ | | | | | | | | |
| Chiens (seulement avec la permission du registraire) | | | | | | | | | | | | | |
| Les chiens doivent être dressés à la satisfaction du registraire. | √ | | | | | | √ | √ | | | | | |
| Les chiens peuvent uniquement être utilisés aux fins autorisées. | √ | √ | | | √ | | √ | √ | | | | | |
| On ne peut pas utiliser des chiens qui ont été formés pour tuer ou blesser gravement des personnes ou des animaux. | √ | | | | | | √ | | | | | | |
| Les chiens doivent être sous le contrôle d'un travailleur de sécurité autorisé. | √ | √ | | | √ | | √ | √ | | | | | |
| Les chiens ne doivent pas être utilisés à des fins de contrôle des foules. | | | | | √ | | √ | | | | | | |
| Les chiens doivent porter un collier et/ou un médaillon d'identification, qui contient le nom de la personne autorisée de l'entreprise de sécurité. | √ | | | | √ | | √ | | | | | | |
| Conduite | | | | | | | | | | | | | |
| Il faut agir avec honnêteté et intégrité. | √ | √ | | | √ | | | | | | | | |
| Il faut utiliser les biens et l'équipement conformément aux conditions des permis. | √ | √ | | | √ | | | | | | | | |
| Il faut traiter les gens équitablement et sans discrimination. | √ | | | | √ | | | | | | | | |
| Il faut respecter la législation sur la vie privée et traiter l'information de façon confidentielle. | √ | √ | | | √ | | | | | | | | |
| Il faut respecter les exigences d'accréditation. | | √ | √ | | | | | | | | | | |
| Il faut respecter la loi. | √ | √ | √ | | √ | | | | | | | | |

Annexe C – Protocole d’entrevue

Entrevues auprès de représentants des services de police

1. Avez-vous défini les principaux services offerts par votre agence? Quels sont-ils?
2. De quelle façon les services de sécurité privés « s’intègrent-ils » dans votre plan stratégique/vos objectifs?
3. Selon vous, quel est le potentiel et quelles sont les limites au chapitre des activités des services de sécurité privés? Y a-t-il des domaines relevant actuellement des services de police publics qui pourraient être assumés de façon plus efficace et plus efficiente par des services de sécurité privés?
4. Au cours des dernières années, des services de sécurité privés ont-ils assumé certaines responsabilités dans des domaines qui relevaient jusqu’alors de votre service de police?
5. Les services de police publics ont-ils participé à ce transfert de responsabilités? De quelle façon?
6. Pouvez-vous fournir des exemples de situations où des services de sécurité privés ont géré efficacement un enjeu dans la collectivité dans le cadre d’un partenariat avec votre service de police?
7. Quelles sont la nature et la portée de vos contacts/interactions avec les services de sécurité privés? Qu’est-ce qui fonctionne bien et quels sont les défis que vous rencontrez?
8. Selon vous, est-il possible de créer des partenariats pour accroître l’échange d’information et la collaboration avec le secteur de la sécurité privée?
 - a. À quelles fins?
 - b. Quels sont les avantages possibles? Et les défis prévus?
 - c. Qu’est-ce que le secteur de la sécurité privée pourrait mieux faire que la police?
9. Y a-t-il actuellement des « lacunes » touchant la prestation des services qui pourraient être comblées par le secteur de la sécurité privée? Dans l’affirmative, veuillez fournir un exemple.
10. Des services de sécurité privés dans votre secteur se sont-ils montrés intéressés à créer ces types de partenariat?
11. Comment expliquez-vous la croissance importante du secteur de la sécurité privée?
12. Y a-t-il des activités réalisées par des entreprises de sécurité privées qui vous préoccupent?

Entrevues auprès des représentants du secteur de la sécurité privée/du secteur privé

1. Selon vous quels sont le potentiel les limites et les défis du secteur de la sécurité privée?
2. Selon vous dans quels domaines le secteur de la sécurité privée pourrait-il travailler en collaboration avec les services de police publics? Dans quels domaines pourrait-il remplacer les services de police publics? Et dans quels domaines pourrait-il faire un meilleur travail que les services de police publics?
 - a. Qu’est-ce qui serait requis pour que cela se produise?
 - b. Quels étaient les défis anticipés?
3. Pouvez-vous fournir des exemples de situation où le secteur de la sécurité privée a fait un meilleur travail que la police?
4. Au cours des cinq dernières années, quels services avez-vous fournis qui, traditionnellement ou historiquement, étaient fournis uniquement par les services de police publics?
5. Votre entreprise travaille-t-elle régulièrement en collaboration avec les services de police publics dans le cadre d’enquêtes, d’activités d’échange d’information ou de partenariats axés sur la collaboration?
 - a. Qu’est-ce qui fonctionne bien? Qu’est-ce qui n’a pas bien fonctionné?
6. Quelle est votre réponse aux préoccupations selon lesquelles les agents de sécurité privés n’ont pas les mêmes responsabilités que les agents des services de police publics?

7. En ce qui a trait aux services que vous fournissez actuellement ou que vous fournissez en partenariat avec les services de police publics :
 - a. Qu'est-ce qui a provoqué le changement? Les services de police? La commission? Le gouvernement? Le fournisseur de services privés?
 - b. Quel rôle les relations en place ont-elles joué dans l'établissement de ces services?
 - c. De quelle façon les structures, les politiques et les pratiques sont-elles définies et par qui?
8. Avez-vous fourni aux services de police des suggestions ou des commentaires sur la façon d'améliorer la prestation des services à la collectivité? De quelle façon ces suggestions ont-elles été reçues?
9. Croyez-vous que la formation des agents de sécurité privés est adéquate? Pourquoi ou pourquoi pas? Avez-vous des suggestions à formuler pour l'améliorer?
10. Quelles données sur le rendement votre entreprise utilise-t-elle actuellement pour évaluer son efficacité et son efficacité?
11. Selon vous, dans quel domaine les services de police privés ne sont-ils pas appropriés?
12. Quelle est votre réponse à la critique selon laquelle les services de sécurité privés sont des « services de police à but lucratif »?
13. Selon vous, dans le cadre de quels autres services de maintien de l'ordre actuellement fournis par les services de police votre entreprise pourrait-elle jouer un rôle?

Entrevues auprès de représentants du gouvernement ou des responsables de la gouvernance

(Questions utilisées de façon appropriée pour chaque groupe)

1. Quels textes législatifs/règlements administratifs municipaux régissent l'utilisation des services de police publics et des services de sécurité privés?
2. Croyez-vous que la législation actuelle est adéquate?
3. Croyez-vous que, dans certains domaines, le secteur de la sécurité privée peut fournir des services de police d'une façon plus efficiente et plus efficace que les services de police publics? Quels seraient ces domaines?
4. Croyez-vous qu'il y a une formation/surveillance adéquate du secteur de la sécurité privée dans votre province?
5. Selon vous, le secteur de la sécurité privée peut-il combler les « lacunes » en ce qui a trait aux services de police dans la collectivité?
6. Selon vous, les services de sécurité privés devraient-ils être obligés de communiquer de l'information aux services de police publics et de créer des partenariats avec eux?
7. Quels services fournis historiquement par les services de police publics sont maintenant offerts en partenariat ou par un autre fournisseur de services? Selon vous :
8. Quel a été l'impact de ces changements?
9. Quelles ont été l'efficacité et la rentabilité de ces changements?
10. Quels étaient les défis et les limites, y compris en ce qui a trait à l'échange d'information, la collecte et la communication de renseignements et d'autres conséquences?
11. Quels autres services actuellement fournis par la police pourraient être fournis en partenariat ou par d'autres fournisseurs de services?
12. Quels sont les avantages prévus?
13. Que faut-il faire pour que cela puisse se produire?
14. Quels sont les défis prévus?

Annexe D – Lois canadiennes sur les services de police et législation touchant la sécurité privée

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Police Act, R.S.B.C 1996, c. 367

Security Services Act S.B.C. 2007, c. 30

Security Services Regulation B.C. Reg. 207/2008 O.C. 438/2008

ALBERTA

Police Act, R.S.A. 2000, c. P-17

Security Services and Investigators Act 2008 S-4.7

Security Services and Investigators Act Regulation 55/2010

Security Services and Investigators Act (Ministerial) Regulation 55/2010

SASKATCHEWAN

Police Act, 1990. S.S. 1990-91, c. P-15.01

Private Investigators and Security Guards Act 1997 R.R. S., c. P-26.01

Private Investigators and Security Guards Regulations, 2000 c. P-26.01 Reg 1

MANITOBA

Loi sur la sûreté du Manitoba, 2009, c. P94.5 de la C.P.L.M.

Loi sur les détectives privés et les gardiens de sécurité, c. P132 de la C.P.L.M.

Règlement sur les détectives privés et les gardiens de sécurité 164/2010

ONTARIO

Loi sur les services policiers, L. R. O. 1990, c. P.15

Loi de 2005 sur les Services privés de sécurité et d'enquête, L.O. 2005, c. 34

Règlement sur les Services privés de sécurité et d'enquête

- Règl. de l'Ont. 363/07 : Code de conduite
- Règl. de l'Ont. 37/08 : Droit à un permis – casier judiciaire vierge
- Règl. de l'Ont. 366/07 : Équipement
- Règl. de l'Ont. 435/07 : Exemptions de l'application de la loi
- Règl. de l'Ont. 361/07 : Renseignements à fournir au registrateur
- Règl. de l'Ont. 462/07 : Assurance
- Règl. de l'Ont. 434/07 : Exigences de tenue de documents à l'intention des entreprises titulaires de permis
- Règl. de l'Ont. 368/07 : Exigences relatives à l'inscription des entreprises
- Règl. de l'Ont. 367/07 : Durée des permis
- Règl. de l'Ont. 26/10 : Formation et examens
- Règl. de l'Ont. 362/07 : Uniformes
- Règl. de l'Ont. 365/07 : Utilisation d'animaux
- Règl. de l'Ont. 364/07 : Véhicules

QUÉBEC

Loi sur la police R.L.R.Q., c. P-13.1

Loi sur la sécurité privée S-3.5

Règlement d'application de la Loi sur la sécurité privée, c. S-3.5, r. 1

Règlement sur la formation exigée pour l'obtention d'un permis d'agent pour l'exercice d'une activité de sécurité privée, c. S-3.5, r. 2

Règlement sur les normes de comportement des titulaires de permis d'agent qui exercent une activité de sécurité privée, c. S-3.5, r. 3

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur la police, L.N.-B. 1977, c. P-9.2

Loi sur les détectives privés et les services de sécurité, L.R.N.-B. 2011, c. 209

Règlement du Nouveau-Brunswick 84-103 pris en vertu de la Loi sur les détectives privés et les services de sécurité, D.C. 84-386

NOUVELLE-ÉCOSSE

Police Act, S.N.S., 2004, c.31

Private Investigators and Private Guards Act, R.S.N.S. 1989, c. 356

Private Investigators and Private Guards Regulations N.S. Reg. 147/2014

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Police Act, R.S. P.E.I. 1988 Q-1

Private Investigators and Security Guards Act, R.S. P.E.I., 1988, c. P-20

Private Investigators and Security Guards Act Regulations, c. P20

Private Investigators and Security Guards Act Fee Regulations, c. P20

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Royal Newfoundland Constabulary Act S.N.L. 1992, c.R-17

Private Investigation and Security Services Act, R.S.N.L. 1990, c. P-24

Private Investigation and Security Services Regulations 2013, c. 16 s26

YUKON

Loi sur les détectives privés et les gardiens de sécurité, L.R.Y. 2002, c. 175

Règlement concernant les détectives privés et les gardiens de sécurité, décret 1989/073

TERRITOIRES DU NORD-OUEST (aucune législation ne régleme les services de sécurité)

Loi sur l'accord relatif aux services de la Gendarmerie royale du Canada, L.R.T.N.-O. 1988, c. R-8

NUNAVUT (aucune législation ne régleme les services de sécurité)

Loi sur l'accord relatif aux services de la Gendarmerie royale du Canada, L.R.T.N.-O. (Nu) 1988, c. R-8