



École nationale
de police
du Québec

Sommaire du mémoire de l'ENPQ
déposé le 23 octobre 2020
dans le cadre de la réflexion proposée
par le Livre vert sur la réalité policière québécoise

« Vers une école nationale de sécurité publique »

Québec 

Participer à cet exercice collectif de réflexion vers une police moderne, efficiente, qui inspire confiance a été un privilège pour notre institution. De nombreuses questions ont interpellé les différentes équipes de l'École ainsi que les membres de notre Commission de formation et de recherche qui ont participé à l'exercice au cours des dernières semaines. Leur contribution a donné naissance à ce mémoire.

Grâce à son positionnement comme carrefour de la formation policière au Québec, l'École coordonne et anime de multiples groupes de travail, comités consultatif, instances diverses du milieu de la sécurité publique, réseaux nationaux et internationaux, ou y participe activement.

La présence de son personnel dans ces lieux de consultation et de partage a permis à l'École d'avoir une compréhension élargie des enjeux et défis qui animent présentement le système policier du Québec, tout particulièrement en matière de formation et de pratiques policières.

Ses constats de l'environnement ont grandement influencé les réflexions intégrées à ce mémoire.

Les défis soulevés par le document de réflexion du ministère de la Sécurité publique du Québec *RÉALITÉ POLICIÈRE AU QUÉBEC – Modernité, confiance, efficience* (2019) sont nombreux. Pour mieux définir les enjeux qui touchent l'École, nous avons divisé notre mémoire en sept chapitres :

1. Le profil des candidats admis à l'École nationale de police du Québec correspond-il toujours aux besoins variés et en évolution des organisations policières qui sont appelées à les recruter?

Le profil d'entrée et de sortie des diplômés et les différents parcours de formation sont au cœur de nos préoccupations afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre des organisations policières et de conformité aux attentes des aspirants policiers formés.

Le modèle québécois de formation pour devenir policier est unique. Il comporte tout de même un enjeu de taille, soit un partage efficace des mandats entre l'École et les établissements d'enseignement collégial, de même qu'une uniformité à améliorer entre les différents collèges quant à l'application de leurs responsabilités. L'intégration des nouvelles réalités sociales avec cohérence constitue un défi important.

2. Comment nous assurer de la requalification et du maintien de compétences de nos policiers et de nos intervenants en sécurité publique?

L'École procède à la révision de son système de réseau de moniteurs et d'instructeurs en déconcentration afin de favoriser l'autonomie des organisations par le biais de personnel mieux formé et plus efficace.

Elle fait la promotion des obligations de maintenir les compétences qui constituent des enjeux de société à l'égard de la sécurité publique, notamment la conduite d'urgence, les enquêtes, certains éléments de l'emploi de la force et les réalités sociales.

3. La formation des enquêteurs spécialisés est-elle adéquate? Le recours à du personnel civil devrait-il être accru?

L'École soutient le MSP et l'Unité permanente anticorruption (UPAC) afin de mettre en place les recommandations du Comité de surveillance de l'UPAC (Rapport Corbo, 2019) en matière de formation des enquêteurs de l'UPAC. L'ouverture de nouvelles voies d'accès, comme agent de la paix enquêteur, nécessite une réflexion en profondeur afin qu'elle soit arrimée aux exigences de compétences actuelles pour exercer cette fonction. L'École a toute l'expertise pour collaborer à la réflexion et au développement du nouveau programme, le cas échéant. L'intégration d'un nouveau modèle doit être effectuée en cohérence avec les programmes existants et dans le respect de multiples recommandations qui touchent le travail des enquêteurs et qui font partie intégrante du continuum de formation policière actuel. Cela permettra de mieux outiller les enquêteurs, surtout en matière de gestion de la preuve et de gestion de projet appliquées à une enquête longue et complexe.

4. Quel devrait être le modèle de formation initiale en gestion et de perfectionnement qui répondrait aux besoins des corps de police et à nos exigences?

Plusieurs événements ont mis en lumière la pertinence de resserrer les standards à l'égard de la formation initiale en gestion policière (notamment la Commission Chamberland). L'École entend présenter à moyen terme des propositions règlementaires en cette matière afin d'offrir un cheminement de formation standardisé et de qualité à l'intention de toute la communauté policière. Une nouvelle offre dans ce domaine est présentement en élaboration pour les corps de police et le milieu de la sécurité publique, afin d'amorcer un projet pilote de programme de formation.

5. Comment fournir un meilleur accès aux ressources spécialisées en matière de santé psychologique et de prévention du suicide chez les premiers intervenants ?

L'École estime essentielle la prévention de la santé psychologique des policiers et autres intervenants de la sécurité publique. Elle offre depuis 2015 diverses formations à ce sujet. Les organisations en sécurité publique ont accueilli favorablement ces formations, renforçant ainsi leur pertinence et leur importance.

6. D'autres défis en matière de formation et de recherche sont également présents et l'École doit s'y attarder. Que ce soit en ce qui concerne l'intégration et le déploiement des technologies de l'information, le phénomène de *depolicing*, les réalités autochtones qui touchent la formation policière ou le processus de sélection des hauts dirigeants des corps de police, l'École doit se maintenir à la fine pointe pour soutenir la communauté policière et de la sécurité publique et préserver son statut de référence absolue.
7. Et si mettre en place une école nationale de sécurité publique était une voie pour l'avenir? Voilà une option qui est envisagée, du moins celle de franchir l'étape de l'étude de faisabilité.

L'École poursuit une collaboration étroite avec l'École nationale des pompiers du Québec. Ce partenariat s'inscrit dans une volonté de s'orienter vers une « école nationale de sécurité publique » qui pourrait intégrer, en son sein, diverses écoles telles que l'École de police, l'École des pompiers, etc.

En ce sens, il est important de mentionner que la ministre de la Sécurité publique a mandaté les directeurs généraux de l'École nationale de police du Québec et de l'École nationale des pompiers du Québec en collaboration avec le MSP afin qu'ils proposent un plan de fusion des deux écoles dans l'optique d'en faire une école de sécurité publique.

Au total, 30 actions proposées émergent de ces chapitres. Que ce soit dans le déploiement de ses façons de faire ou dans sa croissance, l'École entend poursuivre ses travaux en collaboration étroite avec ses partenaires que sont les collègues, les universités, les corps de police et les organisations de sécurité publique.

Sommaire des 30 actions proposées

Chapitre 1 – Profil d'entrée à la profession policière – Parcours

- AP-1.1 Mettre sur pied une activité d'intégration offerte par l'École pour tous les enseignants en techniques policières des collègues
- AP-1.2 Contribuer à dresser un profil d'entrée des candidats au parcours de formation policière
- AP-1.3 Travailler de pair avec les collègues pour augmenter l'attractivité pour la formation policière auprès de candidats issus des communautés culturelles et ethniques
- AP-1.4 Modifier la *Loi sur la police* afin de remplacer l'exigence d'être citoyen canadien par celle d'être résident permanent
- AP-1.5 Maintenir le statu quo sur le processus d'équivalence
- AP-1.6 Agir comme partenaire dans la recherche de solutions au financement de la formation des futurs policiers autochtones
- AP-1.7 Explorer un parcours de formation spécifique aux enquêtes spécialisées
- AP-1.8 Élaborer une activité d'intégration destinée aux nouveaux employés civils

Chapitre 2 – Maintien des compétences et requalification à périodes déterminées

- AP-2.1 Bonifier le système de requalification appliqué au Québec pour en faire un système réglementé et périodique sur le maintien des compétences et la requalification dans les différents domaines de la formation policière.
- AP-2.2 Prévoir les dispositions de ce système de requalification dans la *Loi sur la police*.
- AP-2.3 Réviser le système existant de requalification sur le savoir-faire policier de manière à le rendre plus efficient, intégré et contextualisé aux réalités opérationnelles.
- AP-2.4 Décloisonner le système actuel de formation en perfectionnement de manière à intégrer les différentes disciplines dans une cohérence transversale (ex. : intervention policière intégrant l'emploi de la force et les réalités sociales comme la communication (désescalade)).
- AP-2.5 Intégrer des modalités de formation et d'entraînement flexibles permettant notamment de former des policiers dans le cadre de leur assignation de travail habituelle (appels simulés).
- AP-2.6 Bonifier le réseau de personnes accréditées par l'École pour assurer le maintien des compétences dans les organisations policières.

Chapitre 3 – Programme de formation initiale en enquête policière et cybercriminalité

AP-3.1 Proposer au MSP des modifications au Règlement sur les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête

AP-3.2 Assurer le maintien des compétences et la requalification des enquêteurs

AP-3.3 Soutenir les organisations afin de permettre l'intégration des technologies en contexte d'enquête

Chapitre 4 – Formation initiale en gestion

AP-4.1 Mettre en place un règlement sur la formation initiale en gestion policière destinée aux superviseurs de première ligne afin de répondre aux attentes sociales face à une formation qualifiante pour la fonction de gestionnaire de police.

AP-4.2 Harmoniser le profil de compétences du programme de formation initiale en gestion policière avec les outils de sélection des futurs gestionnaires développés par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP), et ce, à des fins de cohérence, de performance et de qualité.

Chapitre 5 – Santé psychologique des premiers intervenants

AP-5.1 Offrir une nouvelle formation aux aspirants policiers reliée à la prévention des impacts psychologiques. De plus, un volet spécifique pourrait être développé pour les policiers appelés à travailler en région éloignée ou dans les communautés autochtones où les services d'aide psychologique sont actuellement lacunaires.

AP-5.2 Informer et soutenir les cadres des organisations policières (conférences, articles, formations) avec des outils concrets ainsi qu'un protocole d'intervention lors d'événements potentiellement traumatisants (EPT) basé sur des données probantes qui répond à leur réalité opérationnelle et organisationnelle.

AP-5.3 Offrir une formation, en deux volets, aux psychologues qui souhaitent travailler auprès des policiers. Or, le premier volet a pour objectif d'augmenter leurs connaissances de la fonction policière alors que le second volet visera à les former à intervenir sur le terrain à la suite d'une exposition à un EPT.

AP-5.4 En partenariat avec des partenaires universitaires, formaliser une infrastructure de recherche consacrée au soutien des initiatives de recherche visant la prévention de la santé psychologique des intervenants d'urgence.

Chapitre 6 – Défis en matière de formation et de recherche

6.1 Intégration des technologies de l'information

AP-6.1-Afin d'améliorer la formation et de favoriser la mise en place d'un système d'actualisation et de requalification des compétences, les organisations policières devront aussi améliorer leur capacité technologique et faire place à des modalités flexibles de formation au sein de leur organisation. L'École, par l'offre de portails de formation en ligne, a l'expertise et l'expérience pour contribuer à ce déploiement de capacité.

6.2 Depolicing

AP-6.2 Poursuivre les recherches ou les études sur le *depolicing* en vue d'aider l'École et la communauté policière à mieux cerner l'ampleur et les implications de cette problématique pour prévenir ou résorber une crise de confiance qui pourrait avoir des conséquences sociales importantes.

6.3 Réalités autochtones

AP-6.3.1 Obtenir du financement en vue de :

- adapter les formations selon leurs réalités sociales, les diffuser dans leur communauté et les traduire au besoin;
- outiller les communautés autochtones afin d'augmenter l'accessibilité aux formations à un plus grand nombre de policiers autochtones par l'offre de formations en ligne;
- poursuivre les recherches sur le modèle de la police autochtone au Québec et revoir les services d'accompagnement pouvant leur être offerts sur le terrain autant au moment de l'intégration que dans un objectif de formation continue;
- bonifier la préparation psychologique des futurs policiers et instaurer des mesures de soutien en carrière pour diminuer l'isolement professionnel et social qu'ils vivent.

6.4 Processus de sélection des hauts dirigeants des corps de police

AP-6.4.1 Mandater le CECAP comme firme indépendante dans les processus de sélection des hauts dirigeants des corps de police en collaboration avec les municipalités. Un lien d'affaires avec l'Union des municipalités du Québec (UMQ) serait souhaitable.

Chapitre 7 – Vers une école nationale de sécurité publique

AP-7.1 Effectuer une étude de faisabilité afin de mettre en place une école nationale de sécurité publique du Québec qui constituerait un lieu commun et central d'échanges entre les divers intervenants de la sécurité publique, favorisant ainsi une police de concertation et de collaboration au bénéfice de la population québécoise.

AP-7.2 Financer l'École à la hauteur des coûts totaux encourus pour la gestion de ses installations.

AP-7.3 Amorcer une réflexion, dans l'étude de faisabilité, sur le financement adéquat des activités de formation des clientèles de sécurité publique.

