



ARCHIVED - Archiving Content

Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

ARCHIVÉE - Contenu archivé

Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.

Winter/Hiver 2006

Canadian *La Revue des* **Chiefs de**
Police
Chief Magazine *du Canada*



**Diversity and
Policing**

**La diversité et
les services
policiers**

Plus:
2006
Buyers' Guide

Guide des
acheteurs 2006

It's all about Trust

The public counts on you. For crime prevention. For protection. And most of all, for the safety that provides the stability all communities need.

Just as you count on your equipment. Like a motorcycle that won't let you down. A motorcycle with the accessories, the performance and the versatility to get the job done. Day in. Day out.

That bike is Honda's new ST1300 Police Special. Legendary Honda durability, famous around the world, will minimize your running costs. Powerful V4 performance reduces response time but also meets the California Air Resources Board's stringent 2008 emissions standards. Comfort that makes a long day in the saddle inviting. You can also count on Canada's most extensive dealer network with almost 300 dealers to serve you nation-wide.

Special features that help meet the harsh demands of policing include wiring and bracketry for law enforcement accessories, a calibrated speedometer, linked anti-lock brakes, a high-output alternator, sturdy, lockable saddlebags, and a frame stout enough to handle the rigours of police duty.



The Honda ST1300 Police Special. Count on it.

Accessorized bike shown. Not all equipment comes standard.



For more information, please contact Honda Canada Inc. at 416-287-4721



Biometrics in Action

Finger & Palmprint/ Empreintes digitales et empreintes palmaires

Based on more than 20 years of experience designing and implementing large scale fingerprint biometric solutions internationally, the Sagem MetaMatcher represents the most advanced, extensively tested friction ridge identification system available on the market.

Sagem currently manages over 900 million fingerprint images worldwide, and has installed the largest palmprint database in the world (2.5 million records) for Australia's National Automated Fingerprint Identification System (NAFIS).

Fruit de plus de vingt années d'expérience de Sagem dans la conception et mise en place de systèmes biométriques de grande échelle, Sagem MetaMorpho est aujourd'hui le système multi-biométrique le plus avancé du marché.

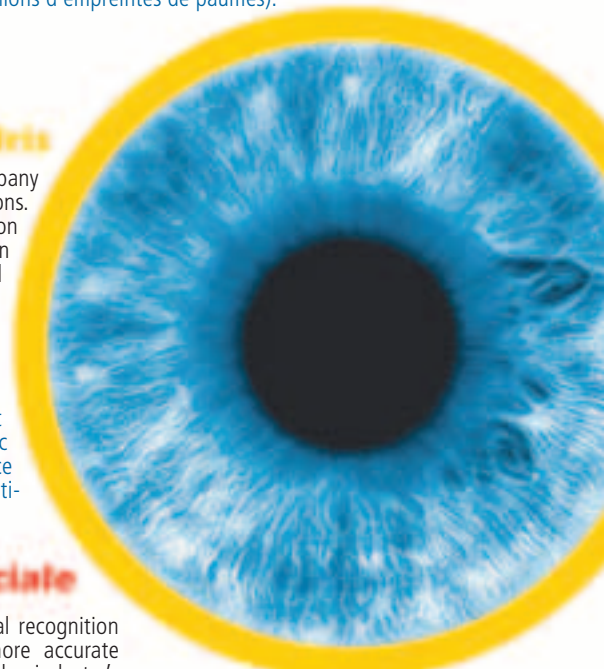
Actuellement, les systèmes installés par Sagem gèrent plus de 900 millions d'empreintes digitales à travers le monde. Le système NAFIS fourni au Gouvernement Australien gère la plus grande base mondiale d'empreintes palmaires (6 millions d'empreintes de paumes).



Iris

Sagem has established a strategic alliance with the world's leading iris recognition company Iridian and now includes an iris recognition technology in our suite of biometric solutions. Testimony to the effectiveness of this enhanced product is the United Kingdom's Immigration and Nationality Department's selection of Sagem as the integrator for its Iris Recognition Immigration System (IRIS). With a database of more than one million records, this national project reinforces Sagem's position as the leader in the implementation of large scale biometric solutions.

Sagem a établi une alliance stratégique avec le leader mondial en identification par l'iris, Iridian, et intègre cette technologie d'identification par l'iris dans son offre de logiciels biométriques. Ainsi, les Services d'Immigration et Nationalité du British Home Office ont choisi Sagem pour fournir et intégrer leur «Iris Recognition Immigration System» (IRIS). Avec une base de données de plus d'un million d'enregistrements, ce projet national renforce la position de Sagem comme leader mondial dans la mise en place de solutions multi-biométriques à grande échelle.



Facial Recognition/Reconnaissance Faciale

SAGEM Morpho has expanded upon the most advanced facial recognition biometrics to produce a system that is significantly more accurate when searched against large databases. Fusion of the industry's leading facial recognition technology with SAGEM algorithms has produced the most accurate facial recognition product available. Applications include: immigration control, passport/visa issue and control, watch list management, secure site surveillance, etc.

Sagem Morpho a développé le plus avancé des logiciels de reconnaissance faciale pour produire un système extrêmement précis applicable à de très grandes bases de données. L'apport des algorithmes de Sagem et de son savoir-faire à la meilleure technologie existante sur le marché sont au cœur du système de reconnaissance faciale le plus performant. Les applications englobent : contrôle d'immigration, délivrance et contrôle de passeports/visas, gestion des listes de personnes recherchées, surveillance de zones sécurisées, etc.



Turn on the power of



pioneering multi-biometric matching engine for large scale identification solutions.

Moteur de reconnaissance multi-biométrique pour solutions d'identification de grande échelle.

www.morpho.com
For more information, contact
info@morpho.com



Sagem Morpho Inc.
SAFRAN Group

COLUMNS/CHRONIQUES

- 7 **President's Message/
Message du président**
By Chief/par le chef Jack J. Ewatski
- 46 **Upcoming Events/
Calendrier des activités**

FEATURES/ARTICLES VEDETTES

- 9/13 **"Building Trust" Aboriginal and Diversity Conference/
« Susciter la confiance » – Conférence sur les Autochtones et la diversité**
By/par Dr. Bill Beahen
- 17/21 **From Forums to LEAD - Relay Racing to a New Normal in Policing/
Des tribunes à l'ALDA - D'une course de relais à une nouvelle normale dans
l'intervention policière**
By/par Norm Taylor
- 23/27 **Helping Aboriginal Youth see Possibilities in a Police Career/
Aider les jeunes autochtones à voir les possibilités de carrière dans le
secteur policier**
By/par Brenda Zanin
- 33/34 **Psychiatrists in Blue: Policing with a Purpose/
Psychiatres en autopatrouille : Une police visant un but précis**
By/par Maureen Fedorus
- 35/37 **Legal Column: Liability for Racial Profiling/
Article juridique : Responsabilité en matière de profilage racial**
By/par Lynda Bordeleau
- 39/40 **Law Enforcement's Ongoing Role in Preventing Fraud/
Le rôle continu des services de police dans la prévention de la fraude**
By/par Pamela Wong
- 41/42 **Meeting Information Sharing Challenges Head On/
Relever le défi du partage de l'information de front**
By/par John MacKillican
- 43 **Buyers' Guide/
Guide des acheteurs**
- 46 **Index to Advertisers/
Index à l'intention des annonceurs**



Canadian Police Chief Magazine/La Revue des chefs de police du Canada is published three times per year for the Canadian Association of Chiefs of Police/Association canadienne des chefs de police, 582 rue Somerset St. W., Ottawa, ON K1R 5K2, tel. (613) 233-1106 fax (613) 233-6960 by Naylor Publications Co. (Canada), 920 Yonge St., Suite 600, Toronto, ON M4C 3W7, tel. 1-800-665-2456, fax 1-800-709-5551, www.naylor.com

©2006 Naylor Publications Co. (Canada). All rights reserved. The contents of this publication may not be reproduced by any means, in whole or in part, without the prior written consent of the publisher.

©2006 Naylor Publications Co. (Canada). Tous droits réservés. Le contenu de cette publication ne peut être reproduit, en tout ou en partie, de quelque façon que ce soit, sans la permission écrite de l'éditeur.

PUBLISHER/ÉDITEUR : Sera Fiorentino

PROJECT MANAGER/CHEF DE PROJET: Kim Davies

EDITOR/RÉDACTRICE: Lisa Fasan

SENIOR SALES MANAGER/DIRECTEUR PRINCIPAL DES VENTES: Allen Reimer

SALES MANAGER/DIRECTEUR DES VENTES: Tara Hoffman

BOOK LEADER/DIRECTEUR DE PUBLICATION: Kathryn Larsen

SALES REPRESENTATIVES/REPRÉSENTANTS DES VENTES:

Angela Campbell, Anook Commandeur, Brian Hoover, Dawn Stokes, Drew Petursson, Gord Jackson, Pat Johnston, Ryan Stieben, Wayne Jury

LAYOUT/MISE EN PAGE: Brenda Nowosad

ADVERTISING ART/CONCEPTION DE LA PUBLICITÉ: Tyler Spencer

Canadian Publication Mail Agreement #40064978



Mission Critical Solutions can keep this from becoming a bigger crisis.

With solutions like Digital Justice, public safety agencies can store and retrieve the right information at the right time and place. It's how collecting, managing, utilizing, retrieving and relaying critical information is done effectively. How adaptable, scalable solutions let agencies of all sizes make fast, informed decisions. And how intelligence can change the outcome of critical events.

Discover how Motorola Mission Critical Solutions in public safety are flexible, affordable and essential for pre-emptive public safety. Call 1-800-367-2346 or visit www.motorola.com/publicsafety

It's the intelligence you need in an unpredictable world.



Motorola Commercial Government Solutions Sector is the recipient of the 2002 Malcolm Baldrige National Quality Award. MOTOROLA and the stylized M Logo are registered in the US Patent and Trademark Office. © Motorola, Inc. 2004.

MOTOCOLLABORATE

**Executive and Board
of Directors/
Comité exécutif et Conseil
d'administration**

EXECUTIVE/COMITÉ EXÉCUTIVE

President/Président
Chief JACK EWATSKI
Winnipeg Police Service

Past President/Ex-présidente
Chief EDGAR MacLEOD
Cape Breton Regional Police Service

Vice Presidents/Vice-présidents
Chief VINCE BEVAN
Ottawa Police Service

Chief FRANK BEAZLEY
Halifax Regional Police Service

Chief JACK BEATON
Calgary Police Service

Assistant Director General STEVEN CHABOT
Sûreté du Québec

**Secretary-Treasurer/Secrétaire-
trésorier**
Chief BARRY KING
Brockville Police Service

**BOARD OF DIRECTORS/
DIRECTEURS**

Federal/Fédéraux
Assistant Commissioner RAF SOUCCAR
Royal Canadian Mounted Police

British Columbia/Colombie britannique
Chief Const. PAUL SHRIVE
Port Moody Police Department

Alberta
Chief MARSHALL CHALMERS
Camrose Police Service

**Northern Territories/Territoires du Nord-
Ouest**
Chief Superintendent JOHN HENDERSON
Royal Canadian Mounted Police

Saskatchewan
Chief TERRY COLEMAN
Moose Jaw Police Service

Manitoba
Chief RICHARD BRUCE
Brandon Police Service

Ontario
Chief TOM KAYE
Owen Sound Police Service

Quebec/Québec
Directeur JOHN JANUSZ
Service de police de Gatineau-Metro

New Brunswick/Nouveau-Brunswick
Chief EDWARD (ED) HUZULAK
Bathurst City Police

Nova Scotia/Nouvelle-Écosse
Chief CHARLES RUSHTON
Amherst Police Department

Prince Edward Island/L'île du Prince-Édouard
Chief Superintendent RANDY ROBAR
Royal Canadian Mounted Police

**Newfoundland & Labrador/Terre-Neuve et
Labrador**
Assistant Commissioner GERRY LYNCH
Royal Canadian Mounted Police

First Nations/Premières Nations
Chief BRIAN RUPERT
Treaty Three Police Service

**Executive Director/Directeur
exécutif**
PETER CUTHBERT

To contact members of the Board:
Tel: (613) 233-1106
Email: caccp@caccp.ca

By/par le
Chief/Chef Jack J. Ewatski



I take pride in the value placed on diversity by the Canadian police community. I am, however, ever mindful that we must continue working to value differences in our communities and organizations, and to create ever more open and inclusive work environments. The CACP has initiated a number of diversity-related undertakings to help support your efforts in this area.

The LEAD network is gathering momentum. The LEAD conference, "Building Trust," will be held in Toronto from April 30 to May 3, 2006. It will provide an excellent opportunity for participants to examine issues, challenges and best practices, and to develop strategies to provide improved services to our diverse communities.

We have renewed our commitment to the Policing with Aboriginal Peoples Committee. Work is underway to collect, develop and share best practices to better serve Canadian Aboriginal communities.

The CACP has commissioned a three-phase research study of racial profiling, with emphasis on the role of data collection. Through the CACP Research Foundation, we have also commissioned a review of selection processes for chiefs and deputy chiefs.

I will keep you updated on our progress throughout the year. I encourage you to join in celebrating our diverse cultures and perspectives by supporting and participating in these efforts. ◆

Je suis fier de la valeur que la collectivité policière canadienne attribue à la diversité. Je n'oublie cependant pas que nous devons continuer de travailler pour accorder de la valeur aux différences dans nos collectivités et organismes et pour établir des milieux de travail encore plus ouverts et inclusifs. L'ACCP a entrepris des activités liées à la diversité pour aider à soutenir vos efforts dans ce domaine.

Le réseau ALDA prend son élan. La conférence de l'ALDA, « Susciter la confiance », se déroulera à Toronto du 30 avril au 3 mai 2006. Voilà une excellente occasion pour les participants d'examiner les enjeux, défis et meilleures pratiques, et d'élaborer des stratégies pour donner des services améliorés à nos diverses collectivités.

Nous avons renouvelé notre engagement envers le Comité sur les services de police des Autochtones. Des travaux sont en cours pour faire la collecte des meilleures pratiques, les élaborer et les échanger, afin de mieux servir les collectivités autochtones canadiennes.

L'ACCP a commandé une étude de recherche en trois étapes sur le profilage racial qui insistera surtout sur le rôle de la collecte des données. Nous avons aussi commandé, par l'intermédiaire de la Fondation de la recherche de l'ACCP, un examen des processus de sélection pour les chefs et les chefs adjoints.

Je vous informerai de nos progrès au cours de l'année. Je vous invite à célébrer avec nous nos diverses cultures et perspectives en soutenant ces efforts et en y participant. ◆

Panasonic recommends Microsoft® Windows® XP Professional for business.

**In your field,
there's no room
for being
second best.**



Don't settle for second best when it comes to your equipment. Panasonic's CF-29 TOUGHBOOK notebook computers are the most rugged computers in the field. They are built to withstand extreme conditions and offer wireless capability, in-vehicle docking, a fully-sealed keyboard and full magnesium alloy case. Supported in Canada, Panasonic offers something that is unique among our competitors, they will actually be serviced in Canada. Visit our website and learn how TOUGHBOOK notebooks get your job done - no matter how tough it may be.

Panasonic. ideas for life

www.panasonic.ca



“Building Trust”

Aboriginal and Diversity Conference

April 30 – May 3, 2006 • Fairmont Royal York Hotel, Toronto

By **Dr. Bill Beahen, LEAD Program Director**

All police services in Canada are invited to send delegates from their membership, and if possible their communities, to an important conference being held in Toronto in the spring of 2006. The overarching theme of the conference is “Building Trust” between police services and the Aboriginal and diverse communities they serve. Within that theme, the conference will reach out to police officers and community members to seek resolution to the gaps of understanding and service which may impair our relations.

Organizers will consider the conference a success if participants can go home not only with new ideas and a renewed sense of purpose in their work but with actual tools and models by which issues can be successfully addressed. These models should be available to police officers and community members, contributing to a sense of collaboration between these groups and of trust in the justice system as a whole.

The previous Aboriginal and Diversity Policing Conference, “Respect in Service,” held in Winnipeg in June 2003, brought together 600 members of police and public safety agencies and communities. Evaluations of the real outcome of the conference emphasized that building on the community policing model would promote integration of efforts of police and communities, enhance relationships and in time develop into trust. Although progress was made in examining techniques in embracing diversity, the real strength of the conference lay in the inspiration it imparted to police and

community delegates alike. At the closing of the conference Commissioner Gwen Boniface, Ontario Provincial Police (OPP), and Deputy Commissioner Steve Duncan, Royal Canadian Mounted Police (RCMP), pledged to support another conference in Ontario. Since then the Toronto Police Service and the Multiculturalism Program of the Department of Canadian Heritage have agreed to financially support this conference.

Another outcome of the Winnipeg conference was the formation of the Law Enforcement Aboriginal and Diversity (LEAD) network to give continuity to our efforts to achieve cultural competency and community involvement between these periodic conferences. LEAD has become an established program of the Canadian Association of Chiefs of Police (CACP) and now links 389 members from 180 police services and justice agencies across Canada. LEAD and the CACP are assisting the host organizations, the OPP, the RCMP and the First Nations Chiefs of Police, with the logistics, organization and program of the conference.

The “Building Trust” conference program will examine both challenging issues between police and communities and initiatives that have made significant progress toward harmonious relations. The conference will open with some very colourful community participation, and welcoming addresses from the conference chairs, Commissioner Gwen Boniface OPP; Commissioner Giuliano Zaccardelli, RCMP; and Chief Brian Rupert, President of the First Nations Chiefs of Police Association.

The “Building Trust” conference program will examine both challenging issues between police and communities and initiatives that have made significant progress toward harmonious relations.

The first plenary session of the conference will be given by a speaker of international stature and wisdom on Aboriginal and diversity issues, whose name cannot be revealed at this time!

Racially biased policing and racial profiling are issues which will likely draw considerable attention at the conference. A panel discussion is planned to address this challenging topic. Significant progress has been made in many countries in recognizing, respecting and protecting human rights. In Canada, protection of human rights has been enshrined in substantive documents such as the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the Canadian and provincial human rights codes. Yet, many in Canada perceive a sharp division between how police see their role in protecting these rights and what communities expect of the police. We will

Total Access_



Network Access Terminal



Public Safety Communications: Never was the job tougher.

You need access to both voice and data communications - *now*.

You need access to interoperate with multiple agencies on different vendor systems and frequencies: local, city, county, state, and even federal - *now*.

You need access to multiple information databases - *now*.

M/A-COM's VIDA end-to-end IP networks are hardened public safety grade networks. Reliable, redundant, using mesh techniques. Open standards-based architecture ensures multiple vendors and lower ownership costs. Accommodates multiple radio systems - now and in the future.

A nearly 70 year heritage in the public safety radio business makes M/A-COM a pioneer in this market. And no one can match our more than 10 years experience in mission critical end-to-end IP radio networks, more fielded IP communications systems - from statewide to countywide - than anyone.

VIDA IP networks: Voice, Interoperability, Data and total Access for public safety.

M/A-COM: Total Access.

tyco

Electronics

For more information: 1-800-528-7711
www.macom-wireless.com

M/A-COM

© 2005 M/A-COM, Inc.

examine strategies on how to bridge this gap. Panelists include Mayann Francis, Director and CEO of the Human Rights Commission of Nova Scotia, and Zubeda Vahed, President of the Federation of Muslim Women.

Another issue which all police services face is the challenge of recruiting, retaining and promoting officers from Aboriginal and diverse communities. Despite making it a human resources priority, in most, if not all services, there is still a wide gap between the membership of the services and the communities they serve. This gap will widen as immigration from other countries and growth in the population of Aboriginal peoples radically change the demographics of Canada over the next decade and beyond. A panel entitled "Ensuring Diversity in Police Ranks" will address this important issue. Speakers include Justice Harry La Forme, a judge of the Ontario Court of Appeal; Deputy Chief Keith Ford, Toronto Police Service; and as moderator, Deputy Chief Larry Hill, Ottawa Police Service.

Even if a police agency has managed to hire ethnically representative officers, they need to sensitize all police officers to perform their duties in a culturally competent manner. This issue will be addressed in a panel discussion entitled "Culturally Competent Practices in Policing." In this session police officers and community members from various cultures will discuss the operational and investigative realities faced by police as they work to develop and enhance cultural competencies and proficiencies in officers so that they are second nature in the performance of their duties.

Gwen Boniface, Commissioner of the OPP, will lead a session on the very topical Ipperwash Enquiry. The objective is to provide participants with information that may assist them in understanding how a police service can learn and evolve in the midst of a lengthy public inquiry.

Another session will deal with the question of how Canada will adapt its public institutions to cope successfully with rapidly changing demographics in this country. The session, entitled "Public Institutions: Making the Systems Work" will focus on creating a plan of action for

institutional change, and on the roles, rights and obligations of all stakeholders in that change process – leadership, members and community partners.

In light of the rapidly changing demographics in Aboriginal and ethno-cultural communities in Canada, there is an increasing demand to understand and adjust to the interplay between generations. Depending upon age and experiences, values, lifestyles and degree of integration can vary greatly within groups in communities. This session will provide police and community stakeholders with information that will assist them in planning for future challenges both in the short and long term. Speakers Ovide Mercredi and Joanne St. Lewis will lead this session entitled "Inter-generational Challenges and Opportunities – Our Changing Society."

In addition to the plenary sessions described above, there will be four breakout sessions delivered on the first

day and repeated on the second day, to enable as many delegates as possible to attend the sessions they are interested in. These presentations are designed to showcase police and community initiatives that hold promise for more harmonious and effective relations in the future. The sessions are entitled: "The LEAD Program of the CACP," "The Scadding Court Community Centre in Toronto," "The Youth Combating Intolerance Camp of the Victoria Police Department" and "Police and Communities Cooperate in the Province of Quebec to Counter Crime on First Nations Reserves."

So plan to come to Toronto this spring prepared to listen and learn, and to speak and instruct. We need your participation for the benefit of the present and future Canada! Updated information is available at www.cacp.ca.

Also come prepared to enjoy cultural experiences, edifying entertainment and a good time! ♦

**Get the evidence
so Fast, so Easy...**

Buried Body
Trenching
Buried Metallic Object
Void under Concrete

Images displayed in real time!

- Identify areas of disturbed soil
- Detect metallic and non-metallic buried objects
- Detect evidence under concrete

NOGGIN
SmartHandle

Sales, Rentals, Leasing, Training
www.sensortech.ca/SmartHandle2.html

sub-surface imaging solutions

Sensortech & Software Inc.
1042 Stacey Court
Mississauga, Ontario, L4W 2J8 Canada

Tel: (905) 624-8204 Fax: (905) 624-8245
Email: sales@sensortech.ca Website: www.sensortech.ca

The good guys still ride in on white horses.



The R1150RT provides you with every feature you might need on the job.

Standard features include: Electronically adjustable windshield • Additional battery for emergency equipment • ABS (Anti-Lock Braking System) • Adjustable seat height • Heated grips • Three-year unlimited-kilometre warranty • Three-year roadside assistance program • BMW factory-equipped warning lights • BMW factory-equipped sirens

Also inquire about other BMW Authority Motorcycles.

F650GSP
R1150RT
K1200RSP

www.bmw-motorrad.ca
1-800-815-4399



The Ultimate
Riding Experience.™



« Susciter la confiance » — Conférence sur les Autochtones et la diversité

du 30 avril au 3 mai 2006 • Hôtel Fairmont Royal York de Toronto

Par **Bill Beahen**, directeur du projet ALDA

Tous les services de police au Canada sont invités à envoyer de leurs membres et si possible des représentants de leur collectivité afin qu'ils prennent part à une importante conférence qui aura lieu à Toronto au printemps 2006. Le thème général de la conférence est « Susciter la confiance » entre les services de police et les Autochtones et les diverses collectivités qu'ils desservent. En adoptant ce thème, la conférence rejoindra les agents de police et les membres de la collectivité dans le but d'éliminer les écarts dans la compréhension et les services qui peuvent compromettre nos relations.

Les organisateurs considéreront que la conférence a été une réussite si les participants repartent à la maison non seulement avec de nouvelles idées et avec une nouvelle orientation dans leur travail, mais également avec des outils et des modèles concrets qui permettront de remédier aux problèmes soulevés. Ces modèles devraient être accessibles par les agents de police et les membres de la collectivité, contribuant ainsi à un sentiment de collaboration entre ces groupes et favorisant la confiance dans le système de justice dans l'ensemble.

La conférence des services de police précédente sur les Autochtones et la diversité qui avait pour thème « Le respect pendant le service » et qui a eu lieu à Winnipeg en juin 2003 a réuni 600 membres des organismes de l'application de la loi et des collectivités. Les évaluations du véritable résultat de la conférence ont fait valoir que le fait de prendre appui sur le modèle de maintien

de l'ordre communautaire favoriserait l'intégration des efforts des services de police et des collectivités, améliorerait les relations et, en temps et lieu, instaurerait la confiance. Et même si des progrès ont été réalisés du point de vue de l'examen des techniques visant à faire place à la diversité, la véritable force de la conférence réside dans l'inspiration qu'elle a transmise aux représentants de la collectivité et à ceux des services de police. À la fin de la conférence, la commissaire Gwen Boniface, Police provinciale de l'Ontario (PPO), et le commissaire adjoint Steve Duncan, Gendarmerie royale du Canada (GRC), se sont engagés à appuyer une autre conférence à Toronto. Depuis, le Service de police de Toronto et le Programme de multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien ont accepté d'appuyer financièrement cette conférence.

Une des autres retombées de la conférence de Winnipeg a été la création du réseau de l'Application de la loi, la Diversité et les Autochtones (ALDA) dans le but d'assurer la continuité des efforts que nous déployons pour atteindre la compétence culturelle et obtenir l'engagement communautaire entre ces conférences périodiques. Depuis décembre 2004, le réseau de l'ALDA est devenu un programme établi de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) et regroupe 389 membres provenant de 180 services de police et organismes de justice à l'échelle du Canada. L'ALDA et l'ACCP collaborent avec les organismes hôtes, la PPO, la GRC et les chefs de police des Premières nations au niveau de la legis-

Le programme de la conférence « Susciter la confiance » touchera notamment aux défis entre les services de police et les collectivités et aux initiatives qui ont fait d'importants progrès pour obtenir des relations harmonieuses.

tique, de l'organisation et du programme de la conférence.

Le programme de la conférence « Susciter la confiance » touchera notamment aux défis entre les services de police et les collectivités et aux initiatives qui ont fait d'importants progrès pour obtenir des relations harmonieuses. La conférence débutera par une participation communautaire très colorée et par des discours de bienvenue de la part des présidents de la conférence, de la commissaire Gwen Boniface, PPO, du commissaire Giuliano Zaccardelli, GRC, et du chef Brian Rupert, président de l'Association des chefs de police des Premières nations.

© 2005 Rogers Wireless Inc. All rights reserved. TMRogers, Rogers Wireless and the Mobius design are trademarks of Rogers Communications Inc. Used under license.



CONFIRM YOUR INSTINCTS FASTER.



- Get the information you need faster with the Rogers network.
- Receive real-time access to mug shots, criminal records and missing persons' images.
- Unlike private radio data networks, the Rogers network is constantly upgraded so you benefit from the latest technology, while also eliminating high costs and maintenance.

To learn more, visit rogers.com/enterprise or email wirelessenterprisesolutions@rci.rogers.com



 **ROGERS**TM
Your World Right Now

La première séance plénière de la conférence sera donnée par un conférencier de calibre international aux connaissances les plus répandues sur les questions de diversité et les Autochtones et dont le nom ne peut être révélé à l'heure actuelle!

Les interventions policières partiales en raison des préjugés raciaux et le profilage racial sont des sujets qui attireront vraisemblablement beaucoup d'attention dans le cadre de la conférence. On prévoit une discussion en groupe pour aborder ce sujet intéressant. Dans de nombreux pays, d'importants progrès ont été réalisés sur le plan de la reconnaissance, du respect et de la protection des droits de la personne. Au Canada, la protection des droits de la personne a été ancrée dans des documents de fond, comme la Charte canadienne des droits et libertés et les codes canadiens et provinciaux des droits de la personne. Toutefois, bon nombre de personnes au Canada perçoivent une nette distinction entre la façon dont les services de police voient leur rôle dans la protection de ces droits et ce à quoi les collectivités s'attendent des services de police. Nous examinerons des stratégies sur les façons de combler cet écart. Les membres du groupe de discussion incluent notamment Mayann Francis, présidente-directrice générale de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, et Zubeda Vahed, présidente de la Fédération des femmes musulmanes.

Un autre problème auquel doivent faire face tous les services de police est la difficulté de recruter, de maintenir et de mettre en valeur des agents chez les Autochtones et au sein des diverses collectivités. Au lieu de faire de cette difficulté une priorité en matière de ressources humaines, dans la plupart, voire l'ensemble, des services, on constate qu'il y a encore un écart important entre les membres des services et les collectivités qu'ils desservent. Cet écart s'élargira puisque l'immigration en provenance d'autres pays et la croissance de la population chez les Autochtones changera radicalement la

démographie du Canada au cours des dix prochaines années et plus. Un volet intitulé « Garantir la diversité dans les rangs policiers » abordera cette question importante. Parmi les conférenciers, il y aura notamment Harry La Forme, un juge de la Cour d'appel de l'Ontario, le chef adjoint Keith Ford, Service de police de Toronto, et à titre d'animateur, le chef adjoint Larry Hill, Service de police d'Ottawa.

Même si un organisme policier a réussi à embaucher des agents représentatifs sur le plan ethnique, ces derniers doivent sensibiliser tous les agents à la nécessité d'accomplir leurs fonctions d'une façon qui est sensibilisée à la culture. Ce point sera abordé dans le cadre d'une discussion en groupe intitulée « Les pratiques de l'intervention policière sensibilisée à la culture ». Dans le cadre de cette séance, les agents de police et les membres de la collectivité provenant de diverses cultures discuteront des réalités opérationnelles et en matière d'enquête auxquelles sont confrontés les services de police au fur et à mesure qu'ils déploient des efforts pour améliorer les compétences culturelles des agents, de sorte qu'elles soient une seconde nature dans l'accomplissement de leurs fonctions.

Gwen Boniface, commissaire à la PPO, dirigera une séance au sujet de l'enquête sur Ipperwash, un sujet plutôt d'actualité. L'objectif consiste à donner aux participants des informations qui pourraient les aider à comprendre comment un service de police peut apprendre et évoluer au cœur d'une longue enquête publique.

Dans une autre séance, on visera à savoir comment le Canada adaptera ses établissements publics afin qu'ils soient en mesure de faire face à la démographie qui change rapidement la population de ce pays. La séance intitulée « Les institutions publiques : faire fonctionner les systèmes » mettra l'accent sur la création d'un plan d'action en vue des changements institutionnels et sur les rôles, les droits et les obligations de tous les intervenants dans ce processus de changement – le leadership, les agents de police exécutants et les parte-

naires communautaires.

À la lumière des données démographiques qui changent rapidement au sein des collectivités ethnoculturelles et autochtones au Canada, on constate qu'il y a un besoin de plus en plus important de comprendre l'interrelation entre les générations et de s'y ajuster. Dépendant de l'âge et des expériences, les valeurs, les styles de vie et le degré d'intégration peuvent changer considérablement chez des groupes dans les communautés. Cette séance fournira aux intervenants des services de police et des collectivités des renseignements qui les aideront à planifier en vue de l'avenir, tant à court terme qu'à long terme. Les conférenciers de cette séance intitulée « Défis et occasions entre générations – Notre société changeante » seront Ovide Mercredi et Joanne St. Lewis.

En plus des séances plénières décrites ci-dessus, il y aura quatre réunions en petits groupes qui seront présentées la première journée et répétées le deuxième jour, de façon à permettre au plus grand nombre de délégués possible de participer aux séances auxquelles ils sont intéressés. Ces présentations visent à informer les participants sur les initiatives communautaires et des services de police qui font espérer des relations plus efficaces et plus harmonieuses pour l'avenir. Voici les titres de ces séances : « Le programme de l'ALDA de l'ACCP », « Le Scadding Court Community Centre de Toronto », « Le camp des jeunes qui luttent contre l'intolérance du Service de police de Victoria » et « Les Services de police et les collectivités collaborent dans la province de Québec pour lutter contre le crime dans les réserves des Premières nations ».

Alors projetez de venir à Toronto ce printemps et soyez prêts à écouter, à apprendre, à parler et à informer. Votre collaboration est importante pour le Canada d'aujourd'hui et de demain.

Venez également vivre des expériences culturelles, des divertissements éducatifs et venez aussi pour avoir tout simplement du bon temps! ◆

GORDON CONTRACT

UNIFORMS • SECURITY GEAR • TRAINING



COMPLETE LINE OF LAW ENFORCEMENT SUPPLIES

UNIFORMS • BODY ARMOUR • FLASHLIGHTS • JACKETS
NYLON BELTS AND ACCESSORIES • CUFFS • BATONS
CANADA'S LARGEST SELECTION OF DUTY FOOTWEAR

TORONTO WEST
303 Norfinch Drive
416-840-5525

DOWNTOWN TORONTO
552 Queen Street West
416-504-5503

TORONTO EAST
1748 Victoria Park Avenue
416-757-6214

WINNIPEG MB
615 Portage Avenue
204-989-2146



CALL TOLL FREE 1-800-504-0762 or VISIT OUR NEW WEBSITE www.gordoncontract.com

AR-15 A2
ELS-340

Big Sky
Racks
Inc.

PUMP SHOTGUNS
ELS-310

AUTO SHOTGUNS
ELS-320

MPS
ELS-330

THE CHOICE FOR THE WORLD'S MOST DEMANDING LAW ENFORCEMENT

THE ELS-300 WEAPON SECURITY SYSTEM

- Inserts allow for maximum flexibility by accommodating various weapon types with a single mounting unit.
- Officers can quickly and easily change inserts with molds designed for their particular weapon.
- Ideal for Large Fleets with a wide variety of weapons.
- No tools required.

800-805-8716 OR BIGSKYRACKS.COM

25-A SHAWNEE WAY BOZEMAN, MT 59715

Protected by U.S. Patents #5,350,094 #5,531,368 #5,779,120 #6,047,870 Canadian and other Patents Pending

WHO'S AT RISK IF YOUR MOBILE DATA SYSTEM DOESN'T DELIVER?

Every day, public safety personnel make split-second decisions based on available information. If the wireless data network they depend on to deliver that information doesn't perform, their safety is at stake. Public networks don't provide the service guarantees required by first responders. Dataradio's Trusted Wireless Data Networks do.

Don't risk the safety of your field personnel on a network shared with cell phone users. Ask Dataradio for assistance in planning a Trusted Wireless Data Network today. Call **514-737-0020**, or visit www.dataradio.com to learn more.



TRUSTED
WIRELESS DATA

DATARADIO

We would like to thank the advertisers who helped make this publication possible.

From Forums to LEAD — Relay Racing to a New Normal in Policing

By Norm Taylor



What started as a small group of innovators interested in the concept of “cultural competency” has grown into a cross-Canada movement.

The CACP’s Executive Forum on Policing with Cultural Competency was described in a 2004 article in this publication. Following the first offering of the forum in PEI, that article described how the intensive discussions on this emerging topic had succeeded in “not only raising new insights for the participants, but also in setting out a challenging agenda for their colleagues across the country.”

Now, 18 months later, a total of almost 100 police leaders have risen to that challenge by attending subsequent forums and continuing these discussions in both B.C. and Ontario. What started as a small group of innovators interested in the concept of “cultural competency” has grown into a cross-Canada movement. And, it is a movement that has been growing in parallel and as a complement to the establishment of the LEAD Network (Law Enforcement Aboriginal and Diversity).

As is common with new modes of thinking and action, many of the same players have been evident in both the forum and LEAD venues. What are they learning, and how might their growing body of insight affect the Canadian policing and criminal justice communities as a whole? The forum discussions suggest that there may indeed be an important connection between these parallel initiatives; and taken together, they provide hope that there is a real potential for these and other developments on the same theme to produce a significant and lasting impact upon police thought in general.

It is interesting to note that when the team of police leaders involved in the CACP International Best Practices Research Project set out the themes and goals for their 2003 global study, “diversity” was considered an isolated topic,

albeit one very worthy of examination. They subsequently pointed out in their final report (August 2003) that “cultural competency” might be a more appropriate and encompassing expression of the challenge for Canadian police agencies, based upon their observations and findings from other countries. Building on this, the nature and tone of the deliberations throughout the forum sessions could perhaps be fairly summarized as amounting to a declaration that diversity is no longer just a topic, per se, in Canada. It is, in essence, the very context in which all police planning and development must now occur in this country.

Such a declaration has significant implications for police thought patterns. To regard diversity as a topic is to suggest that when policing in a “normal” context, agencies and their officers must sometimes consider and make adjustments when interacting with people of difference. To place it, instead, as the very context of policing operations is to suggest that no such adjustments should be necessary, because the “normal” state of operations is defined by, driven by, and characterized by a type of policing that is fundamentally appropriate to a widely diverse population. Diversity as a topic suggests the need for a variety of programs and initiatives to meet the specialized circumstances implied. But, a newly defined context calls for a wholesale and sustained shift in all of the behaviours by which policing is manifest. This is the essence of the challenge implied in the term “cultural competency.” This is also a potentially controversial suggestion.

Forum delegates seemed to agree that few if any police services in Canada could be considered ready to abandon the diversity program model now or in the near future. Many community constituents look

Crime rarely happens right next to the police station. That's why officers go out on patrol. But what happens when they're back in the station accessing records and filing reports?

MOBILE OFFICERS NEED MOBILE TECHNOLOGY.

It helps officers stay connected no matter where they are.



Panasonic Toughbook CF-29

Bell Wireless Data Specialists are helping police forces arrive on the scene armed with up-to-the-minute information. We're setting up their patrol vehicles with rugged devices like the Panasonic Toughbook CF-29, running on the new Bell 1xEV-DO wireless broadband network. Plus, the Toughbook Arbitrator Mobile Digital Video System captures video footage for richer reports. Our solutions were the first to meet the stringent security standards required to send mug shot data over a public network.

To learn more about how we can help your business, call 1 866 838-4107 or visit www.businessonthego.ca/publicservices



Making it simple.™

Certain conditions and restrictions apply. Service, features and functionality available in Bell Mobility coverage areas where technology exists. No network can provide perfect security. Toughbook™ is a trademark of Matsushita Electrical Industrial Co. Ltd.

to these special programs and initiatives as important symbols of police efforts to redress perceived and real difficulties in current and historical relationships. Even recent history unfortunately shows that it would be premature to suggest that police behaviours in general could be taken to constitute a "new normal." It is in the context of this reality that forum delegates looked to LEAD as a place to which the baton could be passed.

LEAD represents a growing national network of agency representatives capable of sharing and learning from the best examples of a new normal in policing. LEAD defines its mission in its title – Aboriginal and Diversity – a network reaching out along twin paths to instill competency to serve the needs of the First Nations and ethno-cultural and non-traditional clients. In the forum sessions, delegates heard from several speakers that collectively inspired them to review their agency's methods, build new features onto their own successes, and consider new initiatives with their own communities. Through its ongoing exchange and dialogue mechanisms, LEAD represents an ideal vehicle to continue to inspire such thinking and to achieve a growing momentum as each innovation is shared. All lessons learned contribute to the widest possible knowledge base.

The demographic projections for Canada argue strongly for the rapid emergence of this new normal in policing. Within the next decade, several urban and suburban environments – ones that collectively represent over 65% of Canadians – will come to see population diversity as the defining nature of their community. It could be safely argued that no police service will have the budget nor the energy to launch and sustain enough specialized programs to satisfy the needs and issues this will represent.

While immediate relationships continue to be supported by direct diversity programming, fundamental changes in cultural competency at both the human and systemic levels must accelerate and must endure. National forums can do their part to bring periodic innovations to light and to engage a growing number of agents of change. But, as LEAD

continues to expand and implement the right mechanisms for easy exchange, it has the potential to represent a virtual forum that is active 365 days a year. Such a forum has a strong chance of converting innovative thinking into mainstream thinking in policing.

And there is a future for cultural competency forums...watch for an executive forum on Policing with Cultural Competency coming to your jurisdiction soon. ♦

Norm Taylor is an international consultant and police educator. He facilitated the CACP's Forum series throughout 2004 and 2005, and he currently serves as Program Director of the CACP's Institute for Strategic International Studies (ISIS). Norm also serves as Executive Director of The Cobourg Academy, a private institution in Ontario dedicated to law and security education, training and research.



Spot the tarnished one?

If you can't, IA PRO will. That's because IA PRO lets you organize and analyze internal affairs data like never before. Not only does this leading software program efficiently track all incidents of errant behavior, it also alerts you when an individual crosses the line. A line you set. So don't risk losing your agency's luster to an inefficient information management system. Investigate IA PRO, the IA software program trusted by many of America's top law enforcement agencies. Visit www.iaprofessional.com or call 1-800-620-8504 for a free demo CD.

IA PRO
Ever alert

Canadian version
now available

A NEW STANDARD IN IA UNIT SOFTWARE
FROM CI TECHNOLOGIES INC.

Data911

Mobile Computer Systems



2021 Challenger Drive . Alameda, CA . 9450
 p. 510.865.9100 f. 510.865.9090
www.data911.com

Technical Superiority and Affordability...

The Data911 system is the most affordable *complete* mobile computer system on the market today. Our pricing is up-front and inclusive of total ownership and never has hidden charges.

Our units come standard with many features considered as "upgrades" by our competitors.

Included Feature	Data911	Rugged Laptop
Intel® Pentium® Class Processors	✓	✓
Microsoft Windows® XP Professional	✓	✓
Upgradable CPU	✓	
Sunlight Visible Touchscreen	✓	
Ford Crown Victoria Mounts	✓	
Air Bag Compliance	✓	
Illuminated Detachable Keyboard	✓	
Automotive Power Supply	✓	



POSITRON

Positron Public Safety Systems

E 9-1-1 Emergency Response

Command & Control

Digital Justice & Corrections

Fully Integrated Solutions

www.positron911.com

800-443-3313

Des tribunes à l'ALDA — D'une course de relais à une nouvelle normale dans l'intervention policière

Par Norm Taylor



Ce qui était au début un petit groupe d'innovateurs intéressés par le concept de la « compétence culturelle » a évolué pour devenir un mouvement pancanadien.

La tribune des cadres de l'ACCP sur l'intervention policière sensibilisée à la culture a été décrite dans un article de 2004 dans cette publication. Pour faire un suivi de la première présentation de la tribune à l'Î.-P.-É., cet article a décrit dans quelle mesure les discussions intensives sur ce nouveau sujet ont réussi « non seulement à éclairer davantage les participants, mais également à établir un programme intéressant pour leurs collègues à l'échelle du pays ».

Aujourd'hui, 18 mois plus tard, près de 100 dirigeants policiers ont pris les moyens qui s'imposaient pour relever ce défi en participant à d'autres tribunes et en continuant ces discussions en C.-B. et en Ontario. Ce qui était au début un petit groupe d'innovateurs intéressés par le concept de la « compétence culturelle » a évolué pour devenir un mouvement pancanadien. Il s'agit aussi d'un mouvement qui prend de l'expansion en parallèle et en complément à l'établissement du réseau de l'ALDA (L'Application de la loi, la Diversité et les Autochtones).

Comme il est courant lorsque l'on a de nouveaux modes de pensée et d'action, bon nombre des mêmes intervenants ont été évidents à l'occasion des tribunes et des activités de l'ALDA. Qu'est-ce qu'ils apprennent, et dans quelle mesure leur masse croissante de notions pourrait avoir des répercussions sur les collectivités canadiennes de la justice pénale et de l'intervention policière dans l'ensemble? Les discussions de la tribune suggèrent qu'il pourrait en effet y avoir un lien important entre ces initiatives parallèles, et ensemble, elles laissent entendre qu'il y a une grande possibilité pour que ces projets et d'autres développement sur le même thème aient une incidence con-

sidérable et durable sur la pensée des services policiers de façon générale.

Il est intéressant de noter que lorsque l'équipe des dirigeants policiers associés au Projet international de recherche sur les meilleures pratiques de l'ACCP a établi les thèmes et objectifs pour leur étude générale de 2003, la « diversité » était considérée comme un sujet isolé, mais très digne d'être examiné. Les membres de l'équipe ont par la suite indiqué dans leur rapport final (août 2003) que la « compétence culturelle » pourrait être une expression plus englobante et plus appropriée du défi que doivent relever les services policiers au Canada, selon leurs observations et les constatations d'autres pays. En se basant sur cela, la nature et le ton des délibérations tout au long des séances de la tribune pourraient peut-être être résumés de façon assez juste en déclarant que la diversité n'est plus juste un sujet, en soi, au Canada. Elle est essentiellement le contexte dans lequel toutes les activités de planification et de développement des services policiers doivent maintenant se produire dans ce pays.

Une telle déclaration a d'importantes répercussions pour les structures de pensée des services de police. Considérer la diversité comme un sujet revient à dire que lorsqu'il y a intervention policière dans un contexte « normal », les organismes et leurs agents doivent parfois prendre en considération et faire des ajustements au moment d'interagir avec des personnes différentes. Au contraire, considérer la diversité comme le contexte des opérations de maintien de l'ordre revient à dire que de tels ajustements ne devraient pas être nécessaires, puisque l'état « normal » des opérations est

défini, influencé et caractérisé par un type d'intervention policière qui est fondamentalement approprié à une population très diversifiée. La diversité en tant que sujet soulève le besoin de divers programmes et de diverses initiatives en vue de faire face aux situations spécialisées qu'elle suppose. Toutefois, un nouveau contexte exige un changement général et maintenu de tous les comportements qui rendent l'intervention policière manifeste. Voilà l'essentiel du défi rattaché au terme « compétence culturelle ». Il s'agit également d'une suggestion sujette à controverse.

Les délégués de la tribune semblaient être d'avis que très peu ou aucun service de police au Canada pourrait être considéré prêt à abandonner le modèle du programme de la diversité à l'heure actuelle ou dans un proche avenir. Bon nombre des membres de la collectivité considèrent ces initiatives et ces programmes spéciaux comme des symboles importants des efforts policiers visant à remédier aux difficultés perçues et réelles dans les relations actuelles et historiques. Même les événements récents démontrent malheureusement qu'il serait prématuré de suggérer que les comportements des services policiers en général pourraient être pris en vue de constituer une « nouvelle normale ». C'est dans le contexte de cette réalité que les délégués de la tribune suggéreraient l'ALDA comme un réseau à qui passer le flambeau.

L'ALDA représente un réseau national en pleine croissance de représentants d'organismes en mesure de partager et

d'apprendre à partir des meilleurs exemples d'une nouvelle normale dans l'intervention policière. L'ALDA définit sa mission dans son titre – les Autochtones et la Diversité – comme un réseau qui intervient à travers deux voies pour insuffler la compétence en vue de répondre aux besoins des Premières nations et des clients ethnoculturels et non traditionnels. Dans les séances de la tribune, les délégués ont entendu plusieurs conférenciers qui les ont collectivement inspiré à revoir les méthodes de leur service, à créer d'autres innovations à partir de leurs propres réussites et à considérer de nouvelles initiatives avec leur propre collectivité. Grâce à ses mécanismes continus d'échange et de dialogue, l'ALDA représente un moyen idéal pour continuer d'inspirer une telle pensée et pour assurer l'intensification du mouvement au fur et à mesure que chaque innovation est partagée, et toutes les leçons apprises contribuent à la base de connaissances la plus vaste possible.

Les prévisions démographiques pour le Canada insistent fortement sur l'émergence rapide de cette nouvelle normale dans l'intervention policière. Au cours des dix prochaines années, plusieurs milieux urbains et suburbains, ceux qui représentent collectivement plus de 65 % des Canadiens, en viendront à percevoir la diversité de la population comme la nature déterminante de leur collectivité. On pourrait soutenir sans risque de se tromper qu'aucun service de police aura le budget et l'énergie pour lancer et maintenir suffisamment de programmes

spécialisés pour répondre aux besoins et aux enjeux que cela représentera.

Même si les relations immédiates continuent d'être appuyées par des programmes directs en matière de diversité, les changements fondamentaux à la compétence culturelle, tant au niveau de la personne qu'au niveau systémique, doivent s'accélérer et durer. Les tribunes nationales peuvent faire leur part pour mettre à jour les innovations périodiques et pour susciter un nombre de plus en plus grand d'agents de changement. Cependant, au fur et à mesure que l'ALDA continue d'étendre et de mettre en œuvre les bons mécanismes pour un échange facile, il a la possibilité de représenter une tribune virtuelle qui est active 365 jours par année. Une telle tribune a de fortes chances de convertir une pensée novatrice en une pensée généralisée dans l'intervention policière.

Et il y a de l'avenir pour les tribunes sur la compétence culturelle... Soyez prêts à accueillir bientôt dans votre secteur une tribune des cadres sur l'intervention policière sensibilisée à la culture. ♦

Norm Taylor est expert-conseil international et intervenant en formation policière. Il a animé la série de tribunes de l'ACCP tout au long de 2004 et de 2005, et il est actuellement directeur de programme de l'Institut d'études stratégiques internationales (IÉSI) de l'ACCP. Norm est également directeur général de la Cobourg Academy, une institution privée en Ontario vouée à l'éducation, à la formation et à la recherche en sécurité et en administration de la loi.

Integral Designs

Quality Canadian made products since 1986



- Tactical Outerwear
- "Rapid Response" Fleece
- Sleeping Bags & Bivvy

5516-3rd st. SE Calgary, AB T2H 1J9
tel. 403.640.1445

www.integraldesigns.com

PEERLESS GARMENTS, LTD.

LEATHER GARMENTS
OUTERWEAR

Ph.: (204) 774-5428

Fax: (204) 786-7976

www.peerless.mb.ca

515 NOTRE DAME AVENUE
WINNIPEG, MANITOBA R3B 1R9

Helping Aboriginal Youth see Possibilities in a Police Career

By Brenda Zanin, Communications Strategist, RCMP and LEAD



Daniella Homer making a presentation on the Police Mkwā Opportunity Circle to Sudbury City Council, supported by GSPS Cst. Grant Dokis; Verna Hardwick, Sudbury Aboriginal Community Police Advisory Committee; and Vince Pawis, White Buffalo Road.

When officers from the Greater Sudbury Police Service (GSPS) decided to launch a mentoring and learning program for Aboriginal youth in their jurisdiction, they probably didn't expect to be the ones getting an education. But there are quite a few uniformed officers of that agency who now know a lot more about life in Ontario's north as an Aboriginal teenager than they ever did before. The best outcome is that GSPS is actively building Aboriginal police officers for the future from a resource base they were unable to reach before.

The bridges that have been built as a result of the Police Mkwā Opportunity Circle have had a remarkable effect on all participants. For some young people, it was the first time they ever looked beyond a police uniform to see the person inside it. Some even admitted to having had a few brushes with the law before they took the brave

step to join the program.

How did this success story get started? Constable Grant Dokis, a 20-year member of the GSPS and seasoned worker in its Aboriginal Liaison Unit, and Sergeant Rob Thirkill worked together to establish the program. Cst. Dokis contributed from his own personal experiences, growing up on the Dokis First Nation just east of Sudbury.

Sgt. Thirkill, born and raised in Sudbury and a police officer for 18 years, put his energies to work on the project as the GSPS's Youth Liaison Officer. "It's not surprising that many Aboriginal people perceive the role of the police as one where the police protect the 'haves' from the 'have-nots,'" remarks Thirkill, quoting grim statistics about disadvantaged Aboriginal communities.

Fewer than one third of Aboriginal

youth between 18 and 20 graduate from high school, he reports, compared to 63 per cent of all Canadians. Five times as many Aboriginal people land in jail and more than twice as many commit suicide. And many of Canada's first peoples live in poverty. Sgt. Thirkill cites all of these as potential contributing factors to negative perceptions between Aboriginal youth and police.

"Not that many years ago, police in Canada enforced laws that prohibited cultural celebrations," Thirkill continues, "and laws that forced Aboriginal youth from their families to residential schools." Recruiting future police officers from this group seemed nearly impossible.

Thirkill and Dokis realized that their program would require a team. They found partners in their own police service

ComLog™

digital voice recording systems



ComLog Voice Recorders are scalable from **4 to 250 channels** in various chassis sizes.

Each recorder comes equipped with a minimum 120GB hard drive (upgradeable) with many archiving options to suit your needs; such as DVD drives, RAID-5, and external network drives (NAS).

Playback calls in less than half a second. Single-click instant recall.

T: 514.426.7879
F: 514.426.3511
www.cvds.com



DALHOUSIE UNIVERSITY

One of the most commonly overlooked aspects of strategic planning in all organizations is succession planning. Do the people in your organization have the necessary skills to assume leadership? **Dalhousie University's Police Leadership Program** has been providing first class leadership education to police personnel for over 12 years. Our expert instructors and applied adult education principles give students the best possible educational experience without the hassle and expense of travel. Our courses are designed and delivered so that personnel can stay home, continue to work and apply the new skills directly to their organizational role. We offer distance programs providing police specific practices in:

- Police Leadership and Management Development
 - Strategic Human Resource Management for Police Organizations
 - Budgeting and Financial Management for Police Services
 - Communication Skills for Police Personnel
 - Policing and the Law of Human Rights
 - Policing the Modern Community
 - Advanced Police Leadership
 - Managing Police Performance: Coaching Skills *
 - Legal Issues in Policing
 - Ethics for Police Leaders
 - Strategic Policing
- * (begins with a 3-day workshop)

Prepare your personnel for tomorrow with education today

For more information please contact
Sherry Carmont-MacBean at (902) 494-6930, by fax at (902) 494-2598, by e-mail at CPL@Dal.Ca or by mail at:

Dalhousie University
College of Continuing Education
1535 Dresden Row, Suite 201
Halifax, NS, Canada, B3J 3T1
<http://www.dal.ca/cee>

VISUAL
Solutions...

visual
control
boards

FREE
ask for 144 p.
catalog

T-CARD • PERFORATED • MAGNETIC



VISUAL PLANNING
GROUP OF COMPANIES

1-800-361-1192

www.visualplanning.com

Fax: (888) 563-8730

e-mail: info@visualplanning.com



Chief Ian Davidson, GSPS, and student Daniella Homer.

and in White Buffalo Road, the Aboriginal Community Police Advisory Committee, the Shki Mawtch Taw-Win En-Mook (the Path to New Beginnings Curriculum Project) and the Rainbow District School Board.

“This program was developed as a result of a recommendation by Sudbury’s Aboriginal Community Police Advisory Committee,” says Dokis. “The Police Mkwa Opportunity Circle is for Aboriginal students who may wish to pursue a career in criminal justice. They learn about various occupations in the system and acquire skills that will increase their opportunities to pursue a career.”

Having Aboriginal representation on the police force is key to building stronger relationships in the community, Thirkill points out, but attracting suitable candidates has been a real challenge. Job fairs were not producing the results they were looking for. The Mkwa project tackled the problem head-on.

In June 2004, a small group of Aboriginal high school students assembled with some uncertainty in the lobby of the GSPS headquarters to meet their uniformed hosts — who were equally sensing the newness of this special encounter. It was a full and interesting day. The youth toured the facility, watched a video about

how GSPS selects new recruits, heard about careers in policing from the human resources branch and were served a tasty lunch. Joining them at this meal were the officers who were to become mentors to the young visitors, one-on-one. “These officers volunteered for this program,” says Thirkill proudly, “and to a large extent participated on their days off.”

For the young participants, having a police officer assigned to them individually had a tremendously positive impact. The youth shadowed their mentors over several months, accompanied them on

The Police Mkwa Opportunity Circle is for Aboriginal students who may wish to pursue a career in criminal justice.

two all-day ride-alongs and took part in other activities. They also wrapped up the first phase of the program with

This design team told us what an AED should be.

And we delivered.

When developing the AED Plus, we sought input from professionals like you, who frequently are the first to respond to a cardiac emergency. The result: a defibrillator that meets the rigors of your job. Compact, rugged construction. Visual and audio prompts support the entire chain of survival. Instantaneous CPR feedback ensures accurate chest compressions. A single electrode pad makes placement easy. Aed off-the-shelf lithium batteries assure long life and convenience. Only the AED Plus meets all the needs of first responders. For complete information, call 800-348-9011 or visit www.zoll.com.

AED+PLUS

Available with or without graphical interface.

ZOLL
Advancing Resuscitation. Saving Lives.

©2004 ZOLL Medical Corporation, Chesham, MA 01019



◀ *Mkwa Mentor Constable Sherry King and Mkwa Student Natalie Lacasse.*

a feast and celebration at the local friendship centre.

The officers benefited in ways they hadn't expected as well. They became

more knowledgeable about Ojibway beliefs and practices, and even participated in a sweat lodge. They also gained an appreciation for the challenges Aboriginal youth face in their community.

The next steps for the program involve a study phase, under development with the help of three ministries; Children and Youth Services, Community Safety and Correctional Services and Attorney General, Criminal Law Division.

"This is an interdisciplinary course of study which is unique and the first of its kind in Canada," explains Thirkill, crediting GSPS Chief Ian Davidson for the idea. "A curriculum writing team worked over the past year to develop courses of study, including social sciences, current Aboriginal issues in Canada, understanding Canadian law, healthy active living and communications technology." Funding to support curriculum development has come from the Ministry of Education, the school board, the police services board and GSPS.

Like regular police applicants, the Aboriginal youth will be tested for physical fitness, aptitude, written communications, and will role-play a behavioural assessment. They'll also learn how a background check is done. Once the assessments are complete, they'll be given an individualized program of study to address any gaps they may have, and to build additional skills.

"Another important component of the program is summer employment in related fields," Thirkill adds. "This summer, several Mkwa students received work placements at the police station, as well as with our partners."

"This program is going a long way to address stereotypes and bias," says Thirkill. "Police officers, once only a uniform, are now friends and mentors to these students."

The community has embraced the program as well, according to Dokis. They have seen the positive changes that it has brought about. Even the news media in the north have picked up the story. "This is an example of a positive story," says Dokis. ◆



Sierra Systems



Staying focused on making your vision a reality

Sierra Systems delivers business and technology solutions that provide immediate and long-term business value to your commands.

Solutions that provide better management and sharing of information and that ensure safe, reliable, and timely delivery of policing services.

- Police reporting occurrence systems
- Decision support systems for intelligence-led policing
- Secure multi-jurisdictional collaboration
- Integrated financial and human resource systems

We can help make IT work for you.

To learn more about our work in law enforcement contact:

Dean Colpman DeanColpman@SierraSystems.com

250.995.3328

www.SierraSystems.com

Aider les jeunes autochtones à voir les possibilités de carrière dans le secteur policier

Par Brenda Zanin, stratège des communications, GRC et ALDA



Daniella Homer qui fait une présentation sur le Police Mkwā Opportunity Circle au Conseil municipal de Sudbury, appuyée par l'agent Grant Dokis, Service de police du Grand Sudbury, Verna Hardwick, Sudbury Aboriginal Community Police Advisory Committee et Vince Pawis, White Buffalo Road.

Lorsque les agents du Service de police du Grand Sudbury ont décidé de lancer un programme de mentorat et d'apprentissage pour les jeunes autochtones dans leur secteur, ils ne s'attendaient probablement pas à être ceux qui allaient en apprendre. Toutefois, il y a un grand nombre d'agents en uniforme de ce service qui en savent maintenant beaucoup plus sur la vie dans le nord de l'Ontario en tant qu'adolescents autochtones qu'auparavant. Le meilleur résultat est que le Service de police du Grand Sudbury forme activement des agents de police autochtones en vue de l'avenir et ce à partir de ressources qu'il n'avait pas été en mesure de rejoindre auparavant.

Les ponts qui ont été construits à la suite de la formation du Police Mkwā Opportunity Circle ont eu un effet remarquable sur tous les participants. Pour quelques jeunes, c'était la première fois qu'ils regardaient au-delà de l'uniforme d'un policier pour voir la personne qui le porte. Certains ont même admis avoir eu des démêlés avec la justice avant de prendre leur courage à deux mains et d'entrer dans le programme.

Comment cette histoire de réussite a-t-elle commencé? L'agent Grant Dokis, membre du Service de police du Grand Sudbury depuis 20 ans et travailleur chevronné de son service de liaison avec les Autochtones, et le sergent Rob

Thirkill ont collaboré ensemble pour établir le programme. L'agent Dokis a contribué en partageant ses propres expériences personnelles, ayant grandi au sein de la Première nation de Dokis établie juste à l'est de Sudbury.

Le sergent Thirkill, né et élevé à Sudbury, en plus d'être agent de police depuis 18 ans, a mis ses énergies pour travailler au projet à titre d'agent de liaison avec les jeunes du Service de police du Grand Sudbury. « Il n'est pas surprenant que de nombreux Autochtones perçoivent les fonctions de la police comme un travail où elle doit protéger les « nantis » contre les « non-nantis », remarque Thirkill, soulevant les

**LOOK
LISTEN
LIVE**



**OPERATION
LIFESAVER**



**DIRECTION
2006**

www.direction2006.com



Mentor du Mkwa, agent Sherry King, et Natalie Lacasse, étudiante du Mkwa.

Le Police Mkwa Opportunity Circle a été créé à l'intention des étudiants autochtones qui souhaitent poursuivre une carrière en justice pénale.

statistiques guère réjouissantes au sujet des collectivités autochtones défavorisées.

Moins d'un tiers des jeunes autochtones âgés entre 18 et 20 ans terminent leurs études secondaires, déclare-t-il, comparativement à 63 % pour tous les Canadiens. Cinq fois plus de jeunes autochtones aboutissent en prison et

plus du double de ces jeunes se suicident. De plus, un grand nombre d'Autochtones du Canada vivent dans la pauvreté. Le sergent Thirkill cite tous ces éléments comme des facteurs susceptibles de contribuer aux perceptions négatives entre les jeunes autochtones et la police.

« Il n'y a pas si longtemps, les ser-

vices de police au Canada appliquaient des lois qui interdisaient les célébrations culturelles », indique Thirkill, « et des lois qui forçaient les jeunes autochtones à quitter leur famille pour aller dans des internats ». Recruter des futurs policiers auprès de ce groupe semblait presque impossible.

Thirkill et Dokis se sont rendus compte que leur programme avait besoin d'une équipe. Ils ont trouvé des partenaires au sein de leur propre service de police et auprès du White Buffalo Road, du Aboriginal Community Police Advisory

Operates on police cruisers & motorcycles
100% accurate & easy to read citations
Real-time wireless connectivity

ADDITIONAL MODULES AVAILABLE

- Asset Management System
- Parking Permit System
- Records Management System

**AUTOMATED
CITATION ISSUANCE
&
MANAGEMENT SOLUTION**

**groupe
Techna**
INTEGRATED MOBILE COMPUTING SOLUTIONS

514.953.9898
www.gtechna.com

Committee, du Shki Mawtch Taw-Win En-mook (Path to New Beginnings Curriculum Project) et du Conseil scolaire du district de Rainbow.

« Ce programme a vu le jour à la suite d'une recommandation du Aboriginal Community Police Advisory Committee de Sudbury », indique Dokis. « Le Police Mkwa Opportunity Circle a été créé à l'intention des étudiants autochtones qui souhaitent poursuivre une carrière en justice pénale. Ils en apprennent sur les diverses professions dans le système et acquièrent des compétences qui aug-

menteront leurs possibilités de poursuivre une carrière. »

Le fait d'avoir des Autochtones au sein du corps policier est essentiel pour créer des relations plus solides au sein de la collectivité, souligne Thirkill, mais attirer des candidats qui conviennent a été le véritable défi. Les salons de l'emploi ne donnaient pas les résultats auxquels ils s'attendaient. Le projet Mkwa s'est attaqué au problème de front.

En juin 2004, un petit groupe d'étudiants autochtones du niveau secondaire se sont réunis quelque peu incertains dans



Chef Ian Davidson, Service de police du Grand Sudbury, et Daniella Homer, étudiante.

Eric trusts us to keep him safe.

So can you.

Whether dodging traffic getting to the scene or staying visible while on the job, Whelen has strobe, halogen, LED and generation 3.5 Super-LED™ lighting technology to keep you safe. Even under the most extreme conditions and situations.



Full Size & Mini Lightbars



Dash & Deck Lighting



Directional Lightheads & Compartment Lighting



360° Beacons



Traffic Advisors™



Power Supplies, Flashers, Electronic Siren Systems & Speakers



We offer more visual and audible signals that exceed SAE, California Title XIII, FMVSSA and AMECA certifications than any other manufacturer.

WHELEN
ENGINEERING COMPANY, INC.

Route 145, Chester, CT 06412
860-526-9504 Fax 860-526-4078
www.whelen.com

Engineers for the
Emergency Warning Industry

l'entrée du quartier général du Service de police du Grand Sudbury afin de rencontrer leurs hôtes en uniforme, qui ressentaient de la même façon le caractère nouveau de cette rencontre spéciale. Cette rencontre a été une journée complète et intéressante. Les jeunes ont visité les installations, regardé une vidéo sur la façon dont le Service de police du Grand Sudbury choisit les nouvelles recrues, eu une présentation offerte par la direction des ressources humaines sur les carrières dans le milieu policier en plus d'avoir eu droit à un savoureux goûter. Les agents qui allaient devenir les mentors personnels de ces jeunes visiteurs se sont joints à eux pour ce repas. « Ces agents se sont portés volontaires pour ce programme », indique Thirkill avec fierté, « et ils ont en grande partie participé pendant leurs jours de congé ».

Pour les jeunes participants, le fait d'avoir un policier qui leur était assigné individuellement a eu une incidence des plus positives. Les jeunes ont observé leurs mentors pendant plusieurs mois, les ont accompagnés à deux occasions dans le cadre de programmes des compagnons de patrouille d'une journée complète et ont pris part à d'autres activités. La première phase du programme s'est également terminée par une fête et une célébration au centre d'amitié local.

Les agents ont tiré profit de ces activités d'une façon à laquelle ils n'auraient jamais pensé. Ils en ont appris davantage sur les croyances et les pratiques d'Ojibway et ont même participé à une suerie. Ils ont également compris les défis auxquels doivent faire face les jeunes autochtones au sein de leur collectivité.

Les prochaines étapes du programme comprennent notamment une phase d'étude, en cours d'élaboration avec l'aide de trois ministères, soit les Services à l'enfance et à la jeunesse, le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels et le ministère du Procureur général, Division du droit pénal.

« Il s'agit d'un programme d'études interdisciplinaire unique et le premier en son genre au Canada », indique Thirkill, reconnaissant au chef Ian Davidson du Service de police du Grand Sudbury le lancement de l'idée. « Une équipe de rédaction du programme a travaillé tout au long de la dernière année pour mettre au point des programmes d'études, y compris dans les domaines suivants : les sciences sociales, les enjeux actuels chez les Autochtones au Canada, comprendre la loi canadienne, l'adoption d'un mode de vie sain et actif et la technologie des communications ». Les fonds visant à appuyer l'élaboration du programme proviennent du ministère de l'Éducation, des conseils scolaires, de la Commission des services policiers et du Service de police du Grand Sudbury.

Tout comme les candidats réguliers qui souhaitent devenir agents de police, les jeunes autochtones seront évalués sur le plan de leur condition physique, de leurs aptitudes et de leurs communications écrites, et ils simuleront une évaluation

du comportement. Ils apprendront également comment procéder à une vérification des antécédents. Une fois les évaluations terminées, on leur attribuera un programme d'études personnalisé pour leur permettre de combler toutes les lacunes qu'ils peuvent avoir et d'acquérir d'autres compétences.

« Les emplois d'été dans des domaines connexes représentent une autre composante importante du programme », ajoute Thirkill. « Cet été, plusieurs étudiants de Mkwā ont obtenu une place en milieu de travail au poste de police, de

même qu'avec nos partenaires. »

« Ce programme s'avère très efficace pour éviter les stéréotypes et les discriminations », indique Thirkill. « Les policiers, qui n'étaient auparavant qu'un uniforme, sont maintenant des amis et des mentors pour ces étudiants. »

La collectivité applique le programme également, selon Dokis. Elle a constaté les changements positifs que cela a apportés. Même les médias dans le nord ont repris l'affaire. « Voilà ce que j'appelle une histoire positive, » indique Dokis. ♦


Member of APCO

- Single Source Coast to Coast
- Secure Client Information Data
- Application Knowledge
- Fleet Management
- Dedicated Website Portal
- Law Enforcement / Public Safety Packages



MIKE
Motorola All in One
 Long-range Digital 2-way Radio, Digital Phone, Pager, Wireless Data Device

Digital PCS
Motorola, Samsung, Audiovox, Kyocera, LG

Wireless Data
Blackberry, Sierra Wireless Modems, Sierra Wireless Air Cord, Kyocera,
 Samsung, Modem Kits

Wireless Industry Solutions
GPS, Inbuilding solutions

Authorized Telus Mobility Dealer

Phone: 800-965-7180
Fax: 905-898-4402

Web: www.htscom.com
 E-mail: pmercer@htscom.com
jcooke@htscom.com



RAY
O'HERRON
 Co., Inc.

www.oherron.com

Suppliers of public safety equipment since 1964

Please request a copy of our new 2006 Catalog
 Call 1.800.223.2097
 e-mail: rayoherron@oherron.com



ALLEN-VANGUARD

*Protecting Tomorrow through
 Innovation Today*

**Innovative solutions against all hazardous
 devices and CBRNE threats**

5459 Canotek Road, Ottawa, Ontario K1J 9M3
 Tel.: 613-747-3590 • E-mail: sales@allen-vanguard.com

www.allen-vanguard.com





It's easy to identify the one and only MBA for policing professionals.

The complex challenges facing today's policing professionals make the special management skills required to lead and be effective in this field ever more valuable. Which is why Athabasca University has partnered with the Canadian Police College to offer an MBA with electives focused on the key strategic, operational and leadership issues that affect today's policing community. Plus AU's internationally recognized online learning environment is the only one flexible enough to fit into the demanding schedules of today's police professionals. Want more evidence? We can help with your investigation.



AU MBA. Today's way.

1-800-561-4650 www.mba.athabascau.ca

Psychiatrists in Blue: Policing with a Purpose

A Conference Hosted by the CACP Police Mental Health Liaison Sub-Committee

Submitted by Maureen Fedorus, Division Manager, Psycho-social and Spiritual Services, Canadian Forces Health Services Center Ottawa (CF Health Services Ottawa)



From left to right are CACP Provincial Director Chief Paul Shrive of the Port Moody Police; Conference co-chair Dr. Dorothy Cotton, Psychologist, Regional Treatment Centre (Ontario), Correctional Services Canada; host Chief Jamie Graham, Vancouver Police Department and Conference co-chair Chief Terry Coleman, Moose Jaw Police Service.

According to Senator Wilbert Keon, co-chair of the Senate Committee Investigating Mental Health and Addiction and keynote speaker at this year's Psychiatrists in Blue Annual conference, one in five Canadians will suffer from a diagnosable mental illness sometime in their lifetime. The health care costs alone associated with this problem are approximately six billion dollars annually, and are expected to rise. This figure does not include the first responder costs incurred by police services to attend at these calls.

Policing with a purpose requires us to address how we manage our interventions to this growing population of individuals in our society, and to track indicators of the quality of these interventions in an effort to improve on them. The 200 participants represented a number of organizations who have established leading practices in this area. The strong and repeated message throughout the conference was that

success is predicated on police and mental health professionals working together to successfully resolve problems.

In Cornwall, Ont., a joint police and mental health committee has reduced wait times in the emergency room by implementing a joint service protocol outlining how the services will work together. This agreement identified a target maximum wait time of one hour for police services in the hospital emergency room. By working together, they have been successful in achieving their goal.

Another example of a successful partnership is the joint response to the problems of the homeless in downtown Vancouver. Statistics show that approximately two thirds of the homeless people in shelters suffer from some sort of mental health problem. Joint monitoring and interventions have included assisting mentally ill, homeless persons in getting medical assistance and securing safe, affordable housing. Initiative partners

Policing with a purpose and success in police interventions is increased through liaison with mental health partners.

agree that an individual agency could not successfully address these problems and achieve the same results as multiple agencies working together.

The good news is that we already have individuals across Canada who are using innovative approaches and doing advanced research in areas as diverse as suicide by cop, conducted energy weapons, diversion programs, and forensics and community based collaboration of mental health and police professionals. Police services are using less lethal options in an effort to reduce the mortality rate of those they come in contact with who have mental health problems.

The late Nancy Panagabko was this year's recipient of the CNCPMHL Award for Excellence. She was remembered as a leader in the field of police and mental health liaison and for her noteworthy contributions to police and mental health service education.

Policing with a purpose and success in police interventions is increased through liaison with mental health partners. Working together and sharing our success is a significant part of the solution to dealing with vulnerable persons in our society. ♦

Further information about the work of the CACP Police Mental Health Liaison sub-committee is available at www.pmhl.ca.

Psychiatres en autopatrouille : Une police visant un but précis

Conférence organisée par le sous-comité de police/liaison de la santé mentale de l'ACCP

Présenté par Maureen Fedorus, gestionnaire de division, Services d'aide psychosociale et spirituelle, Centre des services de santé des Forces canadiennes Ottawa (Services de santé des FC Ottawa)



De gauche à droite : le directeur provincial de l'ACCP, le chef Paul Shrive, Service de police de Port Moody; coprésident de la conférence, Dr. Dorothy Cotton, psychologue, Centre régional de traitement (Ontario); l'hôte, le chef Jamie Graham, Service de police de Vancouver; et coprésident de la conférence, le chef Terry Coleman, Service de police de Moose Jaw.

Selon le sénateur Wilbert Keon, coprésident du Senate Committee Investigating Mental Health and Addiction et conférencier principal dans le cadre de la conférence annuelle Psychiatres en autopatrouille de cette année, un Canadien sur cinq souffrira d'une maladie mentale pouvant être diagnostiquée à un certain moment dans sa vie. Les coûts des soins de santé associés à ce problème représentent approximativement 6 milliards de dollars par année, et on prévoit qu'ils augmenteront. Ces chiffres ne tiennent pas compte des coûts des premiers intervenants engagés par les services de police pour répondre à ces demandes.

L'intervention policière ciblée exige de notre part que nous étudions la façon dont nous gérons nos interventions envers cette population croissante dans notre société et que nous repérons des indicateurs de la qualité de ces interventions en vue de les améliorer. Les 200 participants représentaient un certain nombre d'organismes qui ont établi des pratiques de premier rang dans ce domaine. Le message permanent et répété qui a été soulevé tout au long de la conférence se résume comme suit : le fait que les services policiers et les professionnels de la santé mentale travailleront ensemble pour en arriver à résoudre les problèmes sera

preuve de succès à cet égard.

À Cornwall en Ontario, un comité mixte sur les services policiers et la santé mentale a réduit les temps d'attente dans les salles d'urgence en mettant en œuvre un protocole de service commun indiquant comment les services fonctionneront ensemble. Cette entente a déterminé un temps d'attente cible maximal d'une heure pour les services de police dans les salles d'urgence d'hôpitaux. En travaillant ensemble, ils ont réussi à atteindre leur objectif.

L'intervention conjointe face aux problèmes de l'itinérance dans le centre-ville de Vancouver est un autre exemple d'un partenariat réussi. Les statistiques révèlent qu'environ deux tiers des itinérants dans les refuges souffrent d'un certain problème de santé mentale. Parmi les mesures de surveillance et d'intervention conjointes, on a notamment aidé les malades mentaux et les personnes sans abri à obtenir une aide médicale et un logement sécuritaire à prix abordable. Les partenaires de l'initiative ont convenu qu'un seul organisme ne pourrait pas réussir à remédier à ces problèmes et à obtenir les résultats que divers organismes travaillant ensemble peuvent obtenir.

La bonne nouvelle, c'est que nous avons déjà à l'échelle du Canada des gens qui

L'accomplissement d'un service de police ciblé et la réussite des interventions policières sont accrus grâce au lien établi avec les partenaires dans le domaine de la santé mentale.

utilisent des approches novatrices et qui font des recherches avancées dans des domaines aussi diversifiés que le suicide d'un agent, les armes à énergie dirigée, les programmes de déjudiciarisation, la médecine légale et la collaboration communautaire des professionnels de la santé mentale et des services policiers. Les services de police ont recours à des options moins létales en vue de réduire le taux de mortalité chez ceux avec qui ils entrent en contact et qui ont des problèmes de santé mentale.

La regrettée Nancy Panagabko a été la lauréate du Prix d'excellence du CNCPMHL de cette année. Nous nous souviendrons qu'elle a été un leader dans le domaine de la liaison en intervention policière et en santé mentale et qu'elle a contribué de façon notable à la sensibilisation aux services de police et de santé mentale.

L'accomplissement d'un service de police ciblé et la réussite des interventions policières sont accrus grâce au lien établi avec les partenaires dans le domaine de la santé mentale. Le fait de travailler ensemble et de partager notre succès constitue une étape importante de la solution qui est proposée pour éviter de devoir traiter avec des personnes vulnérables dans notre société. ♦

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail du sous-comité de police/liaison de la santé mentale de l'ACCP, rendez-vous au www.pmh1.ca.



Legal Column: Liability for Racial Profiling

This type of profiling assumes that the personal characteristics of an individual are indicative of his or her actions or of a tendency to be engaged in illegal activity.

on actual behaviour or on information about suspected activity by someone who meets the description of an individual.²

In *R. v. Brown*³, the Ontario Court of Appeal accepted the following definition of racial profiling:

Racial profiling is criminal profiling based on race. Racial or colour profiling refers to that phenomenon whereby certain criminal activity is attributed to an identified group in society on the basis of race or colour resulting in the targeting of individual members of that group. In this context, race is illegitimately used as a proxy for the criminality or general criminal propensity of an entire racial group.

The Court went on to analyse the evidentiary threshold required for a finding of racial profiling. The Court confirmed that a racial profiling claim could rarely be proven by direct evidence. This would essentially involve an admission by a police officer that he or she was influenced by racial stereotypes in the exercise of his or her discretion to stop a motorist. Accordingly, if racial profiling is to be proven, it must be done by inference drawn from circumstantial evidence. Where the evidence shows that the circumstances relating to a detention correspond to the phenomenon of racial profiling and provide a basis for the court to infer that the police officer is lying about why he or she singled out the

By Lynda Bordeleau, Perley-Robertson, Hill & McDougall

The phenomenon of racial profiling has impacted police services in a number of different forums. Public complaints are being made against individual officers. Individuals accused of criminal offences are challenging the legality of their detentions. Civil suits and human rights complaints are being filed alleging racial discrimination. The conduct of police officers is under intense scrutiny. Notwithstanding this trend towards litigation, an inference of racial profiling can be successfully rebutted.

WHAT IS RACIAL PROFILING?

The Ontario Human Rights Commission

has defined racial profiling as "any action undertaken for reasons of safety, security or public protection, that relies on stereotypes about race, colour, ethnicity, ancestry, religion, or place of origin, or a combination of these, rather than on reasonable suspicion, to single out an individual for greater scrutiny or different treatment."¹ Age and/or gender can also be factors in racial profiling.

This type of profiling assumes that the personal characteristics of an individual are indicative of his or her actions or of a tendency to be engaged in illegal activity. This differs from criminal profiling which relies

accused person for attention, the record is then capable of supporting a finding that the stop was based on racial profiling.

DEFENCE TO ALLEGATIONS OF RACIAL PROFILING

The continued training of police officers in fundamental principles such as investigative detention and articulable cause is a way to manage the risk of a finding of racial profiling. Police officers must be able to document and articulate the basis upon which they pull over a vehicle or stop an individual on the street. It is the totality of those circumstances that will rebut an inference of racial profiling.

In *Brown*, the Court held that the defence had an obligation to prove that it was more probable than not that there was no articulable cause for the stop or that the real reason for the stop in that case was the fact that the individual was black.

In a recent decision of the Ontario Court of Appeal, an allegation of racial profiling was not made out on the evidence. In *R. v. Curry*,⁴ the Court found that the evidence did not show that the circumstances relating to the appellant's detention correspond-

ed to the phenomenon of racial profiling. There was nothing in the evidence to suggest that the arresting officers stopped the appellant because of his colour. On the evidence of the officers, they stopped the appellant because of his driving.


RACIAL PROFILING IN THE HUMAN RIGHTS CONTEXT

In December of 1998, Kirk Johnson, an internally recognized Nova Scotia boxer, laid a complaint under the Nova Scotia Human Rights Act alleging that he was the victim of discrimination at the hands of the Halifax Regional Police⁵. Mr. Johnson and his friend, Earl Fraser, were stopped by Constable Sanford of the Halifax Regional Police. Mr. Fraser was driving Mr. Johnson's 1993 Texas-registered Ford Mustang at the time. Both Mr. Johnson and Mr. Fraser were black. The officer asked for proof of insurance and registration. Not satisfied with what was produced, the officer then ticketed Mr. Fraser and had the vehicle towed. It was confirmed the next day that Mr. Johnson's vehicle was properly registered and insured. Neither individual had committed an offence. The vehicle was then released.

The Nova Scotia Human Rights Commission found that Mr. Johnson had been the victim of discrimination. He was awarded damages as a result of the violation. The officer's rationale for the stop was not accepted as a basis for a reasonable suspicion. The rationale was that out of province sports cars driven by young males were suspicious. There was evidence that the officer was aware that the occupants were black prior to the stop. The officer was unable to rebut the presumption of discrimination.

The phenomenon of racial profiling will require police services to monitor development in the law and implement ongoing training for diversity issues, powers of detention and arrest and best practices for record-keeping. ♦

- 1 Ontario Human Right Commission, *Paying the Price, The Human Cost of Racial Profiling, Report on Racial Profiling, 2005.*
- 2 Ibid.
- 3 [2003] O.J. No. 1251.
- 4 [2005] O.J. No. 3763
- 5 *Johnson v. Halifax (Regional municipality) Police Service* [2004] N.S.H.R.B.I.D. No. 4.



No witness. No suspect. No problem.

This is the power of DNA. Solving more crimes and taking more criminals off the streets. Even when there's no witness or suspect. Through the analysis of DNA, Orchid Cellmark has assisted thousands of law enforcement agencies to reduce overall investigation costs and solve a higher percentage of crimes. Orchid Cellmark now offers three crime-solving programs - Cold Case:DNA, Biotracks:DNA and Rape Kit:DNA - to help solve cold cases, property crimes and sexual assault cases more quickly and reduce future crime. For a detailed brochure, contact us at 1-866-TEST-DNA or visit us online at orchidcellmark.com.

FORENSIC:ID
ORCHID CELLMARK
EXPERIENCE THE POWER OF DNA



SECURITY ALERT...
AFFORDABLE HIGH-TECH SECURITY

WALK THROUGH
MULTI-ZONE
DETECTORS

BODY SCANNER
SECURITY
SCANNERS

PATENTED
MADE IN
THE U.S.A.

RANGER™
SECURITY DETECTORS, Inc.
11900 Montana Avenue El Paso, Texas 79836
Toll Free Sales line: 800-852-8266
Tel: 915-590-4441 Fax: 915-592-1043
Web Site: www.rangersecurity.com
E-mail: info@rangersecurity.com

HAND-HELD
SCANNERS



Article juridique : Responsabilité en matière de profilage racial

Ce type de profilage suppose que les caractéristiques personnelles d'une personne sont une indication de ses actions ou d'une tendance à s'engager dans des activités illégales.

des facteurs du profilage racial.

Ce type de profilage suppose que les caractéristiques personnelles d'une personne sont une indication de ses actions ou d'une tendance à s'engager dans des activités illégales. Cela diffère du profilage criminel qui repose sur un comportement réel ou sur des informations relatives à une présumée activité de la part d'une personne qui répond à un certain signalement.²

Dans l'affaire de R. c. Brown³, la Cour d'appel de l'Ontario a accepté la définition suivante du profilage racial :

Le profilage racial est un profilage criminel fondé sur la race. Le profilage racial ou fondé sur la couleur renvoie au phénomène où certaines activités criminelles sont attribuées à un groupe déterminé dans la société en fonction de la race ou de la couleur donnant lieu au ciblage de membres particuliers de ce groupe. Dans ce contexte, la race est illégitimement utilisée à titre d'indicateur de la criminalité ou de la tendance criminelle générale d'un groupe racial complet.

Par Lynda Bordeleau, Perley-Robertson, Hill & McDougall

Le phénomène du profilage racial a eu des répercussions sur les services de police dans le cadre de différentes tribunes. Des plaintes du public sont portées contre les divers agents. Les particuliers accusés d'infractions criminelles contestent la légalité de leur mise sous garde. Des poursuites civiles sont engagées et des plaintes relatives aux droits de la personne invoquant une discrimination raciale sont déposées. La conduite des agents fait l'objet d'un examen minutieux. Malgré cette tendance au litige, l'idée implicite du profilage racial peut être réfutée.

QU'EST-CE QUE LE PROFILAGE RACIAL?

La Commission ontarienne des droits de la personne définit le profilage racial comme « toute action prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'origine ethnique, l'ascendance, la religion ou le lieu d'origine, ou une combinaison de ces facteurs, plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier ». ¹ L'âge et/ou le sexe peuvent également être

Le tribunal est allé de l'avant pour analyser le niveau de preuve nécessaire pour une conclusion de profilage racial. Le tribunal a confirmé qu'une allégation de profilage racial peut rarement être prouvée au moyen de preuves directes. Cela nécessiterait essentiellement qu'un agent admette qu'il a été influencé par des stéréotypes raciaux dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire d'arrêter un conducteur. Par conséquent, dans le cas où le profilage racial doit être prouvé, on doit s'y prendre au moyen de conclusions tirées de preuves circonstanciées. Si les preuves révèlent que les circonstances entourant la détention relèvent du phénomène du profilage racial et constituent une base pour que le tribunal suppose que l'agent ment sur la raison pour laquelle il a abordé la personne accusée, le dossier est alors en mesure d'appuyer la conclusion que l'interpellation était fondée sur le profilage racial.

DÉFENSE AUX ALLÉGATIONS DE PROFILAGE RACIAL

La formation permanente offerte aux policiers sur les principes fondamentaux comme la détention pour enquête et le motif précis est une façon de gérer le risque d'une conclusion de profilage racial. Les policiers doivent être en mesure de documenter et de préciser les principes sur lesquels ils se basent pour immobiliser un véhicule ou arrêter une personne dans la rue. C'est l'ensemble de ces circonstances qui permettra de réfuter une conclusion de profilage racial.

Dans l'affaire Brown, le tribunal a établi que la défense avait l'obligation de prouver qu'il était plus probable qu'improbable qu'il n'y avait pas de motif pré-

cis associé à l'arrestation ou que la véritable raison dans ce cas était que la personne était de race noire.

Dans une récente décision de la Cour d'appel de l'Ontario, une allégation de profilage racial n'a pas été faite en fonction des preuves. Dans l'affaire R. c. Curry,⁴ le tribunal en est venu à la conclusion que les preuves ne démontraient pas que les circonstances entourant la détention de l'appelant correspondaient au phénomène du profilage racial. Il n'y avait rien au niveau des preuves qui suggérerait que les agents qui ont procédé à l'arrestation de l'appelant ont agi ainsi en raison de sa couleur. Selon les preuves des policiers, ils ont arrêté l'appelant en raison de sa conduite.

LE PROFILAGE RACIAL DANS LE CONTEXTE DES DROITS DE LA PERSONNE

En décembre 1998, Kirk Johnson, un boxeur de la Nouvelle-Écosse reconnu à l'échelle internationale, a déposé une plainte en vertu de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse affirmant qu'il était victime de discrimination de la part du Service de police régional de Halifax. M. Johnson et son ami Earl Fraser ont été arrêtés par l'agent Sanford du Service de police régional de Halifax.⁵ M. Fraser conduisait la Ford Mustang 1993 immatriculée au Texas de M. Johnson à ce moment-là. M. Johnson et M. Fraser sont de race noire. L'agent leur a demandé une preuve d'assurance et d'immatriculation. N'étant pas satisfait du résultat, l'agent a alors donné une contravention à M. Fraser et fait remorquer le véhicule. Le lendemain, il a été confirmé que le véhicule de M.

Johnson était dûment immatriculé et assuré. Puisque ni l'un ni l'autre n'avait commis d'infraction, le véhicule a été remis au propriétaire.

La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse en est venue à la conclusion que M. Johnson avait été victime de discrimination. On lui a accordé des dommages-intérêts découlant de la violation de ses droits. La justification de l'agent quant à l'arrestation n'a pas été acceptée comme fondement d'un doute raisonnable. La justification de l'agent : les voitures sportives de l'extérieur de la province conduites par des jeunes hommes sont suspectes. De plus, il y avait des preuves indiquant que l'agent savait que les passagers étaient de race noire avant l'immobilisation du véhicule. L'agent n'a pas été en mesure de réfuter la présomption de discrimination.

Le phénomène du profilage racial exigera des services de police qu'ils suivent de près les développements dans la législation et qu'ils mettent en œuvre une formation continue sur les questions de diversité, les pouvoirs de détention et d'arrestation et les meilleures pratiques de tenue de dossiers. ♦

1 Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial; rapport sur le profilage racial*, 2005.

2 Ibid.

3 [2003] O.J. No 1251.

4 [2005] O.J. No 3763

5 *Johnson c. le Service de police de la municipalité régionale de Halifax* [2004] N.S.H.R.B.I.D. No 4.

Dictaphone

5399 Eglinton Ave. W, Suite 110
Toronto, Ontario
M9C 5K6

Roger Owens

Regional Sales Manager

Toll Free: (888) 471-3463 Ext. 4483

Tel.: (905) 875-9884

Fax: (905) 875-9863

www.dictaphone.com

e-mail: roger.owens@dictaphone.com

Integrated Voice Systems



The Halifax Group

The Halifax Computer Consulting Group Inc.

Call 613-230-3337 ext. 313 or Cell. (613) 864-1529

Your Source for Covert Operations Management Systems (COMS)

E-mail: torourke@halifaxgroup.com • www.halifaxgroup.com

275 Sparks Street, Suite 903, Ottawa, ON, Canada

Law Enforcement's Ongoing Role in Preventing Fraud

Police services across Canada support Fraud Prevention Month

By Pamela Wong, Communications Officer, Competition Bureau

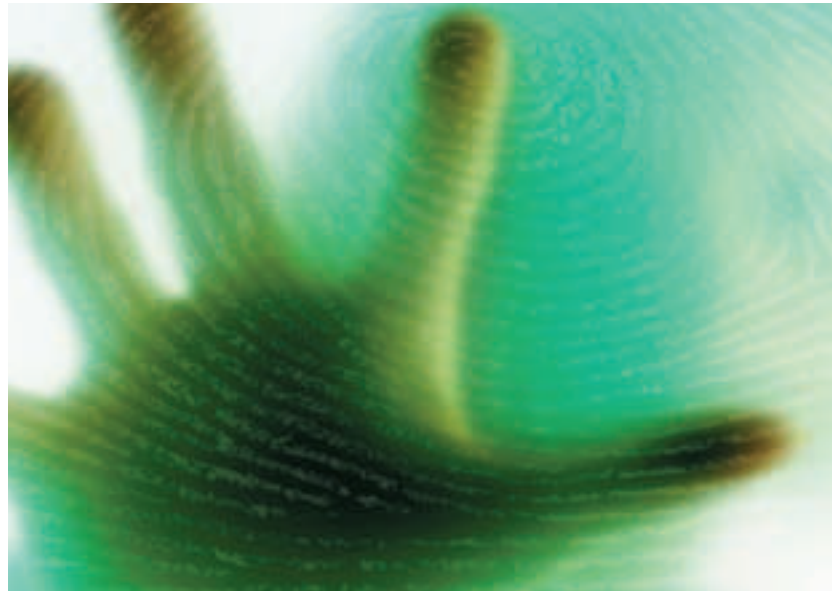
Fraud is affecting more and more Canadians each and every day. A March 2005 survey found that 20% of Canadians or someone in their household have been a victim of identity theft and 28% have been a victim of telemarketing fraud.

At a time when resources for police services are limited, one of the challenges for police across Canada is identifying the best means of educating Canadians about the dangers of fraud.

"Investigation and prosecution are expensive. It is far more effective to prevent fraud before it occurs," says Jack Ewatski, President of the Canadian Association of Chiefs of Police and Chief of the Winnipeg Police Service. "That's why we believe the best way to protect Canadians from fraud is to help them learn how to recognize it, report it and stop it."

In an effort to significantly improve all Canadians' awareness and understanding about the dangers of fraud, the CACP has endorsed the efforts of the Fraud Prevention Forum (FPF). Chaired by the Competition Bureau, the FPF is a concerned group of private sector firms, consumer and volunteer groups, government agencies and law enforcement organizations that is committed to fighting fraud aimed at consumers and businesses. Its mandate is to prevent Canadians from becoming victims of fraud through awareness and education, as well as to increase reporting when fraud occurs.

The Competition Bureau has a strong interest in law enforcement, especially fraud prevention. "We know that every Canadian is at risk of becoming a victim of fraud regardless of education, income or age," says Sheridan Scott, Commissioner of Competition. "Fraud undermines Canadians' confidence in the marketplace, that's why the Bureau worked to establish



"Investigation and prosecution are expensive. It is far more effective to prevent fraud before it occurs."

the FPF and launch the 'Recognize it. Report it. Stop it.' campaign."

In February 2005, the FPF launched the first international Fraud Awareness Month, distributing approximately 40 million pieces of fraud awareness materials to Canadians where they live, work, shop and play. Many partners of the FPF, including police forces across Canada, engaged in a range of consumer awareness activities including the creation of radio and television public service announcements, educational community

presentations, direct mail and in-store displays.

The public education initiatives of the FPF are aligned with two other police services: PhoneBusters, the national anti-fraud call centre initiative of the Ontario Provincial Police, and the RCMP's Reporting Economic Crime Online (RECOL) at www.recol.org.

The March 2006 Fraud Awareness program will be launched with even more partners and outreach. In support of this effort, the FPF and law enforcement agencies across Canada have developed tools and information to empower Canadians with messages to help them recognize, report and stop fraud. ◆

For more information on how your local police force can get involved in the fight against fraud, or to order posters, brochures and other materials, contact Pamela Wong at 819-953-7734 or wong.pamela@cb-bc.gc.ca.

Le rôle continu des services de police dans la prévention de la fraude

Les services de police de partout au Canada donnent leur appui au Mois de sensibilisation à la fraude

Par Pamela Wong, agente des communications, Bureau de la concurrence



« Les enquêtes et les poursuites sont dispendieuses. Il est bien plus efficace de prévenir la fraude avant qu'elle ne se produise. »

La fraude touche tous les jours de plus en plus de Canadiens. Les résultats d'une enquête menée en mars 2005 révèlent que 20 % des Canadiens ou qu'une personne vivant dans leur ménage ont été victimes d'un vol d'identité et que 28 % ont été victimes d'une fraude par télémarketing.

À une période où les ressources des services de police sont limitées, un des défis pour ces derniers partout au Canada est de déterminer les meilleurs moyens de sensibiliser les Canadiens aux dangers de la fraude.

« Les enquêtes et les poursuites sont dispendieuses. Il est bien plus efficace de prévenir la fraude avant qu'elle ne se produise », indique Jack Ewatski, président de l'Association canadienne des chefs de police et chef du Service de police de Winnipeg. « Voilà pourquoi nous croyons que le meilleur moyen de protéger les Canadiens contre la fraude est de leur apprendre à l'identifier, à la signaler et à l'enrayer ».

En vue d'accroître considérablement chez tous les Canadiens la sensibilisation aux dangers de la fraude et leur compréhension, l'Association canadienne des chefs de police appuie les efforts déployés dans le cadre du Forum sur la prévention

de la fraude (FPF). Présidé par le Bureau de la concurrence, le FPF est un groupe constitué d'entreprises du secteur privé, de consommateurs, de groupes bénévoles et d'organismes gouvernementaux et d'application de la loi qui s'intéressent aux problèmes de la fraude et qui visent à lutter contre la fraude ciblant les consommateurs et les entreprises. Il a pour mandat d'éviter que les Canadiens deviennent des victimes de fraude en les sensibilisant et en les informant à ce sujet, et d'accroître la production de rapports publics lorsque des cas de fraude se présentent.

Le Bureau de la concurrence a un intérêt marqué pour l'application de la loi, en particulier la prévention de la fraude. « Nous savons que tous les Canadiens sont à risque de devenir des victimes de fraude peu importe leur scolarité, leur revenu ou leur âge », indique Sheridan Scott, commissaire à la concurrence. « La fraude influence la confiance des Canadiens dans le marché; voilà pourquoi le Bureau a travaillé pour établir le FPF et lancer la campagne « La fraude. Identifiez-la. Signalez-la. Enrayez-la. »

En février 2005, le FPF a lancé à l'échelon international le premier Mois de sensi-

bilisation à la fraude, distribuant aux Canadiens approximativement 40 millions de documents de sensibilisation à la fraude où ils vivent, travaillent, magasinent et pratiquent des activités. Bon nombre de partenaires du FPF, y compris les services de police à l'échelle du Canada, se sont engagés à participer à diverses activités de sensibilisation des consommateurs, y compris la création de communiqués d'intérêt public à la radio et à la télévision, des présentations communautaires éducatives, des messages publipostés et des présentoirs dans les magasins.

Les initiatives de sensibilisation du public du FPF s'alignent sur des initiatives de deux autres services de police : PhoneBusters, l'initiative nationale de centre d'appels visant à lutter contre la fraude de la Police provinciale de l'Ontario et le signalement en direct des crimes économiques (RECOL) de la GRC à www.recol.org.

Le Programme de sensibilisation à la fraude de mars 2006 sera lancé avec l'appui d'un plus grand nombre de partenaires et plus d'intervention. Pour appuyer ce programme, le FPF et les organismes d'application de la loi de partout au Canada ont mis au point des outils et donné des renseignements aux Canadiens afin qu'ils aient à leur disposition tout ce qu'il leur faut pour identifier, signaler et enrayer la fraude. ♦

Pour savoir comment votre service de police local peut participer à la lutte contre la fraude, ou pour commander des affiches, des dépliants et d'autres documents, communiquez avec Pamela Wong au (819) 953-7734 ou à wong.pamela@cb-bc.gc.ca.

Meeting Information Sharing Challenges Head On

By John MacKillican, RCMP Chief Information Officer

Meeting information sharing challenges head on was the focus of the recent "Public Safety and National Security: Making Police, Law Enforcement and First Responder Interoperability Happen" conference organized by the CACP Informatics Committee.

This second such conference called attention to the crucial need for interoperability and information sharing between police, law enforcement and first responder agencies to deal effectively with the increasing diversity of threats to public safety.

Recent natural disasters such as Hurricane Katrina have raised serious questions about our ability to provide an integrated response. Despite our progress in the last several years, we still have a long way to go. No agency can work alone in preventing or dealing with the aftermath of criminal or terrorist activities, natural disasters and public health crises. Cross-jurisdictional information sharing, with appropriate checks and measures, must be enabled and expanded.

The conference brought together a wide range of law enforcement executives from Canada and the U.S., as well as private sector organizations with an interest in supporting interoperability. Indeed, the significant participation from the private sector confirmed its commitment and support to the public safety community. All agreed that interagency cooperation means working within a varied set of federal, provincial and municipal rules to create a trusted partner environment.

One of the conference highlights was the signing of the Police Information

All agreed that interagency cooperation means working within a varied set of federal, provincial and municipal rules to create a trusted partner environment.

Portal (PIP) protocol by representatives of the Police Services of Vancouver, Winnipeg, Bathurst, Halifax, Ottawa, Regina, Calgary and London, as well as the RCMP. PIP is part of the National Integrated Interagency Information System (N-III), which allows partner police agencies to share and access each other's records management systems (RMS) regardless of the technology used. The signing demonstrated a commitment by these agencies to move forward with the information-sharing environment. Conference delegates further agreed on the end of 2008 as the target date for all police agencies to join the PIP.

"The sharing of information and interoperability are crucial in the current policing environment," said RCMP Deputy Commissioner Peter D. Martin. "The Police Information Portal is an important part of our commitment to working more closely with our policing partners."

The event also highlighted the issue of the lack of interoperability of police radio systems in the wake of recent disasters and terrorist incidents. Participants agreed on the need to establish wireless communication standards and work with Industry Canada to secure a spectrum



From left to right: D/Chief Jim Chu, Vancouver Police Department; Chief Jack Ewatski, Winnipeg Police Service and CACP President; Chief Edward Huzulak, Bathurst City Police; Chief Frank Beazley, Halifax Regional Police Service; Chief Vince Bevan, Ottawa Police Service; D/Chief Clive Weighill, Regina Police Service; D/Commr. Peter Martin, RCMP; D/Chief Jim Hornby, Calgary Police Service; D/Chief Brad Duncan, London Police Service.

allocation that meets the needs of public safety first responders.

The program concluded with an informative session on information sharing and interoperability progress made since an inquiry into the Bernardo case stressed the need for a common major case management system as a strategic defence against serial and predatory offenders. The Ontario government has made the Municipal Technology Grant available to allow law enforcement partners to share information with justice partners.

The conference outcome was a unified understanding of the issues, development of a roadmap of the policies and standards needed to enhance interoperability within the Canadian and international law enforcement community, and the adoption of the theme of "Just Do It". ♦

Relever le défi du partage de l'information de front

Par John MacKillican, dirigeant principal de l'information, GRC

Relever le défi du partage de l'information de front était le sujet principal de la récente conférence intitulée Atteindre l'interopérabilité entre les services de police, les organismes d'application de la loi et les premiers intervenants, qui a été organisée par le Comité de l'informatique de l'ACCP.

Cette conférence, la deuxième de ce genre, a fait valoir le besoin essentiel d'interopérabilité et de partage de l'information entre les services de police, les organismes d'application de la loi et les premiers organismes d'intervention afin qu'ils soient en mesure de gérer efficacement les diverses menaces qui sont de plus en plus présentes pour la sécurité du public.

Les catastrophes naturelles récentes comme Katrina ont soulevé d'importantes questions sur notre capacité d'assurer une intervention intégrée. Malgré nos progrès des dernières années, nous avons encore beaucoup à faire. Aucun organisme n'est en mesure à lui seul de prévenir ou de gérer les conséquences d'activités criminelles ou terroristes, des catastrophes naturelles et des crises en santé publique. Le partage de l'information entre les divers secteurs de compétence, grâce à des vérifications et des mesures appropriées, doit être favorisé et élargi.

La conférence a réuni divers dirigeants des services policiers du Canada et des États-Unis, de même que des organismes du secteur privé intéressés à appuyer l'interopérabilité. En fait, l'importante participation du secteur privé a confirmé son engagement et son soutien envers la collectivité de la sécurité publique. Tous étaient d'avis qu'une collaboration entre les organismes est synonyme de travailler avec toutes sortes de règles fédérales, provinciales et municipales visant à créer un environnement de partenariat fiable.

Un des points saillants de la conférence a été la signature du protocole du Portail d'information policière (PIP) par les représentants des Services de police de Vancouver, de Winnipeg, de Bathurst, de

Tous étaient d'avis qu'une collaboration entre les organismes est synonyme de travailler avec toutes sortes de règles fédérales, provinciales et municipales visant à créer un environnement de partenariat fiable.

Halifax, d'Ottawa, de Regina, de Calgary et de London, et par les représentants de la GRC. Le PIP fait partie du National Integrated Interagency Information System (N-III), qui permet aux services de police partenaires de partager le système de gestion des dossiers (SGD) de chacun et d'y avoir accès sans égard à la technologie utilisée. La signature a été la preuve d'un engagement de ces organismes d'aller de l'avant avec l'environnement de partage de l'information. Les délégués de la conférence ont par la suite convenu de la fin de 2008 comme date cible où tous les services de police devront se joindre au PIP.

« Le partage de l'information et l'interopérabilité sont essentiels dans le milieu policier actuel », indique Peter D. Martin, commissaire adjoint de la GRC. « Le Portail d'information policière constitue une importante partie de notre engagement de travailler de plus près avec nos partenaires du milieu policier. »

Dans le cadre de la conférence, on a également soulevé certains points sur le manque d'interopérabilité des systèmes radio de la police dans la foulée des catastrophes et des incidents terroristes récents. Les participants ont convenu qu'il est nécessaire d'établir des normes de com-



De gauche à droite : chef adjoint Jim Chu, Service de police de Vancouver; chef Jack Ewatski, Service de police de Winnipeg et président de l'ACCP; chef Edward Huzulak, Service de police de la ville de Bathurst; chef Frank Beazley, Service de police régional de Halifax; chef Vince Bevan, Service de police d'Ottawa; chef adjoint Clive Weighill, Service de police de Regina; sous-commissaire Peter Martin, GRC; chef adjoint Jim Hornby, Service de police de Calgary; chef adjoint Brad Duncan, Service de police de London.

munication sans fil et de travailler avec Industrie Canada pour assurer une attribution des bandes de fréquences qui répond aux besoins des premiers intervenants en santé publique.

Le programme s'est terminé par une séance informative sur les progrès réalisés sur le plan du partage de l'information et de l'interopérabilité depuis une enquête sur l'affaire Bernardo qui a soulevé le besoin d'un important système de gestion des cas commun à titre de défense stratégique contre les délinquants à répétition et les délinquants abusifs. Le gouvernement de l'Ontario a créé le Fonds de technologie pour les services municipaux de police pour permettre aux partenaires du milieu policier de partager des renseignements avec les partenaires des services judiciaires.

Résultat de la conférence : une compréhension unique des enjeux, l'élaboration d'un plan des politiques et des normes nécessaires pour améliorer l'interopérabilité au sein de la collectivité de l'application de la loi canadienne et internationale et l'adoption du thème « Passer à l'action » (Just Do It). ◆

Buyers' Guide/ GUIDE DES ACHETEURS

ARCHITECTS



Rebanks Pepper Littlewood Architects Inc.
1491 Yonge St., Ste. 402
Toronto, ON M4T 1Z4
Tel: (416) 964-7163
Fax: (416) 964-5817
Toll Free: 1-888-777-8128
E-mail: mail@rebanks.ca
Website: www.rebanks.ca

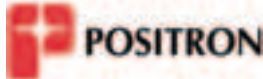
Need a New Police Facility?

How Can We Help? RPL has assisted numerous police agencies across Canada & the US achieve new state-of-the-art facilities, with over 70 police-related projects over the past 25 years. Needs Assessment, Programming, Accommodation Planning, Site Selection, Risk Assessment, Security Planning, Facility Design & Construction, Collaboration with Local Architects

BELTS & DUTY GEAR ACCESSORIES

Nova Leather Ltd.
P.O. Box 759, 102 MacGregor Ave.
Stellarton, NS B0K 1S0
Tel: (902) 752-8000
Fax: (902) 752-0758
E-mail: sales@novaleather.com
Website: www.novaleather.com
Nova Leather Ltd is Canada's leading manufacturer of Police belts and duty gear. We offer a full range of services including custom manufacturing, volume discounts and tender bidding. Our fair prices, quality guarantee and commitment to service will encourage you to consider Nova when placing your next order.

COMMUNICATIONS



Positron Public Safety Systems
5101 Buchan St.
Montreal, QC H4P 2R9
Tel: (800) 443-3313
Fax: (514) 345-2271
E-mail: info@positron911.com
Website: www.positron911.com
Positron Public Safety Systems is the leader in fully integrated, end-to-end public safety solutions for call handling and dispatching. Positron offers the benefits of the richest call handling and dispatch experience available, without costly and ongoing post-deployment integration. This approach is the path to an affordable, feature rich and evolving system.

COMPUTER SECURITY



Net Cyclops Inc.
27-2150 Winston Park Dr.
Oakville, ON L6H 5V1
Tel: (905) 829-5579
Fax: (905) 829-0017
E-mail: rkruskoski@netcyclops.com
Website: www.netcyclops.com
NCI is a market leader in the IT security industry. We are dedicated to the protection of our clients' unique IT environments and are focused on customer service. NCI services the majority of the police forces in Ontario, in addition to many other organizations. We are the best because we can deliver on our solutions.

DATA MANAGEMENT



Groupe Techna Inc.
400 Henri Bourassa Blvd. E. #150 Ste. 150
Montreal, QC H3L 1C4
Tel: (514) 953-9898
Fax: (514) 387-6220
E-mail: info@gtechna.com
Website: www.gtechna.com
With over a decades experience designing and implementing enforcement solutions, Groupe Techna continues to assist clients in addressing business needs. MES, a premiere solution, enables one to perform tasks on handheld devices, improving user productivity and reducing operating expenses. Our solution is built around fundamental elements innovation, cost-effectiveness and reliability.

DIGITAL MAPPING



DMTI Spatial Inc.
625 Cochrane Dr., 3rd Floor
Markham, ON L3R 9R9
Tel: (877) 477-3684
Fax: (905) 948-9404
E-mail: info@dmτισpatial.com
Website: www.dmtispatial.com
We are mapping technology and address management experts. Our geospatial solutions enable clients to utilize geography to better understand their customers, optimize resources, realize opportunities and maximize profitability. We are the creators of: CanMap®, a nationwide, precision-built street map and routing database and Satellite StreetView*, combining high-resolution imagery with digital street mapping.

DNA & DRUG TESTING



Maxxam Analytics Inc.
6740 Campobello Rd.
Mississauga, ON L5N 2L8
E-mail: info@maxxamanalytics.com
Website: www.maxxamanalytics.com or www.thednalab.com
For DNA Testing Call 1-877-706-7678. For Drug Testing Call 1-800-378-4522. Maxxam Analytics Inc. is Canada's largest analytical laboratory offering services for: 1) Forensic Biology & DNA Testing 2) Urine & Saliva Drug Testing 3) On-site Screening Kits 4) Paternity & Immigration Testing

DNA TESTING

ORCHID CELLMARK

Orchid Cellmark DNA Testing
635 Columbia St.
New Westminster, BC V3M 1A7
Tel: (866) 837-8362
Fax: (604) 523-2974
E-mail: jclay@orchid.com
Website: www.orchidcellmark.com
Orchid Cellmark, a world leader in forensic DNA testing since 1987, offers routine DNA analysis and three innovative crime-solving programs to solve cold cases, property crimes and sexual assaults. Learn how you can reduce overall investigation costs and solve more cases. In Canada, call 1-866-TEST-DNA (837-8362) or visit www.orchidcellmark.com

EMERGENCY COMMUNICATIONS



TELUS Mobility
200 Conslium Place, Ste. 1600
Scarborough, ON M1H 3J3
Tel: (416) 279-3403
E-mail: ERSTeam@telusmobility.com
Website: www.telusmobility.com
TELUS Mobility is a national wireless telecommunications provider specializing in advanced voice and data public safety solutions.

EXPLOSION CONTAINMENT



Nabco Inc.
1001 Corporate Dr., Ste. 205
Canonsburg, PA 15317
Tel: (724) 746-9617
Fax: (724) 746-9709
E-mail: jay@nabcoinc.com
NABCO Inc. manufactures a line of explosive storage vessels with explosive ratings of 22, 32 and 50 pounds, for both fragmenting and non-fragmenting munitions. Each storage vessel has been approved by the U.S. Department of Defense Explosive Safety Board (DDESB). Jay Markey - President

FIREARMS



Glock Inc.
P.O. Box 158 West Hill
Scarborough, ON M1E 4R5
Tel: (416) 297-0255
Fax: (905) 419-2403
Website: www.glock.com
GLOCK pistols are the perfect combination of reliability and accuracy. Their engineering and construction create a handgun that can stand up to more punishment than even the most unforgiving conditions can generate. When you investigate the individual advantages, you'll see that it will outperform whatever you're shooting now.

FORENSIC LOCATING INSTRUMENTS



Sensors & Software Inc.
1040 Stacey Court
Mississauga, ON L4W 2X8
Tel: (905) 624-8909
Fax: (905) 624-9365
Toll Free: 1-800-267-6013
E-mail: sales@sensoft.ca
Website: www.sensoft.ca
Sensors & Software Inc., the leading manufacturer of cutting edge ground penetrating radar (GPR) systems, sells and rents a wide range of subsurface imaging products. Our powerful Naggin SmartHandle system can detect areas of soil disturbance and metallic or non-metallic objects in real time for on-site analysis. Visit our website for more information.

HAZMAT EQUIPMENT & TRAINING



Hazmasters Environmental
3131 Underhill Ave.
Burnaby, BC V5A 3C8
Tel: (604) 420-0025
Fax: (604) 420-5282
E-mail: tombowen@hazmasters.com
Website: www.hazmasters.com
Hazmasters is a one stop shop for safety products & emergency equipment. We supply Hazmat, ERT, Explosives/Disposal, CBRN, Clan Lab & Grow-op Entry TGAMS.

HUMAN RESOURCES



Applicant Testing Services Inc.
540 Clarke Rd., Unit 14
London, ON N5V 2C7
Tel: (519) 659-8686
Fax: (519) 659-8757
Toll Free: 1-800-429-7728

Website: www.applicanttesting.com
ATS is a private firm, established in 1994, that specializes in the administration and interpretation of pre-hiring tests for various occupations including Police Constables, Special Constables and Firefighters. ATS offers a fair, valued and reliable assessment process designed to meet the specific requirements of individual client services.

INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES



Sierra Systems

Sierra Systems
737 Courtney St.
Victoria, BC V8W 1C3
Tel: (250) 995-3330
E-mail: deancolpman@sierrasystems.com
Website: www.sierrasystems.com
Sierra Systems integrates business and technology to help our clients achieve practical and measurable improvements in operational performance. We have a long history of success with integrated justice information projects and providing IT solutions to improve the efficiency and knowledge management capabilities of Courts, Judiciary, Police, and Public Safety Agencies.

INTERNAL AFFAIRS/PROFESSIONAL STANDARDS UNIT SOFTWARE



CI Technologies, Inc.
65 Seaside Capers Rd.
St. Augustine, FL 32084
Tel: (800) 620-8504
Fax: (800) 620-8504
(904) 806-1979
E-mail: mblumberg@ci-technologies.com
Website: www.iaprofessional.com
IAPRO and our high level of customer support are dedicated to making sure your agency attains the utmost level of professional standards and excellence. IAPRO solves the accountability, tracking and reporting requirements of IA Units. IAPRO provides the means to identify potential problematic officers through a comprehensive early intervention system.

LAW ENFORCEMENT SUPPLIES



Gordon Contract
303 Norfinch Dr.
North York, ON M3N 1Y7
Tel: (416) 840-5525
Fax: (416) 840-6818
Toll Free: 1-800-504-0762
Website: www.gordoncontract.ca
Are you satisfied with your current supplier? Canada's footwear specialists now carry a complete line of law enforcement supplies, uniforms & outerwear. Experience our excellent service, quality products & contract pricing.

LAW ENFORCEMENT TRAINING



Simunition
5 Montee Des Arsenaux
Le Gardeur, QC J5Z 2P4
Tel: (450) 581-3080
Fax: (450) 581-0913
E-mail: info@simunition.com
Website: www.simunition.com
Simunition® is first and foremost a total training system. By helping to improve tactical skills and conditioning response to fear, the Simunition® family of training products ultimately saves lives.

MEDICAL EQUIPMENT



Medtronic of Canada
6733 Kitimat Rd.
Mississauga, ON L5N 1W3
Tel: (905) 816-5330
Fax: (905) 826-6620
Toll Free: 1-888-879-0971
E-mail: andrew.outinen@medtronic.com
Website: www.aedhelp.com
Medtronic manufactures, sells, and services LIFEPAK defibrillators, the most widely used AED in the world. LIFEPAK-Your partner in saving a life.



ZOLL Medical Canada Inc.
5266 General Rd., Unit #15
Mississauga, ON L4W 1Z7
Tel: (905) 629-5005
Fax: (905) 629-0575
Toll Free: 1-866-442-1011
E-mail: njohnston@zoll.com
Website: www.zoll.com
ZOLL Medical Canada Inc. designs, manufactures, markets, or sells non-invasive resuscitation devices, including automatic external defibrillators that are essential in treating sudden cardiac arrest.

MOBILE COMPUTERS



Data911
2021 Challenger Dr.
Alameda, CA 94501
Tel: (510) 865-9100 Ext. 1
Fax: (510) 865-9090
E-mail: sales@data911.com
Website: www.data911.com
Hardware and software solutions, including ruggedized mobile data systems designed specifically for the vehicular environment, CAD, RMS, report writing, message switch, and integration/customization services.

MOTOCOLLABORATE



Motorola Canada Ltd.
8133 Warden Ave.
Markham, ON L6G 1B3
Tel: (905) 948-5200
Fax: (905) 948-5270
Toll Free: 1-866-948-5200
Website: www.motorola.com
Motorola's Government & Enterprise Mobility Solutions business provides Mission Critical & enterprise communication solutions. Motorola is a Fortune 100 global technology leader in seamless mobility products & solutions across broadband & wireless networks. Major market segments range from public safety & government, to transportation & commercial enterprises, as well as automotive electronic solutions & technology. For more information: www.motorola.com

MOTORCYCLES



BMW Motorrad Canada
920 Champlain Court
Whitby, ON L1N 6K9
Tel: (905) 428-5040
Fax: (905) 428-5446
E-mail: chris.duff@bmwgroup.ca
Website: www.bmw-motorrad.ca
BMW Authority Motorcycles have long been the choice of multiple countries around the world. Multiple options allow police forces to tailor the motorcycle to their requirements.



Deeley Harley-Davidson Canada
830 Edgeley Blvd.
Concord, ON L4K-4X1
Tel: (905) 660-3500
Fax: (905) 660-3372
E-mail: ricmarrero@deeley.com
Website: www.harleycanada.com
THE LEGEND ROLLS ON® For nearly a century, Harley-Davidson® has earned a strong reputation for building police motorcycles of unparalleled reliability and safety. Today, that legacy continues with motorcycles of such commanding power and superior performance that Harley-Davidson has become the leading purposed-built Police motorcycle in Canada. NORTH AMERICA'S LAW ENFORCEMENT CHOICE. Please contact Pat Kealey, Fleet Sales Co-ordinator (613) 880-4796.



Honda Canada Inc.
715 Milner Ave.
Scarborough, ON M1B 2K8
Tel: (416) 287-4721
Fax: (416) 284-3977
E-mail: nick_smirniw@ch.honda.com
Website: www.honda.ca
The ST1300P features a powerful, fuel injected V-four engine - quiet, smooth and clean running thanks to its two exhaust catalyzers. The sophisticated Linked Braking System with ABS provides superior stopping ability. An adjustable seat and windscreen offer exceptional rider comfort. Honda's focus on safety and reliability has made the ST1300P a global favourite.

POLICE CLOTHING & ACCESSORIES



Hi-tec Intervention Inc.
889 Marie-Victoria
St.-Nicolas, QC G7A 3T3
Tel: (418) 831-5347
Fax: (418) 831-5945
Toll Free: 1-888-709-4400
E-mail: service@hi-tec.qc.ca
Website: hi-tec.pointinspace.com
Hi-Tec Intervention Inc. is a Canadian based Manufacturer of high quality Technical Duty Gear, we have been manufacturing Police, Ambulance and Correctional gear for over 8 years now. Our strength is our quality and speedy delivery, just ask one of our quality distributors in Canada.

POLICE EQUIPMENT & SUPPLIES



R. Nicholls Distributors Inc.
2475 De La Province
Longueuil, QC J4G 1G3
Tel: (450) 442-9215 Ext. 2401
Fax: (450) 442-9581
E-mail: lfortin@nicholls.com
Website: www.nicholls.com
Supplying the law enforcement community for 25 years: Uniform, Outdoor Clothing, Body Armour, Footwear, Traffic Products, Firearms, Ammunition, Flashlights, Duty Gear, Night Vision, Batons, Handcuffs



Ray O' Herron Co.
3549 N. Vermillion St., P.O. Box 1070
Danville, IL 61834-1070
Tel: (217) 442-0860
Fax: (217) 443-3808
Toll Free: 1-800-223-2097
E-mail: rayoherron@oherron.com
Website: www.oherron.com
Suppliers of Public Safety Equipment at reasonable prices for over 40 years. From badges, batons, binoculars & body armour to clothing, guns, holsters, scanners, light bars & everything in between. Contact us at 1-800-223-2097 or email at rayoherron@oherron.com for a copy of our 2006 Catalog or visit our website at www.oherron.com

POLICE LEADERSHIP PROGRAMS



Dalhousie University, College of Continuing Education
#201- 1535 Dresden Row
Halifax, NS B3J 3T1
Tel: (902) 494-8885
Fax: (902) 494-2598
E-mail: naclaa@dal.ca
Website: www.dal.ca/ccce
The Police Leadership Program is a unique distance education program designed to prepare police officers for management & leadership roles.



ROYAL ROADS UNIVERSITY

Royal Roads University
School of Leadership Studies -
2005 Sooke Rd.
Victoria, BC V9B 5Y2
Tel: (250) 391-2600
Fax: (250) 391-2548
Toll Free: 1-877-774-7272
E-mail: leadership@royalroads.ca
Website: www.royalroads.ca
MA Leadership & Training: In collaboration with the Justice Institute of BC, addresses real-life leadership dilemmas existing within the justice & public safety sectors. Program is completed online with two brief residencies.

POLICE PRODUCTS



Atlantic Police & Security Supply
99 Rocky Lake Dr., Unit 11
Bedford, NS B4A 2T3
Tel: (902) 835-1819
Fax: (902) 835-2470
E-mail: Ageddes@atlpolice.ca
Website: www.atlpolice.ca
Atlantic Police & Security is a leading distributor of clothing and equipment. APS has partnered itself with top manufacturers; Elbeco (uniforms), Streamlight (flashlights), Uncle Mike's (nylon), First Choice Armor, Sabre (O.C. products), Winchester, and many others. With their commitment to customer service and the innovative product lines, APS strives to be the "Supplier of Choice."

SATELLITE COMMUNICATIONS



Mobile Satellite Ventures
1601 Telesat Court
Ottawa, ON K1B 1B9
Tel: (613) 742-0000
Fax: (613) 742-4120
E-mail: info@msvlp.com
Website: www.msvlp.com
Mobile Satellite Ventures is North America's premier provider of mobile satellite communications. From wireless data, satellite phone, dispatch radio and scalable talk groups, MSV lets you speak with one voice wherever an emergency occurs. MSV has a growing base of customers in the law enforcement and emergency response communities.

SECURITY DETECTORS



Ranger Security Detectors, Inc.
11900 Montana Ave.
El Paso, TX 79936
Tel: (915) 590-4441
Fax: (915) 592-1043
E-mail: mike@rangersecurity.com
Website: www.rangersecurity.com
Located in El Paso, Texas, Ranger Security specializes in the development & manufacture of high efficiency metal detectors for weapon screening & asset protection utilizing the latest cutting edge technology. Ranger Security has been providing security solutions to schools, airports, & government entities throughout the world for over 12 years.

UNIFORMS



Opus/Marketex Apparel Inc.
6-3781 Victoria Park Ave.
Scarborough, ON M1W 3K5
Tel: (416) 502-3555
Fax: (416) 502-3342
Website: www.uniformcanada.com or www.opusopus.ca
Opus Brand uniform is foremost in the uniform trade. Emphasizes on stress points and colour fastening will provide our garments a long life of service to our customers. Opus Brand garments are built to be rugged and tough with compromising comfort.

VEHICLE PARTITIONS & GUN MOUNTS



Setina Manufacturing Co. Inc.
2926 Yelm Highway S.E.
Olympia, WA 98501
Tel: (360) 491-6197
Fax: (360) 459-0729
Toll Free: 1-800-426-2627
E-mail: setina@setina.com
Website: www.setina.com
The leading manufacturer of law enforcement vehicle equipment for over 40 years. See us at www.setina.com for other quality Setina "Bodyguard" vehicle products.

VEHICLE TRACKING SYSTEMS



Boomerang Tracking Inc.
9280 Boul De L'Acadie
Montreal, QC H4N 3C5
Tel: (514) 234-8722
Fax: (514) 385-4719
E-mail: marketing@boomerangtracking.com
Website: www.boomerangtracking.com
Boomerang Tracking Inc. is Canada's technological leader in tracking stolen assets & offers a seamless solution to the protection & recovery of stolen vehicles, heavy equipment, cargo, marine equipment & other valuable assets.

VEHICLE WEAPON MOUNTS



Big Sky Racks Inc.
25-A Shawnee Way
Bozeman, MT 59715
Tel: (406) 586-9393
Fax: (406) 585-7378
E-mail: info@bigskyracks.com
Website: www.bigskyracks.com
Vehicle Weapon Mounts! Accommodates the most commonly used law enforcement weapons.

WIRELESS COMMUNICATIONS



HTS Communications
1100 Gorham St., Unit 18
Newmarket, ON L3Y 7V1
Tel: (905) 898-0110
Fax: (905) 898-4402
Toll Free: 1-800-965-7180
E-mail: jcooke@htscom.com
Website: www.htscom.com
HTS is one of the largest Telus Mike Dealers in the country, servicing major accounts from coast to coast. Law enforcement is our specialty!



M/A-COM Wireless Systems
Unit 4, 2425 Skymark Ave.
Mississauga, ON L4W 4Y6
Tel: (800) 528-7711
Fax: (905) 282-8302
E-mail: hrpachano@tycoelectronics.com
Website: www.macom-wireless.com
M/A-COM, Inc. is a leading supplier of IP based critical communication systems & equipment for public safety, utility, federal & industrial markets.

WIRELESS DATA COMMUNICATIONS



Microwave Data Systems
175 Science Parkway
Rochester, NY 14620
Tel: (585) 242-9600
Fax: (585) 242-9620
Contact: Kim Covey
E-mail: sales@microwavedata.com
Website: www.microwavedata.com
MDS Provides industrial-grade wireless solutions for Public Safety applications including: Ethernet - Mobile Data - Field Force Automation - Data Backhaul - Data, Video & Voice on one infrastructure. MDS... Industrial/Wireless/Performance



XWAVE
65 Iber Rd.
Stittsville, ON K2S 1E2
Tel: (613) 831-0888
Fax: (613) 831-1836
E-mail: carol.moran@xwave.com
Website: www.xwave.com
XWAVE provides multi-agency, multi-jurisdiction dispatch, mobile computing and AVL systems for police, fire, transit and EMS. As a systems integrator, xwave will also customize its applications to meet clients' unique needs.

Classifieds

Setina Manufacturing Co. Inc.

2926 Yelm Highway S.E.
Olympia, WA 98501
Tel: (360) 491-6197 / Fax: (360) 459-0729
Toll Free: 1-800-426-2627
E-mail: setina@setina.com
Website: www.setina.com

The leading manufacturer of law enforcement vehicle equipment for over 40 years. See us at www.setina.com for other quality Setina "Bodyguard" vehicle products.

Simunition

5 Montee Des Arsenaux
Le Gardeur, QC J5Z 2P4
Tel: (450) 581-3080 / Fax: (450) 581-0913
E-mail: info@simunition.com
Website: www.simunition.com

Simunition® is first & foremost a total training system. By helping to improve tactical skills & conditioning response to fear, the Simunition® family of training products ultimately saves lives.

Is Your Organization Lacking the Data Intelligence to Combat Crime?

ENHANCE YOUR DEPARTMENT'S INFORMATION RESOURCES WITH AN INNOVATIVE IMAGERY AND MAPPING SOLUTION.



© 2005 DMTI Spatial Inc. CanMap is a registered trademark of DMTI Spatial Inc. DMTI Spatial, Ready Smart Spatial Solutions, Because Where Is What Matters and GeoPoint are trademarks of DMTI Spatial Inc. © 2005 DigitalGlobe Inc.

To gain greater strategic intelligence, DMTI Spatial offers Satellite StreetView™. A digital mapping solution that incorporates real-world detail improving your observational capabilities and enhancing situational awareness within your department.

For more information please contact:
Tel: 1-877-477-3684
ssv@dmτισpatial.com

Satellite StreetView is Canada's only unified imagery and digital mapping solution. This offering combines hi-res satellite imagery from DigitalGlobe, the clear leader in global commercial Earth imagery, with Canada's #1 digital road network file, CanMap®.

To utilize Satellite StreetView to its full potential, implement it with DMTI Spatial's *verified address database* or *rapid-update program* to take your emergency and dispatch response services to an even greater level.

If you are seeking new resources to assist in fighting crime and enhancing your dispatch capabilities, call now to receive a free demonstration of Satellite StreetView!





Choose the CPIC-compliant strong I&A key used by more than 18,000 Canadian police.

Just one secure two-factor device for all your passwords, keys, and certificates.

Contact Net Cyclops Inc. today at **905.829.5579** to request your **free demo kit**, or visit NetCyclops.com/eToken to learn more.



Aladdin's eToken is strong, reliable 2-factor authentication that provides strong Identification & Authentication (I&A) for your agency, and which is being rapidly adopted by police organizations in Canada. Anyone in your agency need only remember one eToken password and have their eToken for highly secure protection of networks, laptops, applications and more. Visit NetCyclops.com/eToken or Aladdin.com/eToken to learn more.