

**Le Modèle national
de l'emploi de la force
– DOCUMENT EXPLICATIF**



*Centre de savoirs
disciplinaires*

**Le Modèle national
de l'emploi de la force
– DOCUMENT EXPLICATIF**

Centre de savoirs disciplinaires

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

© École nationale de police du Québec, 2012.

Ce document est la propriété exclusive de l'École nationale de police du Québec. Toute reproduction totale ou partielle du présent document ainsi que toute diffusion du tout ou d'une partie de son contenu, sous quelque forme que ce soit (conférence, cours ou autre semblable moyen de diffusion), doivent au préalable être autorisés par écrit par l'École nationale de police du Québec.

Version du : 10 octobre 2012

Table des matières



INTRODUCTION	1
HISTORIQUE	3
LES PRINCIPES	5
LA DESCRIPTION DU MODÈLE	7
Le processus d'évaluation	8
1. La situation	8
L'environnement	8
Le nombre de personnes impliquées	8
La perception des capacités du sujet	9
La connaissance du sujet	9
Le temps et la distance	9
Les signes d'agression éventuelle	9
2. Le comportement du sujet	10
La coopération	10
La résistance passive	10
La résistance active	10
L'agression	10
Les lésions corporelles graves ou la mort	10
3. La perception et les considérations tactiques	11
La perception	11
Les considérations tactiques	12
Les options d'emploi de la force	12
La présence de l'agente ou de l'agent	13
La communication	13
Le contrôle physique	13
Les armes intermédiaires	14
La force mortelle	14
CONCLUSION	15
ANNEXE — Le Modèle national de l'emploi de la force (graphique)	17

Introduction



Le *Modèle national de l'emploi de la force* est une représentation graphique* des divers éléments qui constituent le processus par lequel une agente ou un agent évalue une situation, fait un choix parmi les options raisonnables et intervient afin d'assurer sa propre sécurité et celle du public. Il a pour objet d'aider les agents et le public à comprendre pourquoi et de quelle façon une agente ou un agent peut avoir recours à la force.

Comme outil de formation, le *Modèle* favorise l'évaluation critique et l'analyse de la situation et aide l'agente et l'agent à comprendre et à utiliser les différentes options dont elle ou il dispose en matière d'emploi de la force pour répondre aux situations qui présentent un risque de violence.

Le *Modèle national de l'emploi de la force* ne vient pas justifier le recours à la force par une agente ou un agent et ne dicte pas non plus de réponse précise à une situation donnée. Il fournit cependant un cadre utile pour comprendre et expliquer les événements associés aux incidents comportant le recours à la force.

* Voir le graphique en annexe (p. 17).

Historique



Les modèles graphiques pour décrire l'emploi de la force par les agentes et agents sont apparus pour la première fois aux États-Unis au cours des années 70. Ces premiers modèles décrivaient un processus plutôt rigide à progression linéaire et donnaient l'impression que l'agente ou l'agent devait avoir déployé tous les efforts possibles à un niveau donné avant d'être autorisé à considérer d'autres options. L'une des critiques adressées le plus souvent à ces premiers modèles était qu'ils ne tenaient pas compte du caractère dynamique des situations qui présentent un risque de violence, où il ne faut cesser d'évaluer tous les facteurs en cause (agente ou agent, sujet et options en matière de recours à la force) tout au cours de l'interaction.

Au Canada, l'utilisation des modèles d'emploi de la force remonte aux années 80, l'un des premiers étant le modèle provincial de la Nouvelle-Écosse, suivi par celui du Québec, au début des années 90. En 1994, dans le contexte d'une stratégie générale sur l'emploi de la force, l'Ontario a élaboré un modèle provincial, et un certain nombre de provinces, ainsi que la Gendarmerie royale du Canada, lui ont emboîté le pas.

En 1999, l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) a approuvé une initiative qui comprenait une proposition d'élaboration d'un *Modèle national de l'emploi de la force*. En avril de la même année, des instructeurs et des spécialistes de l'emploi de la force provenant de partout au Canada se sont rencontrés au Collège de police de l'Ontario pour ébaucher un *Modèle national de l'emploi de la force*. Produit de l'ACCP et des instructeurs et spécialistes dans le domaine, le *Modèle national de l'emploi de la force* allait regrouper en un modèle unique le meilleur de la théorie, de la recherche et de la pratique concernant le recours à la force par les agentes et agents. Le Modèle serait dynamique, apporterait un soutien à la formation des agentes et agents et aiderait les spécialistes ainsi que le public à mieux comprendre la notion de l'emploi de la force.

Les principes



Le *Modèle national de l'emploi de la force* repose sur six principes fondamentaux :

- ❶ La responsabilité première de l'agente ou de l'agent de la paix consiste à préserver et à protéger la vie.
- ❷ L'objectif premier de tout recours à la force est d'assurer la sécurité publique.
- ❸ La sécurité de l'agente ou de l'agent est essentielle à la sécurité publique.
- ❹ Le *Modèle national de l'emploi de la force* ne remplace par la loi et ne s'y ajoute pas; la loi se suffit à elle-même.
- ❺ Le *Modèle national de l'emploi de la force* a été élaboré en tenant compte des lois (fédérales) et de la jurisprudence existantes.
- ❻ Le *Modèle national de l'emploi de la force* ne prétend pas dicter une ligne de conduite à quelque institution que ce soit.

LA DESCRIPTION DU MODÈLE



Le Modèle national de l'emploi de la force a été élaboré pour faciliter la formation des agentes et agents et pour servir de référence lors des prises de décision ainsi que pour expliquer le recours à la force. Le Modèle ne justifie pas les actions d'une agente ou d'un agent.

La partie centrale du Modèle, intitulée « SITUATION », comporte les éléments « évaluation-planification-action ». Ces éléments doivent être perçus comme une composante dynamique, puisque l'évaluation d'une situation par une agente ou un agent est un processus sans fin. Ce processus d'évaluation continue contribue également à expliquer la façon dont un comportement (et l'option d'intervention) peut passer de la coopération à l'agression (ou de la communication à la force mortelle), et ce, en une fraction de seconde, sans nécessairement passer par d'autres comportements ou d'autres options d'emploi de la force.

Autour du cercle « SITUATION » se retrouvent les différentes catégories de comportement que peut adopter un sujet, notamment la coopération, la résistance, l'agression et enfin un comportement susceptible d'entraîner des lésions corporelles graves ou la mort.

La perception et les considérations tactiques sont en interrelation et se retrouvent donc dans la même zone du Modèle. Ces facteurs sont inhérents à l'agente ou à l'agent et *interagissent* avec les facteurs situationnels et comportementaux pour déterminer la façon dont elle ou il perçoit et analyse la situation. Par ailleurs, la façon dont l'agente ou l'agent perçoit une situation peut influencer son évaluation et, de là, ses considérations tactiques.

La zone externe du Modèle représente les options qui s'offrent à l'agente ou à l'agent en matière d'emploi de la force. Ces options vont de la présence et de l'aspect physique de l'agente ou de l'agent jusqu'à la force mortelle en passant par la communication, le contrôle physique et les armes intermédiaires. Bien que la présence et la communication ne soient pas comme telles des options de recours à la force *physique*, elles font partie du Modèle pour illustrer la gamme complète des facteurs qui ont une influence sur le comportement du sujet.

LE PROCESSUS D'ÉVALUATION



Le processus d'évaluation d'une situation comporte l'analyse des facteurs liés aux trois composantes suivantes :

1. la situation;
2. le comportement du sujet;
3. la perception et les considérations tactiques de l'agente ou de l'agent.

Un examen attentif de tous les facteurs découlant de chacune de ces trois composantes aide l'agente ou l'agent à comprendre la situation et à y répondre, ainsi qu'à expliquer la façon dont une situation particulière a été perçue, évaluée et traitée*.

1. LA SITUATION

Lorsqu'une agente ou un agent est confronté à un incident, elle ou il doit évaluer divers aspects de la situation. Ainsi, une situation peut être caractérisée par au moins six facteurs dont l'agente ou l'agent doit tenir compte dans son évaluation.

Il faut noter que certains facteurs peuvent se retrouver dans plus d'une composante (c'est-à-dire situation, comportement du sujet ou perception et considérations tactiques). Les listes suivantes ne sont pas non plus exhaustives. Elles citent simplement les facteurs dont les agentes et agents devront le plus souvent tenir compte dans leur prise de décision.

L'ENVIRONNEMENT

L'environnement peut dans certains cas influencer l'évaluation que l'agente ou l'agent fera d'une situation :

- ◇ conditions météorologiques : pluie, neige, vent, chaleur, etc.;
- ◇ moment de la journée : lumière du jour ou obscurité;
- ◇ milieu : résidentiel, rural ou urbain, à l'intérieur ou à l'extérieur;
- ◇ endroit : toit, abords de route, escalier, zone de détention;
- ◇ facteurs divers : potentiel de couverture, de dissimulation.

LE NOMBRE DE PERSONNES IMPLIQUÉES

Le rapport entre le nombre d'agentes et d'agents et le nombre de sujets aura une influence sur la façon dont l'agente ou l'agent évaluera la situation :

- ◇ un sujet devant une agente ou un agent;
- ◇ un sujet devant deux agentes ou agents ou plus;
- ◇ plusieurs sujets devant une agente ou un agent;
- ◇ plusieurs sujets devant plusieurs agentes ou agents.

* Les exemples présentés dans ce document le sont à titre d'illustration et ne prétendent pas être exhaustifs.



LA PERCEPTION DES CAPACITÉS DU SUJET

La perception qu'a l'agente ou l'agent de l'état et des caractéristiques d'un sujet aura un effet sur la façon dont elle ou il évaluera la situation :

- ⇨ sous l'empire de drogues ou d'alcool;
- ⇨ degré d'ivresse : léger à sévère;
- ⇨ caractères physiques : taille, force, habiletés;
- ⇨ état émotif;
- ⇨ accès à des armes.

LA CONNAISSANCE DU SUJET

L'évaluation de l'agente ou de l'agent pourra être influencée par le fait qu'elle ou il connaît le sujet. Elle ou il peut être au courant des antécédents criminels ou connaître la réputation du sujet, ou avoir déjà eu des contacts avec lui :

- ⇨ renseignements fournis par le CIPC;
- ⇨ antécédents, réputation;
- ⇨ aptitudes particulières.

LE TEMPS ET LA DISTANCE

Les notions de temps et de distance se rapportent aux conditions qui déterminent si une agente ou un agent doit réagir immédiatement ou si elle ou il peut attendre. Ainsi, une situation qui menace la sécurité publique commande une intervention immédiate. Par contre, les conditions peuvent être telles que l'agente ou l'agent peut attendre pour agir. Par exemple, la possibilité de couverture, l'arrivée imminente de renfort ou tout simplement le fait de pouvoir augmenter la distance avec le sujet peuvent permettre à l'agente ou à l'agent de réduire momentanément la menace et repousser l'intervention à un moment où les conditions seront plus favorables. L'agente ou l'agent doit donc tenir compte des facteurs suivants dans le processus « *évaluation-planification-action* » :

- ⇨ gravité de la situation;
- ⇨ nécessité d'intervention immédiate;
- ⇨ possibilité de gagner du temps et de créer une distance;
- ⇨ potentiel de fuite.

LES SIGNES D'AGRESSION ÉVENTUELLE

Par son comportement, un sujet peut donner des indices sur ses intentions. Les comportements suivants sont des signes précurseurs d'une agression :

- ⇨ indifférence à la présence de l'agente ou de l'agent;
- ⇨ questionnement répétitif;
- ⇨ verbalisation agressive;
- ⇨ décharge émotionnelle;
- ⇨ refus d'obtempérer;
- ⇨ arrêt de tout mouvement;



- ◇ invasion de l'espace personnel de l'agente ou de l'agent;
- ◇ adoption d'une posture agressive;
- ◇ dissimulation.

2. LE COMPORTEMENT DU SUJET

Le comportement du sujet est au centre du processus « *évaluation-planification-action* ». Sur le Modèle, on retrouve cinq catégories différentes de comportement du sujet dans un cercle adjacent à la SITUATION. Le dégradé qui illustre les catégories de comportement témoigne du fait qu'en réalité, il y a des chevauchements entre ces catégories. Il est souvent difficile de les différencier. La catégorie de comportement attribuée au sujet dépend souvent de la perception de l'agente ou de l'agent. Ces catégories de comportement sont les suivantes :

LA COOPÉRATION

Le sujet réagit de façon appropriée à la présence et aux directives de l'agente ou de l'agent ainsi qu'à la façon dont elle ou il maîtrise la situation.

LA RÉSISTANCE PASSIVE

Le sujet, avec peu ou pas de manifestations physiques, refuse d'obéir aux ordres de l'agente ou de l'agent. Ce comportement peut se manifester par un refus verbal ou par une inertie physique intentionnelle.

LA RÉSISTANCE ACTIVE

Le sujet résiste de façon physique, ou manifeste physiquement son refus d'obéir aux ordres de l'agente ou de l'agent, sans toutefois commettre une agression. Par exemple, il peut s'écarter brusquement pour empêcher ou échapper à la maîtrise de l'agente ou de l'agent; il peut aussi marcher ouvertement vers l'agente ou l'agent ou au contraire s'en éloigner. La fuite est un autre exemple de résistance active.

L'AGRESSION

Le sujet tente ou menace, par une action ou un geste, d'employer la force, ou emploie la force contre une autre personne, s'il a à ce moment la capacité, ou s'il porte l'agente ou l'agent à croire, pour des motifs raisonnables, qu'il a alors la capacité d'accomplir son dessein. Par exemple, il peut donner des coups de pied, des coups de poing, ou tout simplement afficher un langage corporel menaçant avec l'intention d'agresser.

LES LÉSIONS CORPORELLES GRAVES OU LA MORT

Le comportement du sujet porte l'agente ou l'agent à croire, pour des motifs raisonnables, que l'individu a l'intention ou est susceptible de causer des lésions



corporelles graves ou la mort à une autre personne. Par exemple, le sujet peut commettre une agression avec un objet tel un couteau, un bâton ou une arme à feu, ou agir de façon à causer des blessures graves à une agente ou un agent ou encore à une autre personne.

3. LA PERCEPTION ET LES CONSIDÉRATIONS TACTIQUES

La perception et les considérations tactiques sont deux notions distinctes qui peuvent exercer une influence sur l'évaluation globale de l'agente ou de l'agent. Cependant, étant en interrelation, elles sont représentées dans la même zone du Modèle. Elles forment un groupe de conditions qui constituent un intermédiaire entre les deux zones internes d'une part, et les options d'intervention dont dispose l'agente ou l'agent d'autre part.

La position intermédiaire de la zone qui comporte *la perception et les considérations tactiques* explique la raison pour laquelle deux agents peuvent réagir à une même situation de façon différente. Cela vient du fait que la perception et les considérations tactiques varient de façon significative selon les agentes et agents et selon les organisations. Ainsi, deux agents confrontés aux mêmes considérations tactiques peuvent, puisqu'ils possèdent des traits de personnalité différents ou que leurs organisations adoptent des politiques ou appliquent des directives différentes, ne pas évaluer une situation de la même manière, et réagir différemment. La perception de chaque agente et agent a donc une incidence directe sur leur propre analyse de la situation, et par conséquent, sur leur choix en matière de considérations tactiques et d'emploi de la force.

LA PERCEPTION

La façon dont une agente ou un agent perçoit une situation est en partie fonction de ses caractéristiques personnelles. Ces caractéristiques influent sur sa perception quant à sa capacité à faire face à la situation. Pour différentes raisons, une agente ou un agent peut avoir confiance dans sa capacité à maîtriser une situation, et elle ou il l'évaluera en conséquence. En revanche, une autre agente ou un autre agent, pour d'autres raisons aussi légitimes, peut juger que la situation est plus menaçante et requiert une intervention différente. Les facteurs suivants, propres à l'agente ou à l'agent, interagissent avec les facteurs situationnels et comportementaux pour influencer sa perception, et donc son évaluation et sa réaction à la situation. Cette liste n'est cependant pas exhaustive :

- ◇ la force et la condition physique générale;
- ◇ l'expérience personnelle;
- ◇ l'habileté, les aptitudes et la formation;
- ◇ les peurs;
- ◇ le sexe;
- ◇ la fatigue;
- ◇ les blessures;
- ◇ la réponse physique et émotionnelle au stress provoqué par un incident critique;



- ◇ le facteur culturel;
- ◇ l'acuité visuelle.

LES CONSIDÉRATIONS TACTIQUES

La façon dont une agente ou un agent évalue une situation influence son choix en matière de considérations tactiques. En retour, ces mêmes facteurs peuvent affecter directement son évaluation globale :

- ◇ le repositionnement tactique et ses conséquences*;
- ◇ l'aspect physique de l'agente ou de l'agent;
- ◇ l'uniforme et l'équipement;
- ◇ le nombre d'agentes et d'agents;
- ◇ le renfort éventuel;
- ◇ le potentiel de couverture;
- ◇ les considérations géographiques;
- ◇ la faisabilité des interventions en matière d'endiguement, de distance, de communication;
- ◇ la disponibilité des escouades et des équipements spécialisés : escouade cynophile, groupe tactique, escouade antiémeute, hélicoptère, etc.
- ◇ possibilité d'établissement d'un poste de commandement.

LES OPTIONS D'EMPLOI DE LA FORCE

Le processus « *évaluation-planification-action* » est conditionné par la situation, le comportement du sujet, la perception et les considérations tactiques de l'agente ou de l'agent. À partir de son évaluation, l'agente ou l'agent doit élaborer un plan et décider de ce qu'elle ou il estime être une réponse appropriée. Cette section présente les différentes options d'emploi de la force dont dispose l'agente ou l'agent.

On retrouve cinq options d'emploi de la force dans la zone externe du Modèle. Elles vont de la simple présence de l'agente ou de l'agent à la force mortelle. Graphiquement, les options d'emploi de la force s'organisent différemment des comportements du sujet en ce sens qu'elles se chevauchent l'une l'autre. Ainsi, la zone qui correspond à l'option « communication » est adjacente à celle qui correspond au « contrôle physique », aux « armes intermédiaires » et à la « force mortelle ». Cela illustre le fait que l'agente ou l'agent dispose, pour un même comportement du sujet, de plusieurs options d'emploi de la force.

* La première tâche d'une agente ou d'un agent est de protéger la vie et de préserver la paix. Cependant, lorsqu'une situation dégénère de façon dangereuse ou lorsque la poursuite de l'intervention peut constituer en éventuel danger pour quiconque, le repositionnement tactique doit être considéré comme une option appropriée. Il est aussi reconnu qu'en raison d'une contrainte de temps ou de distance, ou encore en raison de la nature même de la situation, le repositionnement tactique peut être exclu. Si elle ou il le juge tactiquement approprié, l'agente ou l'agent peut envisager le repositionnement tactique dans le but de contenir et de réévaluer la situation, et de considérer d'autres solutions comme rechercher la protection d'une barricade, attendre du renfort, faire appel à des escouades spécialisées, etc.



Sur le Modèle, il y a une certaine correspondance entre la représentation des comportements du sujet et celle des options d'emploi de la force dont dispose l'agente ou l'agent. Puisque chaque agente ou agent présente ses propres caractéristiques personnelles qui ont une incidence sur sa perception, et puisque chaque situation fait appel à des considérations tactiques différentes, la correspondance entre le comportement du sujet et l'option d'intervention de l'agente ou de l'agent n'est jamais précisément déterminée. Ce n'est qu'après avoir analysé les rapports complexes entre la situation, le comportement du sujet, la perception et les considérations tactiques de l'agente ou de l'agent que l'on peut juger du caractère raisonnable de l'option retenue.

Quoique non représenté graphiquement, le degré de force utilisé, c'est-à-dire l'endroit sur la personne et l'intensité de la pression exercée ou du coup porté, est une composante importante du caractère de l'option retenue.

Les diverses options d'emploi de la force décrites ci-après peuvent être utilisées seules ou de façon combinée dans le but de permettre à l'agente ou à l'agent de maîtriser la situation. La prémisse du Modèle repose sur le fait que la perception de l'agente ou de l'agent et les considérations tactiques sont inhérentes à la situation. La nature dynamique de la situation requiert une évaluation continue; par conséquent, le choix des options d'emploi de la force est susceptible d'être modifié à tout moment.

Les paragraphes qui suivent donnent une brève description des cinq options d'emploi de la force dont dispose l'agente ou l'agent :

LA PRÉSENCE DE L'AGENTE OU DE L'AGENT

Bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler d'une option d'emploi de la force, la simple présence d'une agente ou d'un agent peut exercer une influence sur le sujet et sur la situation. Des signes visibles d'autorité comme des uniformes et des voitures de police peuvent amener un sujet à modifier son comportement.

LA COMMUNICATION

Une agente ou un agent peut utiliser la communication verbale ou non verbale pour maîtriser une situation.

LE CONTRÔLE PHYSIQUE

Le Modèle définit deux niveaux de contrôle physique : le premier niveau fait appel aux techniques légères et le second aux techniques puissantes. De façon générale, on entend par contrôle physique toute technique utilisée pour maîtriser un sujet sans avoir recours à une arme.

Les techniques légères sont utilisées pour contenir un comportement et présentent une plus faible probabilité de causer des blessures. Il peut s'agir de techni-



ques d'immobilisation, de techniques d'escorte, de contrôles articulaires, de points de pression ou de mises de menottes sans résistance.

Les techniques puissantes sont utilisées dans l'intention de mettre fin à un comportement ou permettre l'application d'une technique de contrôle et présentent une probabilité plus élevée de causer des blessures. Il peut s'agir de frappes à mains nues telles que des coups de poing ou des coups de pied, d'une technique de contrôle par l'encolure ou d'une amenée au sol.

LES ARMES INTERMÉDIAIRES

Cette option d'emploi de la force fait appel à l'utilisation par une agente ou un agent de toute arme n'étant pas destinée ou de nature à causer des lésions corporelles graves ou la mort. Cette catégorie comprend notamment les armes d'impact, les aérosols et l'arme à impulsions électriques.

LA FORCE MORTELLE

Cette option d'emploi de la force implique l'utilisation de toute arme ou de toute technique destinée ou de nature à causer des lésions corporelles graves ou la mort.

Conclusion

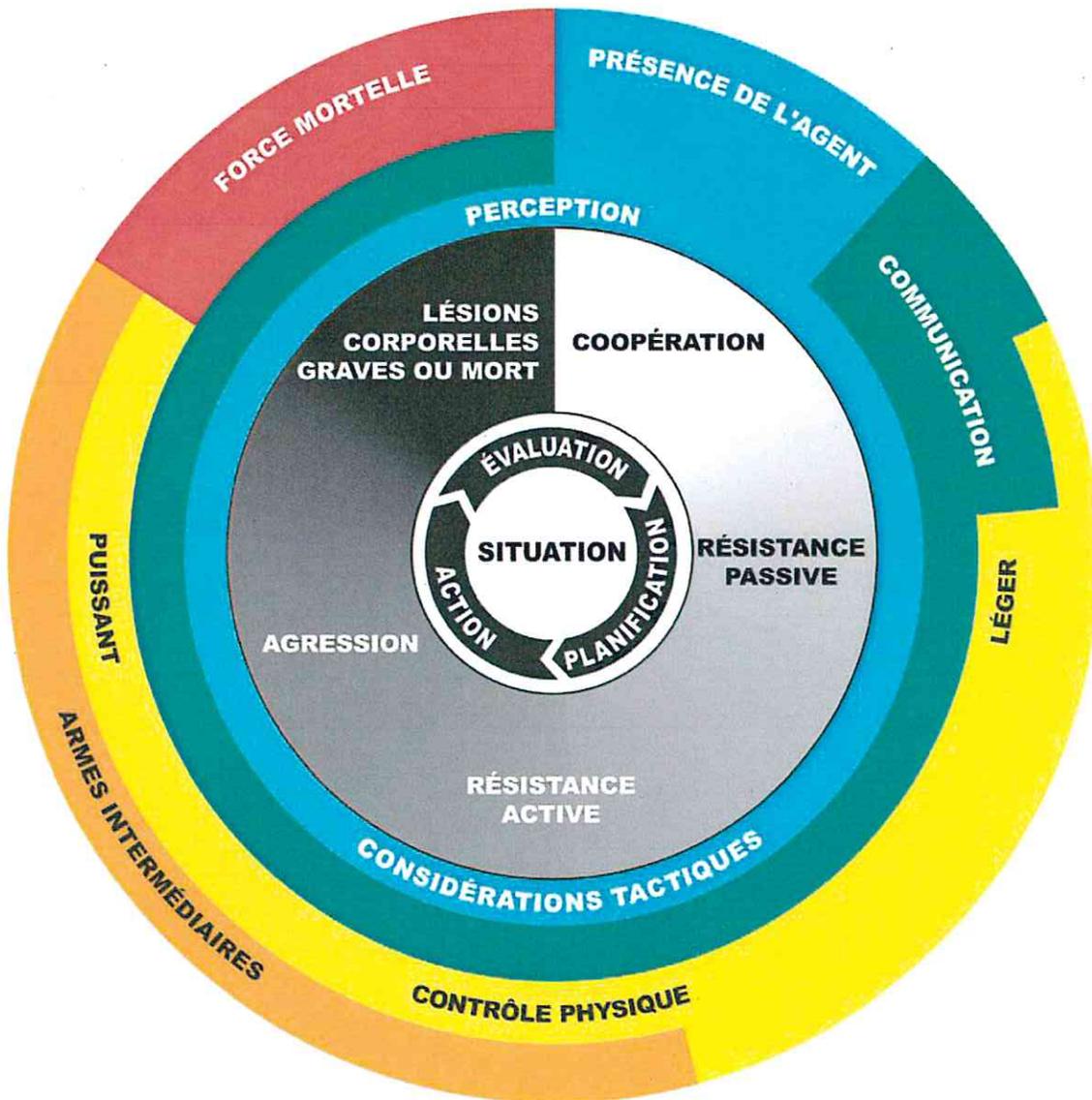


Le *Modèle national de l'emploi de la force* est une représentation graphique du processus par lequel une agente ou un agent évalue, planifie et intervient lorsqu'il est confronté à une situation qui menace la sécurité du public et sa propre sécurité. Le processus d'évaluation commence au centre du Modèle avec la SITUATION à laquelle l'agente ou l'agent est confronté. De là, le processus d'évaluation se déplace vers l'extérieur pour tenir compte du comportement du sujet et des perceptions et considérations tactiques. Sur la base de son évaluation des conditions représentées dans les zones internes du Modèle, l'agente ou l'agent choisit parmi les options d'emploi de la force présentées dans la zone externe du Modèle. Une fois que l'agente ou l'agent a choisi une option d'intervention, elle ou il doit à nouveau suivre le processus « *évaluation-planification-action* » pour déterminer si l'action est appropriée et efficace ou s'il y a lieu d'adopter une nouvelle stratégie. Le processus tout entier doit être considéré comme dynamique et en constante évolution, et ce jusqu'à ce que la SITUATION soit maîtrisée.

Le pouvoir d'employer la force conféré aux personnes chargées de l'application de la loi les distingue des autres membres de la société, et le choix parmi les options raisonnables de recours à la force est au cœur des fonctions de chaque agente et agent. C'est dans cette perspective que le *Modèle national de l'emploi de la force* fournit un canevas pour guider les agentes et agents en matière d'emploi de la force.

Annexe

Le Modèle national de l'emploi de la force



L'agent doit continuellement évaluer la situation et agir de manière raisonnable afin d'assurer sa propre sécurité et celle du public.

**École nationale
de police**

Québec 

350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4