



L'École aux postes

Volume 4 N° 2
Décembre 2005

Le journal de l'École nationale de police du Québec

Entretien avec Michel Beaudoin

Michel Beaudoin est le neuvième directeur général de l'École nationale de police du Québec. En poste depuis le 1^{er} septembre 2005, il a assumé la direction générale adjointe de l'institution de mars à août 2005. Titulaire d'un diplôme d'études supérieures de 2^e cycle en administration publique, Michel Beaudoin a été sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité au ministère de la Sécurité publique de 2003 à 2005.

Monsieur Beaudoin a principalement fait carrière au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). Il y est entré en 1974 à titre de patrouilleur et a quitté cette organisation en 2003, alors qu'il était adjoint au directeur du SPVM et responsable des affaires institutionnelles.

Nous l'avons rencontré afin de mieux le connaître et saisir les défis qu'il fera siens au cours de son mandat.

Andrée Doré Votre carrière policière vous a-t-elle préparé à diriger une école de police?

Michel Beaudoin D'aussi loin que je me souviens, que ce soit à titre de patrouilleur ou de gestionnaire, j'ai toujours placé la qualité du service au citoyen comme l'essence du travail policier et comme première valeur à transmettre à ceux qui commençaient à exercer la fonction policière.

J'ai été patrouilleur pendant dix ans, et je dirais que cette fonction a été la plus gratifiante de toute ma carrière. J'ai eu un plaisir fou à faire mon travail parce que, à mon sens, c'est dans cette fonction que s'exprime le plus directement le rôle primordial de la police, dans la prestation de service direct au client. La qualité du service que l'on donne peut faire toute la différence pour les gens, en difficulté le plus souvent. Puis j'ai accédé à différents grades : j'ai été sergent, lieutenant, capitaine, inspecteur, inspecteur-chef et assistant-directeur au SPVM. Mais ce qui m'importait le plus, c'était de demeurer en gendarmerie, soit dans les fonctions de policier en uniforme, parce que pour moi c'était l'expression la plus concrète et la plus proactive de la police.

La réponse aux besoins des citoyens a toujours été omniprésente dans ma pensée. Je dirais qu'elle constitue le fil conducteur de ma carrière. À ma dernière année au SPVM, en tant qu'adjoint au directeur, j'étais responsable des dossiers institutionnels et des relations avec les élus. Ce que les élus m'exprimaient, c'étaient les besoins des citoyens, de la population. La prestation de services aux citoyens était donc encore au centre de mes préoccupations. Et pour qu'une prestation de services soit adéquate, il faut que les policiers soient bien formés, à la fois relativement aux connaissances à acquérir (le savoir), à l'intégration aux valeurs de la communauté (l'être) qu'à la maîtrise de soi et à la maîtrise d'habiletés (l'agir). Ces trois volets constituent la devise de l'École, mais surtout ils sont les préalables d'une police efficace.



Michel Beaudoin, directeur général de l'École nationale de police du Québec

A. D. La formation vient donc en soutien à l'exercice de la profession?

M. B. Oui, au fond, en tant qu'organisme voué à la formation policière, l'École est au service des organisations policières. Je n'arrive pas avec un bagage de formateur, mais je sais ce dont les organisations policières ont besoin. J'ai toujours reconnu que si on voulait avoir des policiers efficaces, il leur fallait entre autres une bonne formation. Les jeunes qui sortent de l'École doivent être conscients de l'importance de la prestation de services, et ce, dans tous les aspects de leur métier. C'est ennuyeux de devoir donner des contraventions à des gens, mais ce geste répressif va peut-être éviter des accidents ou sauver la vie de quelqu'un. Il faut inculquer cette vision du rôle du policier à nos aspirants policiers.

A. D. De 2003 à 2005, vous étiez sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité. En quoi ce passage vous est-il utile pour assumer vos fonctions actuelles?

M. B. Mon passage au ministère de la Sécurité publique fait en sorte que j'ai une bonne idée de la vision étatique de la sécurité publique. Ma vision de l'École n'est pas concentrée sur les cours et les programmes. Elle est beaucoup plus étendue. Je pense que l'École a un rôle extrêmement important à jouer dans la sécurité publique au Québec par l'influence qu'elle exerce sur les connaissances, l'attitude et les habiletés des policiers. Plus on va former des policiers qui ont une perception exacte de leur rôle, plus ils seront efficaces au sein de leur organisation ainsi que dans la rue.

A. D. De mars à août 2005, vous avez agi à titre de directeur général adjoint à l'École, ce qui vous a permis de vous familiariser avec l'organisation. Quelle a été votre première impression?

M. B. Ces six premiers mois m'ont permis de découvrir une organisation en pleine santé, prête à relever de nouveaux défis. J'ai d'abord été impressionné par la rigueur de

Voir **Entretien** en page 2

nos experts qui élaborent des formations. Les membres du personnel ont un grand dynamisme. Ils sont impliqués dans leur travail, ils s'identifient à l'École de façon incroyable. Ce sont de belles découvertes pour un gestionnaire qui entre en poste. Dès mon arrivée, j'ai été accueilli à bras ouverts. Les gens m'ont fait part de leurs perceptions, de leurs états d'âme par rapport à ce qui se faisait, et ce, de façon bien ouverte. Je connaissais grosso modo le contenu des formations, mais pas le contenant, c'est-à-dire la façon dont ça se passe.

La dynamique de l'École est bien particulière. C'est un organisme qui fonctionne comme une PME. Elle dispose d'un éventail de possibilités quant à son développement, que ce soit par rapport à ses marchés, à son expansion, à sa clientèle,

etc. Je crois qu'elle peut jouer un plus grand rôle et avoir un impact extraordinaire sur l'avenir de la police au Québec.

« Je veux qu'on mette en lumière l'esprit de partenariat qui nous anime et le travail d'équipe que nous préconisons. »

A. D. Quels sont les défis que vous aimeriez relever durant votre mandat?

M. B. D'abord, je dois dire que l'évolution de la formation policière québécoise depuis dix ans est considérable. Les grands paramètres de l'École sont en place. Mon mandat s'inscrira assurément dans la continuité, il se bâtira sur les solides assises laissées par mes prédécesseurs. Je veux entre autres que l'École continue d'influencer les pratiques en matière de sécurité publique, dans le respect de nos clients-partenaires et de notre mission.

Je crois qu'un des défis à relever est de s'assurer de maintenir les acquis de nos policiers, tant sur le plan des connaissances que sur le plan de l'éthique. Quand ils sortent de l'École, les policiers correspondent à un idéal de la profession. En tant qu'organisme voué à la formation policière, l'École doit s'attaquer au maintien des compétences des policiers, afin qu'on ne voie pas de dégradation après un an, deux ans ou trois ans.

A. D. L'École n'offre-t-elle pas déjà de nombreux cours de perfectionnement professionnel?

M. B. Oui, notre offre de cours est considérable, mais le taux d'inscription est relativement bas. De deux choses l'une : ou bien cette offre ne correspond pas aux besoins des policiers ou bien notre démarchage n'est pas adéquat. Chose certaine, il n'y a pas d'équilibre entre l'offre et la demande.

On sait que les organisations ont des contraintes budgétaires. Or, envoyer des policiers en formation leur est assez coûteux : en plus des frais de formation, il y a les frais de transport et d'hébergement. Il faut donc être imaginatif dans notre offre. Faudra-t-il axer notre énergie sur l'apprentissage en ligne (e-learning) ou d'autres façons de faire? Nous sommes en réflexion.

A. D. Louise Gagnon-Gaudreau, la directrice générale qui vous a précédé, insistait beaucoup sur l'ouverture de l'École aux communautés. Est-ce aussi votre vision?

M. B. Oui, je crois que nous avons un rôle de citoyen corporatif à jouer. Je veux poursuivre les actions entreprises par madame Gagnon-Gaudreau dans la région de Nicolet, soit l'entente avec la Ville de Nicolet en ce qui concerne nos installations sportives et l'implication dans le domaine culturel qu'elle avait amorcée. Mais, en premier lieu, je veux que nous consacrons des efforts pour que l'École soit un lieu de convergence, de référence, de rencontre, un carrefour pour les membres des organisations policières et des organismes reliés à la sécurité publique. À titre d'exemples, nous avons procédé à l'installation d'un monument à la mémoire des policiers morts en service. À

sons. C'est aussi dans cette optique qu'en matière de formation le comité consultatif clients a été créé. Composé des représentants de corps de police, ce comité vise à conseiller l'École en ce qui concerne l'ensemble de son offre de formation et à se faire porte-parole des organisations policières en ce qui concerne leurs besoins de formation et les contraintes auxquelles elles sont confrontées. Ce comité donne aussi son avis relativement à la formation offerte à l'intérieur du baccalauréat en sécurité publique en ce qui a trait aux nouveaux besoins de formation universitaire.

A. D. On voit poindre à l'horizon la Loi sur la sécurité privée. L'École élabore déjà des programmes de formation reliés à la sécurité parapublique. Élargira-t-elle son mandat?

M. B. Je crois que la grande force de l'École et de ceux qui la font vivre quotidiennement, c'est cette capacité d'adaptation qui nécessairement nous fait évoluer continuellement. En tant qu'acteur de la formation policière québécoise,

« Je crois qu'un des défis à relever est de s'assurer de maintenir les acquis de nos policiers, tant sur le plan des connaissances que sur le plan de l'éthique. »

ce cénotaphe de l'École, érigé sur notre terrain en façade, viendront aussi s'ajouter celui de la Sûreté du Québec, et éventuellement ceux du Service de police de la Ville de Montréal et de l'Association des directeurs de police du Québec. Ainsi, tous les policiers du Québec disposeront d'un lieu de recueillement pour leurs confrères et consoeurs qui ont donné leur vie pour protéger leurs concitoyens.

Nous avons aussi dans nos projets de créer pour l'ensemble des corps de police du Québec un centre de documentation commun avec la participation des corps policiers qui voudront bien y adhérer. L'idée de fonder un musée de la police du Québec nous trotte aussi dans la tête.

A. D. Le partenariat devient donc au cœur de tous vos projets?

M. B. Oui, que ces projets soient liés ou non à la formation. Je veux qu'on mette en lumière l'esprit de partenariat qui nous anime et le travail d'équipe que nous préconi-

l'École doit être constamment à l'affût des changements qui touchent la sécurité publique. Notre intention, c'est de nous diriger vers un encadrement des pratiques étant donné l'impact important qu'elles ont sur la sécurité des citoyens.

Faut-il maintenant parler de sécurité intérieure? Les défis de formation qui concernent le domaine de la sécurité parapublique, notamment ce qui concerne les agents correctionnels, les constables spéciaux, les agents de la faune, ceux qui assurent la sécurité chez Hydro-Québec, interpellent l'École. Tous ces créneaux ont un dénominateur commun, soit celui d'une formation reliée à la sécurité intérieure, formation qui assurerait à l'ensemble des citoyens du Québec des interventions de qualité de la part de ceux et celles à qui nos lois consentent des pouvoirs pour mieux nous protéger. Tout cela fait donc partie de nos réflexions en cours.

SOMMAIRE

Dossier

Pages 3 et 4

Formation

Pages 5 et 10

Actualité institutionnelle

Pages 6 et 7

Nos publications

Page 6

Ressources humaines

Page 7

Rencontre

Pages 8 et 9

Formation sur mesure

Page 11

Activités sur mesure

Page 12

Capsule linguistique

Page 12

Perfectionnement professionnel

Page 13

Formation autochtone

Page 14

Colloques

Page 15

Nos partenaires

Page 15

À l'international

Page 16

Même si, de son propre aveu, Louise Gagnon-Gaudreau n'avait jamais songé à diriger l'École nationale de police du Québec, après dix ans passés à la tête de cet organisme voué à la formation policière, elle considère maintenant avoir dirigé un rêve.

« Je ne remercierai jamais assez Serge Ménard, alors ministre de la Sécurité

publique, qui permet aux policiers de se perfectionner en haussant leur niveau de scolarité; création d'un centre de recherche au sein même de l'École; restauration et agrandissement des installations physiques de l'École en vue de répondre aux besoins croissants d'une école de police moderne; et ouverture de l'École à l'international et vers diverses clientèles.

« J'ai dirigé un rêve »

- Louise Gagnon-Gaudreau

publique, de m'avoir nommée, en 1995, à la tête d'une institution ayant un impact social si grand, relate Mme Gagnon-Gaudreau. C'était une décision courageuse de me nommer, moi une femme, civile de surcroît, à une telle fonction. Il m'a permis d'être à la tête d'une équipe extraordinaire qui a su relever de nombreux défis et a permis à la formation policière de faire un prodigieux bond en avant. »

Chemin parcouru

En dix ans, la formation policière québécoise a parcouru un chemin incroyable : instauration d'un nouveau programme de formation policière de base en 1997, où l'enseignement traditionnel a été délaissé au profit d'un programme axé sur l'approche par compétences et une stratégie d'apprentissage en virtualité; implantation du concept de police communautaire; mise en place du continuum de formation policière où les collègues, l'École et les universités jouent chacun un rôle selon leur champ d'expertise respectif; lancement du baccalauréat en sécurité

Mais comment une gestionnaire a-t-elle pu arriver à opérer tant de changements dans un domaine traditionnellement si conservateur? « Je crois que Serge Ménard a envoyé le coup d'envoi en me nommant à la direction de l'École, confie l'ex-dirigeante. Une femme, une civile, c'était évident que j'allais apporter une couleur différente de celle de mes prédécesseurs. Puis, j'avais une vision de la formation policière, un rêve de ce qu'elle devait être, entre autres axée sur le partenariat, que ce soit avec les collègues, les universités, les corps de police ou la communauté, et alimentée par de la recherche indépendante. »

Mise en œuvre d'une vision

La concrétisation de cette vision allait devenir tout le fondement de la formation policière québécoise et apporter sa spécificité. « J'ai enseigné pendant plusieurs années aux élèves en techniques policières au collège de Maisonneuve, puis j'ai été coordonnatrice provinciale des techniques policières, explique madame Gagnon-Gaudreau. À l'époque, on se rendait compte à quel point le contenu des programmes pouvait être différent d'un collège à l'autre, et même certains cours au sein d'un même collège selon le professeur qui l'offrait. Bien que les programmes soient conçus par le ministère de l'Éducation du Québec, le déploiement du contenu est fait par chacun des collègues. Il y avait un urgent besoin d'uniformisation, d'harmonisation et de cohérence dans le contenu des programmes et certainement de concertation entre les collègues. Les élèves arrivaient avec un bagage différent à



Ghislain Bourque, recteur de l'Université du Québec à Trois-Rivières et Louise Gagnon-Gaudreau, directrice générale sortante de l'École. Louise Gagnon-Gaudreau a reçu le Prix de l'Université du Québec à Trois-Rivières le 1^{er} juin 2005. Plus haute distinction institutionnelle attribuée à l'endroit d'une concitoyenne, le Prix de l'Université du Québec à Trois-Rivières honore des personnes qui collaborent hautement aux valeurs éducatives et culturelles de l'Université ainsi qu'au développement et au rayonnement du milieu régional.

Mission : servir

En mars 2005, la carrière de Paul Girard a pris un nouveau tournant. Après avoir assumé la direction générale adjointe de l'École nationale de police du Québec de 1995 à 2005, le voilà nommé par le conseil des ministres sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité au ministère de la Sécurité publique.

« Je croyais que l'ordre des choses pouvait être mon accession à la Direction générale de l'École. Or, bien que la proposition d'être nommé sous-ministre m'a surpris au départ, j'ai vu rapidement les défis que cette fonction allait me donner l'occasion de relever », affirme Paul Girard.

qui se passe un peu partout dans le monde et être avant-gardistes dans la façon de nous y intéresser, parce que les ressources, qu'elles soient humaines, matérielles ou financières, sont limitées. Faire les bons choix et reconnaître le plus rapidement possible si ce ne sont pas les bons, voilà un autre défi qui se pose à nous. »

Le rôle d'un sous-ministre

Chaque organisation œuvre dans un environnement particulier, auprès de partenaires ou de clientèles qui lui sont spécifiques. Organisations policières, municipalités, groupes de pression, partenaires de la sécurité publique font partie des interlocuteurs quasi quotidiens du sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières, de la prévention et



Une peinture de l'artiste nicolétaine Noëlla Lapointe a été remise à Paul Girard lors d'un cocktail organisé en reconnaissance de sa contribution à l'École nationale de police. Près d'une centaine de personnes, membres du personnel de l'École, collègues et amis de M. Girard, ont assisté à cet événement.

Les défis

Les défis sont nombreux pour celui qui œuvre dans un ministère comme celui de la Sécurité publique. « Au premier plan, je crois qu'il faut garder à l'esprit qu'on est là pour donner des orientations, pour assurer une vision à long terme et être en mesure de projeter la notion de sécurité publique dans le temps. Où se voit-on dans dix ans? Comment va-t-on assurer la sécurité des citoyens avec des budgets qui sont de plus en plus réduits? »

Efficacité et priorités sont des mots qui reviennent constamment dans l'esprit du haut fonctionnaire. « Quelle que soit la chaise que nous occupons dans l'administration publique, nous ne devons pas perdre de vue que nous utilisons l'argent des contribuables, et ceux-ci sont en droit de s'attendre à un service de qualité. Nous devons nous assurer que les citoyens sont bien servis et nous rappeler constamment que nous existons pour eux. »

Le domaine de la sécurité publique est influencé par des problématiques mondiales. « Il faut être à l'affût de ce

des services de sécurité. « Ces personnes ont leurs préoccupations à nous exposer, à nous confier. Il nous faut donc être à leur écoute, tout en respectant les orientations gouvernementales. Le gouvernement est élu démocratiquement, avec un programme, et il compte sur l'appareil administratif gouvernemental pour donner suite à ses orientations, à ses promesses et à ses décisions. C'est aussi cela notre travail : implanter les décisions des élus, qui sont ultimement les répondants face à la population. C'est important de ne pas oublier cet aspect afin de ne pas attribuer un rôle que nous n'avons pas. L'ultime répondant, c'est le ministre. »

Du spécifique au général

Passer de l'École nationale de police au ministère de la Sécurité publique, c'est aller du domaine spécifique au domaine général. « La spécificité de l'École, la formation policière, c'est fascinant, souligne le sous-ministre. Mais quand on arrive au Ministère, il faut jongler avec une foule d'autres éléments : l'administration publique, les règlements qui régissent la sécurité tant privée que publique, les per-

Rêve

(Suite de la page 3)

l'Institut de police, et ça posait un problème de taille pour les mises à niveau. »

Le travail de concertation a fait un tel chemin qu'un continuum de formation policière a été instauré. « Comme les collègues offraient déjà l'enseignement des connaissances théoriques, méthodologiques et légales, l'École a pu développer une approche expérimentale afin d'intégrer ces connaissances dans un processus virtuel d'exercice de la fonction policière », mentionne madame Gagnon-Gaudreau.

Puis, la progression de la criminalité, les exigences croissantes des citoyens et des besoins spécifiques des organisations policières commandaient une réflexion de fond sur la formation à donner aux policiers et ont mis en lumière la nécessité d'accroître et de diversifier le savoir, en plus de développer les compétences propres à une réelle pratique professionnelle. La formation universitaire devenait l'avenue pour réaliser ces objectifs. « Il fallait qu'il y ait une diplomation par les universités pour motiver et inciter les policiers à poursuivre leur formation. C'est dans cet esprit que les universités se sont jointes au

Si c'était à refaire...

La passion et l'intérêt pour la formation policière n'ont donc pas quitté Louise Gagnon-Gaudreau. Ils nourrissent continuellement sa vision comme ils l'ont fait pendant toute une décennie. Les conséquences des décisions prises à la tête d'une telle institution sont parfois lourdes. Si elle recommençait son mandat, referait-elle les choses de la même façon? « Je suis plutôt analytique, réfléchie et prudente, confie madame Gagnon-Gaudreau. J'ai toujours fait des analyses d'impact à tous les niveaux avant de prendre des décisions. C'est plus long, mais si je repense aux décisions que j'ai prises, je crois que c'étaient les meilleures selon les connaissances que j'avais. »

Est-ce que ça change le monde?

Être à la tête de l'École nationale de police du Québec est une grande responsabilité sociale. Est-ce qu'une telle responsabilité change la personne qui en est investie? « Fondamentalement, je crois qu'on reste la même, explique la principale intéressée. Je me suis souvent dit : « Tu es une vraie missionnaire. » J'ai été éduquée chez les religieuses, et j'y ai



Le ministre de la Sécurité publique, monsieur Jacques P. Dupuis (au centre sur la photo), a procédé officiellement le 23 septembre 2005 à la passation des pouvoirs à la Direction générale de l'École nationale de police du Québec. Monsieur Michel Beaudoin (à gauche sur la photo) succède à madame Louise Gagnon-Gaudreau (à l'extrême gauche sur la photo) qui a assumé la fonction de directrice générale pendant dix ans. Intégrée à la cérémonie de remise des diplômes de la 58^e promotion, la cérémonie de passation des pouvoirs s'est déroulée en présence d'aspirants policiers, de leur famille et amis, des membres du personnel de l'École, de représentants de la communauté policière et de partenaires collégiaux, universitaires et gouvernementaux.

continuum de formation policière, et que des programmes universitaires, dont le baccalauréat en sécurité publique, ont pu être élaborés », précise la directrice générale sortante.

Recherche fondamentale et appliquée

Pour Louise Gagnon-Gaudreau, l'évolution de la formation doit passer par de la recherche indépendante. « Je crois que la formation policière doit être alimentée par de la recherche, souligne-t-elle. Il ne faudrait pas que les choix de formation se fassent en fonction des entreprises qui vendent de l'équipement policier. Outre l'aspect technique, il y a aussi la dimension psycho-sociale : jusqu'où la société est-elle prête à accepter certaines armes intermédiaires? Peut-être y a-t-il d'autres façons de développer l'emploi de la force auxquelles on n'a pas pensé? Et il faut aussi considérer l'aspect du développement des facultés universitaires en fonction d'objet ou de sujet de recherche. La discipline la plus près du domaine de la police, c'est la criminologie, mais il manque des ailes à cette science parce que la police c'est aussi la gestion et l'enquête. Un autre aspect déplorable, c'est que les chercheurs manifestent peu d'intérêt pour le domaine policier. La critique doit être faite de façon constructive, de façon à permettre une évolution de cette discipline en vue d'avoir les meilleures interventions possibles. Oui à une recherche fondamentale, mais aussi à une recherche appliquée. »

appris la persévérance, la minutie, l'importance des choses bien faites. Cet aspect de ma personnalité n'a pas changé. Par contre, mon passage à l'École m'a appris l'importance de mettre en place des stratégies pour faire accepter ses idées, de tisser des réseaux. Même si on a les meilleures idées du monde, il faut toujours aller se chercher des appuis avant de les présenter officiellement. » Ce sont surtout les rencontres de certaines personnes qui laissent des traces. « À un poste de direction d'organisme, on rencontre des personnes extraordinaires, des gens qui nous impressionnent et qui nous marquent sur certains points. Je pense ici à Lise Thibault, à Ben Weider, à Bernard Landry, entre autres, qui m'ont permis de vivre des moments inoubliables. »

Un temps de pause

Après avoir eu un emploi du temps plutôt chargé pendant toute une décennie, comment entrevoit-on la retraite d'une telle fonction? « Je me laisse porter par la vie. Je veux prendre un temps d'arrêt, prendre du temps avec ma famille qui s'agrandit avec la venue de petits-enfants. J'ai une vie personnelle très riche, mais je veux rester ouverte à ce qui pourrait se présenter sur d'autres plans. La vie a toujours été généreuse pour moi. »

Mission

(Suite de la page 3)

mis que nous délivrons pour l'exercice d'un certain nombre de fonctions, l'octroi d'autorisations de toute nature, et tout cela dans le respect de l'appareil démocratique qui prévoit des mécanismes d'autorisation, d'adoption des lois, des débats publics. Il faut non seulement accepter tous ces processus, mais aussi y contribuer et être capable de présenter les choses, de défendre notre point de vue et d'accepter que des changements puissent être apportés. »

Le leadership du milieu

Paul Girard étant devenu sous-ministre associé au Ministère, l'École a maintenant un ambassadeur de premier ordre en haut lieu. Mais il rappelle la représentation incessante que doivent tout de même y faire ses dirigeants. « Si la formation policière n'était pas solidement ancrée dans ma tête, je pourrais facilement l'oublier », confie l'ancien directeur général adjoint de l'École. Dans un ministère comme celui de la Sécurité publique, où les urgences à régler sont légion et la gestion de crises presque quotidienne, le leadership en matière de formation doit provenir du milieu, c'est-à-dire des dirigeants de l'organisme voué à la formation. « Le rôle des dirigeants d'une institution comme l'École nationale de police du Québec est crucial, et c'est la raison pour laquelle ces dirigeants sont nommés par le gouvernement, explique M. Girard. Ils ont la responsabilité de sensibiliser le gouvernement à la nécessité de la formation, à son importance et aux conséquences sur la fonction policière de sa non-réalisation. »

Dossiers multiples

On peut se douter qu'au ministère de la Sécurité publique, les préoccupations sont multiples. « Nous devons assurer du soutien et jouer un rôle de facilitateur auprès des organisations policières », explique le nouveau sous-ministre associé. Par exemple, aider les organisations policières à assurer les niveaux de service qui ont été redéfinis par la Loi sur l'organisation policière et la Loi sur la police et les activités policières qui y sont reliées, voir à la révision de l'ensemble des lois, à la mise à jour de lois comme celle sur la sécurité privée. « Les corps policiers représentent environ 14 000 policiers au Québec, il y a plus de 20 000 agents de sécurité privée de toute nature qui oeuvrent sur le territoire, l'harmonisation des rôles de chacun est un sujet de haute importance pour le Ministère », souligne Paul Girard. Une autre préoccupation est de faire une bonne lecture des menaces qui guettent la société. « Le terrorisme a pris beaucoup de place, l'inquiétude des citoyens est présente. C'est sans doute notre Troisième Guerre mondiale. »

Et puisqu'au ministère de la Sécurité publique, une grande partie du travail relève de la gestion de crises, « nous tentons de nous placer dans un processus d'amélioration continue, d'avoir une meilleure capacité à gérer ces crises, une meilleure prospective des problèmes et une meilleure capacité à conseiller le gouvernement », conclut M. Girard.

Plus de 725 formateurs en déconcentration

Pour un plus grand **rayonnement** de l'École

À la suite de vérifications faites auprès de toutes les organisations policières du Québec, l'École dispose maintenant des données officielles quant au nombre de formateurs sur lesquels elle peut compter pour offrir la formation en déconcentration dans des domaines comme le tir, la sécurité routière, l'intervention physique et l'intervention à haut risque. Son réseau de formateurs comprend, en date du 1^{er} septembre 2005, 28 instructeurs et 699 moniteurs.

« Cette mise à jour de notre réseau de formateurs est d'une grande importance pour nous puisqu'elle nous permet de suivre de près les dossiers de requalification de tous nos formateurs qui oeuvrent en déconcentration et ainsi de bien

s'acquitter de notre rôle de coordonnateur de la formation policière », explique Jacques Pelletier, directeur du perfectionnement professionnel.

Depuis la mise en place de la *Directive sur la qualification des instructeurs et des moniteurs de l'École nationale de police du Québec oeuvrant en déconcentration*, soit en juillet 2004, les instructeurs et les moniteurs autorisés à agir au nom de l'École ont une carte de qualification à durée déterminée. Par voie de conséquence, ils ont aussi l'obligation de se requalifier selon un calendrier préétabli.

Il va de soi que la formation en déconcentration constitue un avantage pour les organisations policières puisque les policiers sont formés sur les lieux de travail. « Il y a deux ans, les corps de police évaluaient que leurs policiers avaient suivi autour de 85 000 jours de formation durant l'année : il y a 13 000 policiers au Québec, ce qui signifie six ou sept jours de formation par personne par année.



L'École ne serait pas en mesure d'accueillir une telle clientèle, sans compter que la facture serait plus élevée pour les organisations, puisqu'il faut ajouter des frais de transport et d'hébergement aux frais de formation, précise M. Pelletier. Ces agents multiplicateurs permettent ainsi à l'École de mieux remplir sa mission. »

Le réseau des formateurs est constitué de pyramides : les coordonnateurs forment les instructeurs; les

instructeurs forment les moniteurs; les moniteurs assurent la formation des utilisateurs. On retrouve des instructeurs uniquement dans les plus grandes organisations policières, particulièrement à la Sûreté du Québec et au Service de police de la Ville de Montréal.

Pour en savoir plus

perfprof@enpq.qc.ca

Sonia Martel

(819) 293-8631, poste 6340

L'École aux postes est publié par le Bureau des affaires institutionnelles et des communications de l'École nationale de police du Québec à raison de deux fois par année. Ce journal est distribué gratuitement aux policiers du Québec ainsi qu'aux partenaires gouvernementaux, universitaires et collégiaux de l'École. Il est également diffusé sur le site Web de l'École.

www.enpq.qc.ca

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

Téléphone (819) 293-8631
Télécopieur (819) 293-8630
journal@enpq.qc.ca

**Directeur du Bureau
des affaires institutionnelles
et des communications**

Pierre Saint-Antoine
psta@enpq.qc.ca

Coordination et rédaction

Andrée Doré
adore@enpq.qc.ca

Réalisation graphique

Anne Paradis
aparadis@enpq.qc.ca

Impression

Imprimerie de la Rive Sud ltée

ISSN

1703-5562 (version imprimée)
1703-5550 (version en ligne)

Tirage

14 500 exemplaires

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du
Québec
4^e trimestre 2005
© École nationale de police du
Québec

La reproduction totale ou partielle des articles de ce journal est autorisée à la condition d'en mentionner la source.

Formation initiale en enquête

Un **cheminement accéléré** est mis en place

Les policiers désireux de suivre le programme de formation initiale en enquête peuvent maintenant s'inscrire à un cheminement accéléré. « Ce nouveau cheminement a été mis en place en mai 2005 afin de répondre aux besoins exprimés par les organisations policières », souligne Gilles Bouchard, responsable des programmes de formation initiale en enquête et gestion policière.

Les coûts relatifs aux déplacements des policiers et leur remplacement éventuel pendant leur formation représentaient des dépenses importantes pour les organisations. « Nos clients sont aussi fortement préoccupés par le nombre de mois nécessaires pour former un enquêteur et nous ont manifesté un intérêt pour une approche davantage intégratrice, précise M. Bouchard. Nous avons donc imaginé une formule pour remédier à ces contraintes. »

Généralement, ce sont les organisations policières qui vont faire admettre leurs policiers dans le cheminement accéléré, alors que, dans le cheminement régulier, ce sont le plus souvent les policiers qui s'inscrivent d'eux-mêmes aux cours préalables.

Le cheminement accéléré

Les trois premières semaines de formation du programme intègrent les fondements théoriques en droit, en éthique et en analyse de la criminalité tout en initiant les participants au processus méthodique d'enquête par la résolution d'un dossier réel d'enquê-

te. Suit une formation en milieu de travail sous la supervision de l'École avec l'aide de l'organisation policière, représentant l'équivalent d'une semaine répartie sur une période pouvant s'étendre sur une période de deux à quatre mois. Le programme se termine par une activité d'intégration de quatre semaines à l'École nationale de police, réparties en deux blocs de deux semaines entrecoupés de deux ou trois semaines. « L'activité d'intégration est composée de nombreuses mises en situation qui recréent le plus possible le travail de l'enquêteur, dont des perquisitions, des analyses de scènes de crime, des entrevues et des interrogatoires », spécifie Gilles Bouchard.

Le cheminement régulier

Trois cours de 45 heures figurent au cheminement régulier : Éléments d'éthique appliquée, Analyse stratégique en enquêtes criminelles et Droit pénal appliqué à l'enquête policière. Une activité d'intégration de 150 heures réalisée à l'École nationale de police complète le programme de formation. Ce programme est offert en neuf semaines sur une période variant entre dix-huit et vingt-quatre mois.

Rappelons que le programme de formation initiale en enquête, quel que soit le cheminement, permet à l'étudiant d'acquérir les compétences de base pour effectuer des enquêtes criminelles. Il constitue un programme court de premier cycle universitaire de dix-huit crédits.

Financement des activités de l'École

La contribution des corps de police consacrée **en priorité** aux formations initiales

C'est avant tout par souci de transparence concernant le financement de ses activités de formation que l'École a entrepris une révision du financement de ses activités d'hébergement et de formation. « Nos clients, les organisations policières, nous demandaient à quelle activité servait le 1 % du financement¹ qu'elles nous versaient », mentionne Daniel Jean, directeur du soutien administratif et technologique. « Notre ancienne structure de financement des activités de formation ne nous permettait pas d'expliquer clairement à quelle activité cet argent était attribué. Il était important pour nous encore une fois d'avoir une plus grande transparence et de pouvoir dire à nos clients : votre contribution sert à payer telle activité », précise-t-il.

Une autre situation à laquelle l'administration de l'École voulait remédier était liée à l'hébergement. « Comme nous recevons une subvention du gouvernement du Québec pour notre loyer, nous n'étions pas à l'aise avec l'idée de fixer un coût de location des chambres qui permettait à l'École de générer des revenus. On utilisait un mauvais levier financier : l'hébergement nous permettait de générer des revenus qui étaient par la suite réinvestis à la formation. Notre mission c'est d'offrir de la formation policière, et non pas de rendre profitables les activités d'hébergement. »

Réduction des coûts à l'hébergement

L'École a donc mis en place une nouvelle structure de financement qui lui permettait de diminuer les frais d'hébergement de la clientèle policière jusqu'à l'autofinancement. « Comme le ministère de la Sécurité publique verse une subvention pour la bâtisse, le nouveau tarif journalier d'une chambre représente les frais d'utilisation de cette chambre, soit l'entretien, le service de sécurité, le téléphone, etc. », souligne M. Jean. Ce tarif, incluant trois repas, passe donc de 59 \$ à 40 \$.

Pour l'année 2005-2006, par exemple, les aspirants policiers voient leurs frais d'hébergement baisser (les frais d'hébergement passent de 2 765 \$ à 2 100 \$), mais leurs frais de scolarité subissent une augmentation (de 2 204 \$ à 3 086 \$). Comme les frais de scolarité sont déductibles d'impôt, ce que ne sont pas les frais d'hébergement, il n'en coûtera pas plus cher aux aspirants policiers pour leur formation, après le retour d'impôt.

Le financement accru pour les programmes de formation initiale

Ainsi, la contribution du 1 % des corps de police financerait à 75 % les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête policière, en gestion policière et la formation des formateurs. Les aspirants policiers dans le cas du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ou les organisations policières dans le cas des programmes de formation initiale en enquête et en gestion et de formation des formateurs, assumeront 25 % des frais liés à ces programmes.

« C'est un pas important que l'École vient de franchir en termes d'approche à la clientèle », confirme Daniel Jean. « Nos clients savent maintenant que leur contribution sert à financer les trois quarts du coût des programmes de formation qui constituent notre mission première édictée par la Loi sur la police. De plus, le principe de l'utilisateur payeur est équitable pour tous. Lorsqu'ils envoient des policiers suivre une formation, nos clients savent qu'ils paieront pour chacun d'eux 25 % du coût de leur formation. »

Le financement du perfectionnement professionnel

En matière de perfectionnement professionnel, l'École finance les coûts de développement et de soutien administratif à même son budget. Les organisations policières vont payer seulement les coûts de diffusion indiqués dans l'annuaire de l'École.

« Comme le marché du perfectionnement professionnel n'est pas stable dans la mesure où la formation y est offerte à la carte, il fallait trouver une façon d'offrir des formations selon les besoins des organisations policières et sans les contraintes imposées par la planification budgétaire », fait remarquer le directeur du soutien administratif et technologique. En décembre 2004, le nombre de jours de formation a chuté de 27,5 % par rapport à l'année précédente. Les organisations ont annulé leur participation à de nombreux cours pour une deuxième année consécutive, ce qui se traduit par des variations budgétaires importantes.

En équilibrant les revenus de formation aux coûts de diffusion des cours, l'École annule les variations budgétaires incontrôlables liées à la demande de formation, tout en maintenant sa contribution financière pour le volet développement et soutien.

« Une tendance s'instaurait tranquillement à l'École. Pour diverses raisons, le calendrier des formations ne convenait pas toujours à notre clientèle et plusieurs organisations nous demandaient de diffuser exclusivement à leurs policiers un cours qui figurait dans notre annuaire.

Les cours inscrits dans l'annuaire étaient subventionnés, mais quand on en ajoutait un expressément pour une organisation, au moment où elle le voulait pour une clientèle exclusive, on lui facturait les coûts de diffusion. Ce nouveau mode de facturation sera maintenant la norme à l'École. »

Guichet unique pour l'inscription universitaire

Lorsque les organisations policières vont vouloir que leurs policiers suivent une formation universitaire, les frais incluront l'inscription universitaire que l'École acquittera au nom des organisations auprès des universités. L'École assurera le rôle du guichet unique. Cette vision se concrétise dès maintenant par le biais des inscriptions du programme de formation initiale en enquête policière pour les candidats du cheminement accéléré.

« Le réseau universitaire est généralement construit pour échanger avec des individus et non pas des organisations. Les factures étaient envoyées chez les policiers. Certains croyaient que leur organisation s'en occupait et ne donnaient pas suite. Les universités mettaient ces personnes sur des listes de créance, ils ne pouvaient donc pas se réinscrire... C'était devenu extrêmement complexe pour tout le monde », explique M. Jean.

Une nécessité

La modification du cadre budgétaire était devenue une nécessité. « Après l'instauration de la Loi sur la police, le passage de l'Institut de police à l'École nationale de police, la mise en place des formations initiales, la restauration et l'agrandissement des installations, ce nouveau cadre budgétaire s'imposait pour assurer une saine gestion et répondre au nouveau contexte de l'École », conclut le directeur du soutien administratif et technologique.

¹ Depuis le 1^{er} avril 1997, les corps de police du Québec versent à l'École nationale de police du Québec une contribution annuelle représentant 1 % de la masse salariale de leur personnel policier. Cette année, cette contribution correspond à 35 % des revenus de l'École.

nos publications

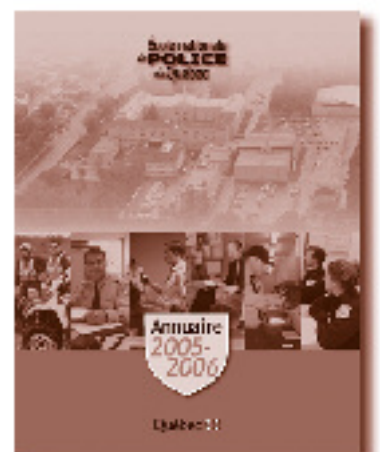
L'Annuaire 2005-2006

est maintenant disponible.

Il présente l'ensemble des cours offerts par l'École en matière de formation initiale, de perfectionnement professionnel et de formation des formateurs.

Pour en savoir plus

www.enpq.qc.ca/repcou.html



Nouvelle structure organisationnelle

L'École nationale de police du Québec dispose depuis le 17 octobre dernier d'une nouvelle structure organisationnelle. Elle a pour objectifs d'améliorer la prestation des services à la clientèle, de permettre la croissance de la clientèle et le développement de nouveaux marchés ainsi que de faire place à l'innovation, tout en favorisant un partage efficient des projets de développement et en respectant l'équilibre budgétaire.

Voici de quelle façon les directions sont touchées par les changements apportés à la nouvelle structure.

Direction générale et Bureau des affaires institutionnelles et des communications

Abolition de la Direction générale adjointe et enrichissement des responsabilités de la Direction générale par l'entremise du Bureau des affaires institutionnelles et des communications qui sera le carrefour de l'École en matière de gestion des projets institutionnels.

Secrétariat général et Registrariat

Confirmation du jumelage du Secrétariat général et du Registrariat afin de permettre une optimisation de l'utilisation des ressources.

Direction des ressources humaines

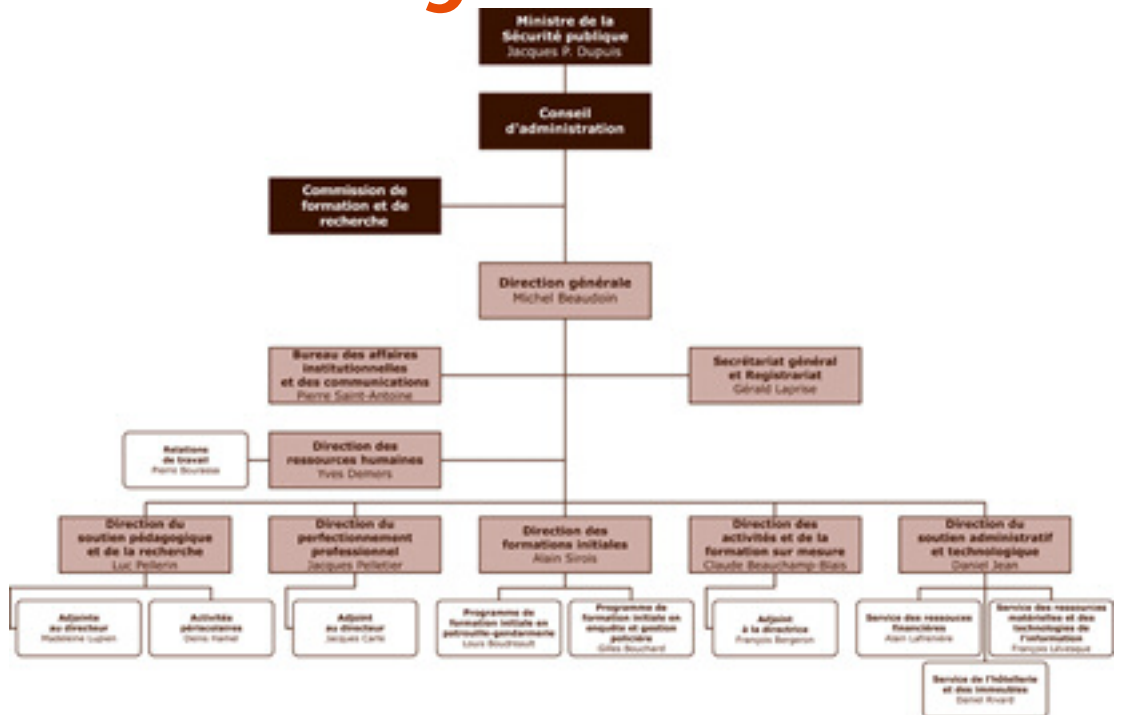
Maintien de la Direction des ressources humaines afin d'optimiser le Programme de développement des ressources humaines (PDRH).

Direction du soutien pédagogique et de la recherche

Modification du mandat de l'ancienne Direction de la recherche et du développement afin de le centrer sur le soutien pédagogique et logistique offert aux directions de formation. La nouvelle direction assurera la cohérence pédagogique par l'animation de cercles de qualités.

Direction du perfectionnement professionnel

Création d'une direction centrée sur le perfectionnement professionnel policier afin de se coller à la Loi sur la police. La mise en valeur du perfectionnement



professionnel permettra d'accentuer l'importance du maintien et du développement des compétences et des habiletés au sein de la communauté policière.

Direction des formations initiales

Modification du mandat de l'ancienne Direction de la formation afin de le centrer sur les formations initiales en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion qui constituent la base de notre mission édictée par la Loi sur la police.

Direction des activités et de la formation sur mesure

Maintien du mandat de l'actuelle direction qui a été récemment créée afin de continuer l'offre de services diversifiés à la collectivité et de formation auprès de nouvelles clientèles paragouvernementales. Cette direction est centrée sur les nouveaux mandats de l'École. Les excédents générés sont réinvestis en développement dans la mission principale.

Direction du soutien administratif et technologique

Modification du mandat de l'ancienne Direction des affaires administratives afin de le centrer dans une approche soutien administratif à l'ensemble des directions de l'École et de lui ajouter le rôle soutien technologique de l'information et des communications.

ressources humaines

Policiers des services de police municipaux

Correspondrez-vous au profil recherché?

Vous êtes policier au sein d'un service de police municipal et vous avez une dizaine d'années d'expérience à titre de patrouilleur. La formation suscite chez vous un grand intérêt et vous avez su maintenir vos compétences à jour en suivant différents cours. Vous appréciez particulièrement travailler en équipe.

Si vous avez répondu « oui » à ces énoncés, vous êtes peut-être le candidat idéal pour travailler à l'École nationale de police à titre de chef d'équipe au sein du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

« Le rôle des instructeurs est central dans la formation des aspirants policiers, précise Alain Sirois, directeur des formations initiales. Ils aident les aspirants policiers à construire leur compréhension du travail policier et agissent auprès d'eux un peu comme des coaches interviennent

auprès d'une équipe sportive. Ils participent à la mise en scène des simulations, deviennent observateurs lors du déroulement de ces scénarios pour ensuite guider et orienter les jeunes dans leur intervention. »

À des fins pédagogiques, l'École s'assure d'avoir une proportion égale de chefs d'équipe provenant



Une vingtaine d'instructeurs chefs d'équipe travaillent au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

des trois types de corps de police du Québec, c'est-à-dire la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal et un corps de police municipal, afin que les aspirants policiers se familiarisent avec les différentes méthodes de travail ayant cours au Québec.

« Les appels de candidatures sont toujours mis sur notre site Web. Actuellement, les candidatures de policiers provenant de services de police municipaux se font rares et nous avons besoin de leur expertise pour compléter nos équipes de formateurs », précise Alain Sirois.

Lorsqu'un policier est retenu, l'École conclut une entente de prêt de service avec son employeur et le syndicat qui le représente.

Pour en savoir plus

www.enpq.qc.ca

(section Appel de candidatures)

Johanne Magny, conseillère en gestion des ressources humaines

(819) 293-8631, poste 6260



Ivan Gray est le premier autochtone à travailler à la formation des futurs policiers autochtones à l'École nationale de police du Québec. Micmac originaire de Listuguj en Gaspésie, il a été policier au sein de sa communauté pendant une quinzaine d'années avant de se joindre, en 2000, à l'équipe de formation policière autochtone de l'École à titre d'instructeur coordonnateur.

Avec sa venue, la direction de l'École réalisait enfin un vœu qu'elle croyait pieux. Elle voulait que les autochtones s'intéressent de près à la formation, qu'ils en viennent des acteurs de premier plan, à la fois pour mieux communiquer les enjeux de leurs communautés et pour susciter un intérêt auprès des jeunes en leur donnant accès à un modèle de réussite.

Un modèle pour les

C'est en faisant partie de Pompiers sans frontières qu'Ivan Gray découvre un intérêt pour la formation. « Quand j'ai suivi des cours pour devenir pompier, l'instructeur m'a proposé d'être formateur, et cette perspective m'a tout de suite intéressé. » Après s'être consacré à la formation pendant dix-huit mois, il retourne travailler à titre de policier dans sa communauté. « J'avais cependant pris goût à l'enseignement. Je me rendais compte à quel point le rôle de formateur pouvait être important. » Un peu plus tard, il apprend qu'un poste d'instructeur à la formation autochtone est vacant à l'École nationale de police du Québec. Il y devient en 2000 le premier autochtone à travailler à la formation des policiers autochtones.

Un rôle déterminant

Ce n'est qu'une fois sur le terrain qu'Ivan Gray prend conscience du rôle important qu'il joue auprès des jeunes. « J'adhérais aux valeurs de l'École. Respect, intégrité, discipline, esprit d'équipe, sens des responsabilités faisaient partie de mon langage. Je savais que j'étais en mesure de leur transmettre ces valeurs, mais j'avais sous-estimé mon impact auprès d'eux », souligne-t-il.

Cet impact, il est immense. Bien sûr, Ivan Gray leur transmet ses valeurs et son savoir, mais le fait qu'il soit lui-même autochtone, qu'il connaisse très bien la réalité des communautés autochtones, qu'il ait exercé le métier de policier, crée une espèce de symbiose entre lui et les jeunes. Il est pour eux une source d'inspiration, un modèle à suivre. « Je sais très bien d'où ils partent, et je sais aussi ce qu'ils auront à vivre lorsqu'ils seront policiers. J'essaie de leur donner des outils, les rendre conscients du rôle qu'ils joueront dans leur communauté. Je crois que c'est pour cette raison qu'ils se connectent très rapidement à moi. »

Environnement social

La pauvreté et les problèmes sociaux, comme l'alcoolisme, la toxicomanie, la violence familiale, le suicide, le chômage, sont très présents dans les communautés autochtones. Travaillant la plupart du temps au sein de leur propre communauté, les policiers autochtones ont souvent à intervenir auprès de leur famille immédiate, de leurs voisins, de gens qu'ils connaissent très bien. « C'est difficile de rester neutre quand vous devez arrêter votre frère, votre oncle ou votre père, précise M. Gray. Dans une grande ville, un policier a peu de chance de vivre une telle expérience. Dans les communautés autochtones, c'est très courant. Les policiers travaillent dans un réseau fermé, très près du réseau familial. L'impact social de leur travail est très grand. Leur intervention à la suite d'un acte criminel est importante, mais les conséquences de cette intervention le sont tout autant. Ils doivent utiliser une approche qui peut bénéficier à la communauté. »

Roulement

Est-ce en raison de cette particularité du travail qu'il existe un important roulement de personnel chez les policiers autochtones ? « Je crois qu'il y a plusieurs raisons, souligne M. Gray. D'abord, être policier dans une communauté autochtone, c'est travailler 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Si vous demandez à un policier ce qu'il a fait durant ses vacances, il y a de fortes chances qu'il vous dise qu'il est resté chez lui...et qu'il est allé au poste de police plusieurs fois. Après quelques années, plusieurs trouvent cela difficile, essoufflant. Certains quittent la profession. Tout le monde n'est pas fait pour cela. »

Une autre problématique est liée au fait que les communautés perdent parfois des policiers au profit de corps de police non autochtones. « Quelqu'un qui veut gravir les échelons ne restera pas longtemps dans un corps de police autochtone. La possibilité d'avancement y est faible étant donné la taille des organisations. Les policiers postulent alors à la Sûreté du Québec ou au Service de police de la Ville de Montréal. »

Du changement

Ivan Gray observe toutefois du changement depuis les dernières années. « Il y avait au sein des derniers groupes d'aspirants policiers beaucoup de dynamisme. On sentait que c'était une autre génération et que le travail d'é-

quipe était très présent dans les sorties de patrouille. Je crois que ce changement provient de l'amélioration apportée au travail de sélection, dû en grande partie au fait que certains chefs de police qui recrutent les policiers sont mieux formés en gestion. La qualité des candidats s'est améliorée et on le voit directement dans la formation. » En 2001, le certificat de gestion des organisations voyait le jour grâce au partenariat entre l'Association de chefs de police des Premières Nations, l'Université de Sherbrooke et l'École nationale de police du Québec. Plusieurs directeurs de police autochtones s'y sont inscrits et l'ont maintenant complété.

La formation en gestion qu'ont suivie les directeurs de police leur permet également de détecter les problématiques et de mettre en place des solutions viables. « Ils se sont rendu compte que le travail des policiers devait être appuyé par d'autres intervenants, mentionne M. Gray. Même si à l'École on fait tout pour améliorer les pratiques policières, les policiers ne peuvent parvenir seuls à régler les problèmes sociaux. Le travail en concertation avec d'autres intervenants, comme les travailleurs sociaux et les spécialistes en éducation, s'est rapidement imposé et cette nouvelle collaboration a enlevé beaucoup de pression chez les policiers. »

« C'est difficile de rester neutre quand vous devez arrêter votre frère, votre oncle ou votre père. »

Adapter la formation policière à la réalité autochtone

Le rôle de l'École en est un d'accompagnement. Elle doit adapter ses programmes de formation policière, ajuster son offre de cours selon les besoins des communautés autochtones, tenir compte de leurs problématiques sociales. « J'ai suivi une formation à Montréal sur le suicide. On sait que c'est un problème énorme au sein des communautés autochtones et que les policiers ont souvent à intervenir à différents niveaux en cette matière. J'aimerais qu'on puisse adapter cette formation et l'insérer au programme de formation que suivent les aspirants policiers. En matière de violence conjugale, il y a des gens qui ont une très grande expertise et qui pourraient offrir la formation. »

Comité sur l'avenir des services policiers autochtones

Dans l'optique de mieux répondre aux besoins de sa clientèle autochtone, l'École fait partie du comité sur l'avenir des services policiers autochtones, composé également des membres de l'Association des chefs de police des Premières Nations et du ministère de la Sécurité publique. « Ce comité permet des échanges très fructueux : les directeurs de police savent comment on forme leurs policiers, ils nous font part de leurs besoins et tous nous mettons l'épaule à la roue en vue d'instaurer de meilleures pratiques et de rehausser la qualité des services. »

Une période d'adaptation nécessaire

Les policiers autochtones qui viennent suivre leur formation à l'École, à Nicolet, ont besoin d'une période d'adaptation, principalement ceux qui viennent du Nord.

« Certains ont de la difficulté avec la température à l'intérieur des bâtiments de l'École, fait remarquer M. Gray. Ils sont si habitués au grand froid qu'évi-

habitués. Et la diversité des aliments les impressionne. « J'étais assis avec eux à la cafétéria et j'étais étonné de les voir manger une grande quantité de fruits : bananes, oranges, pommes... Chez eux, les fruits coûtent une fortune et ne sont jamais frais. »

Ils doivent aussi s'adapter à notre fonctionnement. « Alors que j'étais en classe avec eux, je m'aperçois que presque tous les étudiants avaient enlevé leurs bottes. Je leur demande alors ce qui se passe. Ils me disent que, dans la culture inuit, il est interdit d'entrer dans les maisons avec les bottes. J'ai dû leur dire qu'à l'École, ils doivent garder leurs bottes. »

Ces situations peuvent sembler banales, mais additionnées les unes aux autres, elles sollicitent leur capacité d'adaptation. Leurs apprentissages peuvent-ils être mis en péril? « Pour ceux qui doivent vivre une plus grande adaptation, le niveau de stress est plus élevé lorsqu'ils arrivent. Il faut parfois compter une ou deux semaines d'adaptation. On a accepté cette situation ici à l'École et on essaie plutôt de les aider parce qu'on sait que ce n'est pas facile. Ils sont loin de leur famille. Dans certains cas, ils ne peuvent pas retourner chez eux la fin de semaine, ils sont ici pour douze ou quinze semaines consécutives, selon le programme qu'ils suivent. Je leur dis que je suis là pour eux et que ma porte est toujours ouverte. »

Toujours plus de formation

Le niveau de scolarité augmente chez certains jeunes des communautés autochtones. Et on peut souhaiter que ceux qui aspirent à la profession policière voudront eux aussi être plus scolarisés, ce qui contribuera assurément à de meilleures pratiques. « Ce que je souhaiterais, explique Ivan Gray, c'est que les policiers autochtones suivent tous le programme de formation initiale en

jeunes autochtones

« Plus il y aura d'instructeurs autochtones pour les autochtones, plus notre impact sur les communautés sera grand. »

demment, pour eux, nos locaux sont surchauffés. En janvier dernier, je recevais un groupe d'Inuits et je leur disais que c'était froid au Québec, à cette période-ci, autour de - 30 °C. Leur réaction a été immédiate : un fou rire généralisé dans la classe et un commentaire me rappelant que, chez eux, la température avoisinait parfois les - 60 °C. »

Les mets apprêtés ici sont très différents de ce à quoi ils sont

patrouille-gendarmerie et qu'on élimine progressivement la formation des constables spéciaux. Idéalement, le DEC en techniques policières (trois ans d'études) devrait être préalable à la formation de l'École, et pas seulement l'AEC (30 semaines d'études). Plus ils seront scolarisés au départ, plus ils seront intéressés à suivre de la formation spécialisée par la suite, et seront ainsi dans un processus de formation continue. D'ici là, je fais tout ce que je peux pour qu'ils donnent leur maximum. Quand l'un d'eux me dit que c'est impossible, je leur dis que si moi je l'ai fait, il est tout aussi capable. Un jour, un jeune m'a dit : « Dans dix ans, je vais revenir ici comme instructeur. » Ça m'a fait plaisir d'entendre cela. Je leur dis de toujours garder en tête un objectif et d'essayer de l'atteindre. Plus il y aura d'instructeurs autochtones pour les autochtones, plus notre impact sur les communautés sera grand. Et je rêve que des instructeurs autochtones de différentes nations (cri, micmac, inuit, etc.) se joignent à l'équipe en place.

Lisez le complément d'information sur la **formation autochtone** en page 14.



Des traditions qui font école

L'École nationale de police du Québec a ceci de particulier : tous ceux qui désirent être policiers sont obligés de la fréquenter. Dans cette perspective, c'est un défi pour ses dirigeants de faire en sorte qu'elle marque la vie de ses étudiants, qu'elle représente une fierté pour ceux qui l'ont fréquentée. Il y a bien sûr la formation elle-même qui entraîne des changements majeurs chez les aspirants policiers, mais l'École a également instauré au fil des années des événements qui sont devenus des traditions au sein du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Inspection des cohortes, dîner de Noël des aspirants policiers servi par les membres du personnel de l'École, chanson d'adieu des instructeurs, inspection des cohortes, cérémonie de remise des diplômes, voilà des événements qui ponctuent le séjour des aspirants policiers de repères contribuant à donner un sens à leur démarche.

Des événements qui laissent leur marque

Selon Paul Girard, sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité au ministère de la Sécurité publique qui a travaillé plusieurs années à l'École, ces événements contribuent à ce qu'une institution comme l'École nationale de police du Québec laisse une empreinte indélébile chez ceux qui la fréquentent. « Les aspirants policiers doivent pouvoir dire : si je n'avais pas fréquenté cette école-là, il ne me serait pas arrivé ce qui m'arrive, ou je ne serai plus jamais comme j'étais avant de la fréquenter. »

Michel Beaudoin, directeur général de l'École nationale de police du Québec et policier de carrière, se souvient encore très bien de sa cérémonie de remise des diplômes en 1974. « C'était une journée extraordinaire, se remémore-t-il. Tous les instants de cette cérémonie, les gens qui étaient présents, l'émotion qui était palpable, sont gravés à jamais dans ma mémoire. On sentait un esprit de corps incomparable. »

L'inspection, plus importante qu'elle n'y paraît à première vue

Parmi ces traditions, l'inspection dont sont régulièrement l'objet les aspirants policiers figure parmi les moments forts de leur séjour. Les aspirants policiers peuvent être inspectés à une trentaine de reprises au cours de leur séjour à l'École. Plus que la simple vérification de la propreté de l'uniforme, l'inspection dans le milieu policier est le symbole de la reddition qui doit être faite par les mécanismes de régulation en place, que ce soit la déontologie ou les tribunaux. « Il est crucial de procéder à l'inspection régulière des cohortes dans la



Le directeur général de l'École, Michel Beaudoin, procède ici à l'inspection de la 58^e promotion. Cette activité s'intègre dans l'enseignement du savoir être. « Le professionnalisme passe aussi par l'image, et cette image traduit ce que vous êtes », a mentionné M. Beaudoin aux aspirants policiers lors de cette rencontre.

mesure où les aspirants policiers doivent s'y habituer, précise Paul Girard. Un aspirant policier qui n'est pas capable de vivre avec le principe de l'inspection ne sera pas capable de travailler dans le régime public où il devra rendre compte de ses actes. »

« Je crois que c'est une responsabilité de l'École de transmettre cette façon de représenter l'ordre public, explique Michel Beaudoin. Bien sûr, c'est une discipline additionnelle à laquelle doivent s'astreindre les aspirants policiers avant même que leur journée commence, mais ils doivent comprendre à quel point la façon de porter l'uniforme et la façon de se comporter sont des indicateurs de sécurité publique. La fierté de porter l'uniforme doit donc transparaître. » Au-delà de l'apparence, c'est le droit du citoyen d'être servi de la meilleure façon qui soit, avec toute la rigueur, l'intégrité et le professionnalisme requis. « Porter l'uniforme avec fierté, c'est montrer qu'on est digne de la confiance que nous manifeste la population », précise Paul Girard.



L'École tient annuellement neuf cérémonies de remise des diplômes. Le diplôme du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie constitue le permis d'exercice de la profession policière. En plus d'une vingtaine d'invités d'honneur, environ 500 personnes, parents et amis des aspirants policiers, assistent à cette cérémonie protocolaire, fortement empreinte d'émotion. Quelques traditions font partie de cette cérémonie dont la remise par la promotion sortante d'une photo souvenir regroupant tous les aspirants policiers et celle qui consiste à inviter des agents de la paix de carrière (voir la photo) à remettre le diplôme à leur fille ou à leur fils, à leur petite-fille ou à leur petit-fils, selon le cas.

Une vingtaine d'instructeurs travaillent au sein du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Ces instructeurs, qu'on appelle aussi des chefs d'équipe, sont des policiers en prêt de service qui agissent auprès des aspirants policiers à titre de coaches et les aident à construire leur compréhension du travail policier. À des fins pédagogiques, l'École s'assure d'avoir une proportion égale de chefs d'équipe provenant des trois types de corps de police du Québec, c'est-à-dire la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal et un corps de police municipal, afin que les aspirants policiers se familiarisent avec les différentes méthodes de travail ayant cours au Québec.

À la fin de leur contrat, d'une durée de deux ou trois ans, les policiers regagnent leur organisation policière. Avant ce départ, une tradition à l'École consiste à rassembler les membres du personnel et les aspirants policiers pour chanter la chanson d'adieu à ces instructeurs sur l'air de « Adieu, monsieur le professeur ». Un moment fort émouvant pour ces personnes qui ont donné beaucoup d'eux-mêmes dans la formation des futurs policiers. Ci-contre, Pierre Ferland, lieutenant au Service de police de Trois-Rivières qui a été instructeur à l'École, reçoit l'accolade d'un aspirant policier lors de cette chanson d'adieu.



Programme court de gestionnaire premier niveau

Les cadres de la protection de la faune formés à l'École

En mai 2006, les 52 cadres de la Direction générale de la protection de la faune du Québec (DGPF), qu'ils soient chefs de service ou directeurs, auront terminé le programme court de gestionnaire premier niveau que l'École a élaboré spécifiquement pour eux. « La plupart des cadres chez nous étaient au départ des agents de protection de la faune. Au-delà des connaissances et des habiletés qu'ils ont développées sur le terrain, ils avaient besoin d'être outillés en gestion afin de mieux répondre aux exigences actuelles », explique Guy Nadeau, directeur du soutien aux opérations régionales de la DGPF à Québec.

Après avoir établi le profil de compétences recherché chez ses cadres et déterminé les besoins de formation, la DGPF a entrepris des démarches afin d'identifier le programme de formation qui répondrait aux besoins de ses cadres. « L'approche par compétences et la formation de niveau universitaire qu'offrait l'École nationale de police du Québec nous convenaient parfaitement », souligne M. Nadeau.

Grâce au travail de ses conseillers pédagogiques, l'École a pu adapter son programme de formation initiale en gestion policière aux besoins des cadres de la DGPF. « Il s'agissait pour nous de travailler en poursuivant les mêmes objectifs que dans le milieu policier, à savoir la professionnalisation de la fonction de travail », précise Claude Beauchamp-Blais, directrice des activités et de la formation sur mesure. « On a donc élaboré un programme de formation qui tient compte de leur statut, des exigences de l'exercice de leurs fonctions de travail, dans une perspective de développement professionnel, sur mesure, en utilisant l'expertise de l'École en matière de formation universitaire. »



Le travail d'équipe est une composante importante du programme de formation qui a été élaboré spécifiquement pour les cadres de la Direction générale de la protection de la faune du Québec.

Font partie de ce programme de formation les cours Management des organisations, Développement des habiletés de direction, Évaluation du rendement, Éthique appliquée, Coaching et une activité d'intégration spécifique aux chefs de service, ces trois derniers cours ayant été élaborés spécifiquement pour les cadres de la DGPF. « Jusqu'à maintenant, les commentaires sont très positifs », soutient M. Nadeau.

En plus d'avoir développé des habiletés de gestion, les cadres ont grandement apprécié le travail d'équipe, les interactions et les discussions qui font partie intégrante du programme de formation. Les nombreuses études de cas analysées en classe ainsi que dans les travaux permettent de mettre à profit à la fois les expériences acquises en cours de carrière et les notions théoriques apprises à l'intérieur des différents cours.

« Cette approche pédagogique permet aux gestionnaires d'être plus à l'aise dans leurs tâches au quotidien tout en montrant plus d'assurance dans leurs décisions. Nous avons été sensibilisés, notamment dans le cours Éthique appliquée, à l'importance de prendre conscience de nos valeurs, à avoir confiance en soi, à analyser le problème au-delà des règles, des normes et des procédures. Nous nous sentons mieux outillés pour faire face à notre « solitude » de gestionnaire lorsque nous devons prendre la décision finale », confie le directeur.

« En plus d'atteindre notre objectif de parfaire les connaissances et de développer les habiletés en gestion de notre personnel cadre, la mise en place de ce programme de formation a eu un effet bénéfique sur leur estime de soi et leur reconnaissance sociale », conclut M. Nadeau.

L'arrivée des nouvelles exigences de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) en janvier 2003 a obligé Hydro-Québec à revoir la formation de ses constables spéciaux sous peine de se voir retirer son permis d'exploitation de sa centrale nucléaire Gentilly II.

Programme de formation des constables spéciaux d'Hydro-Québec Pour mieux travailler en partenariat avec les corps de police québécois

Ces exigences sont directement reliées aux événements du 11 septembre 2001, à la suite desquels la façon de voir la sécurité a considérablement changé un peu partout dans le monde. Les nouvelles normes de sécurité que la CCSN a imposées, de façon à garantir la protection des sites à risque, obligent Hydro-Québec à assurer en cas de besoin une action immédiate d'un groupe d'intervention. « Après avoir déterminé avec les gestionnaires de la Centrale nucléaire Gentilly II les compétences qui devaient être maîtrisées à la fin du programme de formation, il ne fallait pas perdre de vue que la formation des constables spéciaux devait leur permettre de travailler en partenariat et en collégialité avec les corps de police, notamment avec la Sûreté du Québec, et de respecter les protocoles d'entente concernant les mesures d'urgence », explique Claude Beauchamp-Blais, directrice des activités et de la formation sur mesure à l'École.

Le programme de formation des constables spéciaux d'Hydro-Québec comprend quatre phases de formation : l'intervention physique, la capacité d'endiguement, l'équipe d'endiguement et le groupe d'intervention. « Une cinquantaine de personnes auront été formées durant plus de 200 heures », souligne la directrice des activités et de la formation sur mesure. « Les nouvelles exigences de la Commission canadienne touchent non seulement la sécurité industrielle, l'accès aux locaux, la validation des équipements et les modèles de sécurité, mais surtout elles suggèrent un modèle qui s'étend jusqu'au groupe d'intervention afin d'être en mesure d'assurer une intervention immédiate en cas de situation à risque, de la circonscrire jusqu'à ce que les policiers de la Sûreté du Québec arrivent sur les lieux et interviennent comme ils le feraient sur n'importe quel site qui serait attaqué par des terroristes », spécifie M^{me} Beauchamp-Blais.

L'acte de nomination des constables spéciaux d'Hydro-Québec a donc été corrigé en fonction des nouvelles exigences auxquelles ils doivent maintenant répondre, c'est-à-dire que cet acte fait maintenant état d'un pouvoir d'arrestation et d'un pouvoir d'utilisation d'armes de pointe. Ils ont entre autres reçu de la formation sur une arme de calibre 223, qui est en fait une mini-mitraillette. « La formation s'est déroulée de façon extraordinaire. Les gens ont su développer entre eux une responsabilité de groupe et de vigie; ils ont appris à respecter des normes de sécurité sur l'utilisation des armes et sur les stratégies de déplacement. Les techniques de protection entre eux, les regards et leur attitude démontraient qu'ils comprenaient bien leur rôle, soit celui d'assurer la sécurité de la population, de protéger une installation et des biens », conclut Claude Beauchamp-Blais.

Perfectionnement
de service

La demande est **de plus en plus forte**

Une grosse partie des activités sur mesure a été constituée cette année par la location de locaux et de chambres pour du perfectionnement de service donné par les corps de police.

À titre d'exemples, la Sûreté du Québec vient y faire de nombreuses formations : l'induction de ses recrues, la formation sur autocad de ses techniciens en scènes de crime et des formations diverses pour les membres du Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ) et du Système automatisé de renseignements criminels (SARC). Les procureurs de la Couronne y tiennent depuis deux ans leur École des poursuivants. Des corps de police viennent faire la requalification en tir de ses policiers et retiennent également à cette fin les services des instructeurs en tir tout en pouvant compter sur des installations ultramodernes. « On peut facilement comprendre que nos partenaires de la

sécurité publique considèrent de plus en plus nos installations spécialisées pour faire leur perfectionnement de service, d'autant plus que l'École est située au centre du Québec. Or, ces organisations ont souvent besoin de rassembler des gens de partout au Québec », commente François Bergeron, adjoint à la directrice des activités et de la formation sur mesure.

Pavillons de simulations, salles de tir, laboratoires, salles de classe multimédias, amphithéâtres multimédias, dojos, sont les installations spécialisées qui attirent les organisations. « De plus, la qualité de notre hébergement impressionne toujours nos clients, sans compter qu'ils ont accès à nos installations sportives, comme la salle d'entraînement physique et la piscine », précise M. Bergeron.

Pour en savoir plus
www.enpq.qc.ca/sac.htm

À l'ère des véhicules verts

Autos hybrides testées

Les préoccupations environnementales et sans doute le prix fluctuant de l'essence ont donné naissance à l'ère des véhicules verts. Depuis 2004, on peut dire que les véhicules hybrides, c'est-à-dire les véhicules qui allient les technologies avec essence et électricité, constituent un joueur de plus en plus considéré. Peuvent-ils être utilisés comme véhicules servant à la protection des personnalités? Voilà la question qui a été posée à l'École nationale de police du Québec par le Service de protection des personnalités du ministère de la Sécurité publique. Les instructeurs en conduite de véhicule d'urgence de la Direction des activités et de la formation sur mesure ont alors entrepris de tester ces véhicules.

« Avant de faire l'achat de plusieurs véhicules, il est légitime qu'un organisme comme le Service de protection des personnalités veuille savoir si ces véhicules se comparent à un modèle utilisé dans le domaine policier et parapolicier comme la Ford Crown Victoria », estime Gaétan Leblond, un des instructeurs en conduite de véhicule d'urgence qui a procédé aux essais routiers.

C'est la deuxième fois que des experts de l'École sont appelés à tester des véhicules hybrides, le premier véhicule était la Toyota Prius, le deuxième la Honda Accord

2005. De plus, en 2000, alors que les organisations policières évaluaient la possibilité d'acheter des mini-fourgonnettes, le ministère de la Sécurité publique demandait à l'École de faire des essais routiers sur ces véhicules. « Avec toute l'expertise qu'on a développée en matière de formation sur des véhicules d'urgence, on connaît les paramètres dont il faut tenir compte pour tester un véhicule selon l'usage qu'on veut en faire », souligne M. Leblond.

Les essais ont été faits sur le circuit routier de l'École, de même que sur des autoroutes, des routes régionales et secondaires, sur différents types de chaussée (gravier et asphalte) et sous différentes conditions atmosphériques. La maniabilité du véhicule, le freinage en situation régulière et d'urgence, les techniques de demi-tour, de courbe, les manœuvres de fuite (j-turn) ont été testés, tout en considérant la grandeur de l'habitacle et la consommation d'essence. Les résultats ont ensuite été comparés à ceux de la Ford Crown Victoria.

« Le rapport a été remis à notre client. Les conclusions le conduiront-elles vers l'achat de ces véhicules? Avec les avantages et les inconvénients qu'on lui a listés, il prendra certes une décision plus éclairée », de conclure M. Leblond.

Le freinage d'urgence sur une surface en gravier faisait partie des tests effectués



capsule linguistique

Avez-vous dit :
« Cet individu
a été **sentencé** » ?

Si vous avez répondu oui à cette question, consolez-vous en vous disant que vous n'êtes pas la seule personne à commettre cette erreur, et surtout, n'ayez crainte, on ne vous condamnera pas.

En fait, le verbe *sentencer* est un calque de l'anglais « to sentence », qui se traduit par le verbe *sentencier*. Or, *sentencier* est un verbe vieilli, qui est attesté dans très peu de dictionnaires de la langue française. Par ailleurs, en

matière criminelle, les juristes n'utilisent pas le mot *sentencier*. Il est donc préférable de dire: « Cet individu a été **condamné**. »

Pour votre gouverne, veuillez prendre note qu'on ne doit pas confondre *sentence* et *peine*. Le mot *sentence* ne s'emploie que lorsqu'on peut le remplacer par jugement ou par décision alors que *peine* désigne la sanction, la punition.

L'École signe une **entente** avec l'Institut maritime du Québec



En juin dernier, l'École et l'Institut maritime du Québec ont signé un protocole d'entente destiné à encourager le partenariat, la coopération et les échanges dans le domaine de la formation ainsi que de la recherche et du développement. Des efforts particuliers seront entrepris en vue d'accroître ou d'améliorer l'offre de formation reliée aux champs de la sûreté et de la sécurité, du nautisme et du transport maritime, de la plongée sous-marine et de la logistique du transport.

« C'est un partenariat très intéressant pour les deux parties, souligne Alain Sirois, directeur des formations initiales de l'École. Concrètement, nous allons pouvoir de part et d'autre mettre à contribution notre expertise respective sur le contenu ou sur la diffusion de formations existantes, comme Lois et règlements relatifs à la sécurité nautique ou Patrouille en bateau, et également élaborer de nouvelles formations portant sur la sécurité portuaire, par exemple. »

Cette entente est d'une durée de trois ans et est renouvelable.

De gauche à droite, Daniel Dion, directeur adjoint responsable du Service de la formation continue et du Centre de formation en plongée professionnelle, Institut maritime du Québec (IMQ), Gaétan Boivin, directeur de l'IMQ, Louise Gagnon-Gaudreau, directrice générale de l'École au moment de la signature, et Alain Sirois, directeur des formations initiales, ENPQ.

Formation en ligne **Une expérience concluante à répéter**

Après trois mois d'expérimentation, les quelque 300 policiers qui ont participé au projet pilote de la formation en ligne traitant des aspects juridiques de la fouille accessoire à une arrestation ont unanimement apprécié le médium utilisé et le déroulement de la formation. Ils ont également exprimé le souhait que cette stratégie d'apprentissage à distance se poursuive avec des cours de perfectionnement professionnel ou de service.

Conçue en collaboration avec la Sûreté du Québec, le Service de police de Ville de Montréal et l'École nationale de police du Québec, cette capsule de formation se voulait essentiellement une mise à jour des connaissances policières dans un domaine particulier. Elle a permis aux participants policiers de se familiariser avec la stratégie du *e-learning* et d'en évaluer les impacts pédagogiques.

Forts des commentaires recueillis, les partenaires impliqués dans la conception de cette première expérience analysent actuellement les possibilités de mise en oeuvre d'autres activités de formation du même type. L'année 2006 permettra de planifier les actions à prendre en ce sens.

Belges en formation



Étienne Wéron, André Carpentier et Hugues Tasiaux sont trois policiers de la Police fédérale belge venus suivre le cours Entrevue filmée de suspects en janvier 2005 à l'École nationale de police. Ils sont ici en compagnie du coordonnateur au programme d'enquête, Noël Longchamps.

« Nous espérons pouvoir appliquer en Belgique quelques-unes des notions que nous avons apprises ici », mentionne André Carpentier, un des trois policiers de la Police fédérale belge venus à l'École suivre le cours Entrevue filmée de suspects en janvier 2005. Ces policiers de terrain qui mènent des enquêtes de crime majeur et qui sont également chargés de cours en technique d'audition à l'École nationale de recherche de la Police fédérale belge ont dû travailler assidûment durant les deux semaines qu'ils ont séjourné à l'École afin de réussir leur cours. « Nous sommes grandement satisfaits de ce que nous avons appris et avons été enchantés de l'accueil des gens, de leur courtoisie et de leur grande amabilité. »

Pour en savoir plus sur la formation policière autochtone

(Suite des pages 8 et 9)

L'École nationale de police du Québec offre deux programmes de formation qui permettent aux autochtones de travailler en milieu policier.

Le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Afin d'être admis au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, dont la durée est d'environ quinze semaines, le candidat doit, en plus de détenir une promesse d'embauche de la communauté qui le parraine, se conformer aux exigences de la Loi sur la police et être titulaire d'un DEC (diplôme d'études collégiales), d'une durée de trois ans, ou d'une AEC (attestation d'études collégiales), d'une durée de trente semaines, en techniques policières et répondre aux exigences d'admission, dont les tests médical et physique. La plupart des autochtones sont titulaires d'une AEC. Le diplôme de ce programme constitue le permis d'exercice de la profession policière au Québec.

Le programme de formation de constable spécial

D'une durée de douze semaines, ce programme de formation prépare le candidat à intervenir de façon adéquate, selon une approche communautaire, auprès de la population desservie par

l'organisation policière. Le diplômé de ce programme est assermenté par le ministère de la Sécurité publique et peut travailler uniquement en milieu autochtone. Le constable spécial est un agent de la paix dans les limites définies dans son acte de nomination. Pour être admis à ce programme de formation, aucun préalable scolaire n'est exigé.

Formation tout au long de la carrière

L'École nationale de police offre également aux autochtones des cours de perfectionnement professionnel dans les différents domaines de pratique policière.

Un programme de formation universitaire, conduisant à un certificat de premier cycle en gestion policière, est aussi offert à la clientèle autochtone. Ce programme a été élaboré par l'École nationale de police du Québec et l'Association des chefs de police des Premières Nations du Québec et s'offre en partenariat avec l'Université de Sherbrooke. Il inclut dix cours d'une durée totale de 450 heures (30 crédits universitaires).

L'ensemble des cours offert à la clientèle autochtone tient compte de ses particularités et se donnent en français ou en anglais.

Évolution de la formation policière autochtone

- 1960-1970** Les services de police dans les communautés autochtones étaient assurés par des constables spéciaux surnuméraires désignés par la GRC.
- 1968** Création de l'Institut de police du Québec.
- 1975** Le 7 juillet, l'Institut de police du Québec reçoit la première cohorte autochtone, soit douze policiers provenant des différentes communautés des Premières Nations du Québec. En tout, cinq formations de constables spéciaux autochtones ont été données à l'Institut sous la responsabilité de la Sûreté du Québec.
- 1978** Le 17 avril, le Service de la police amérindienne est légalement constitué et son siège social est situé à Pointe-à-Blanc, Québec. Sous sa gouverne, dix cohortes de constables spéciaux ont été formées.
- 1992** L'Institut de police du Québec revoit la formation offerte aux organisations policières autochtones. Le programme de formation de constable spécial subit des changements importants.
- 1994** Afin de répondre aux besoins spécifiques de la clientèle autochtone, l'Institut de police du Québec développe le cours Négociation avec un suicidaire en plus de nombreux autres cours ad hoc.
- 1997** La première cohorte de candidats autochtones au programme de formation policière de base fait son entrée.
- 2000** Le 16 juin, la Loi sur la police est instaurée. Le 1^{er} septembre, l'École nationale de police du Québec succède à l'Institut de police du Québec.
- 2001** Le certificat de gestion des organisations (gestion policière) fait son apparition grâce au partenariat entre l'Association de chefs de police des Premières Nations, l'Université de Sherbrooke et l'École nationale de police du Québec.



Source : Secrétariat aux affaires autochtones, Octobre 2005

Colloque international francophone sur la police et les citoyens

Environ 150 participants et une soixantaine de conférenciers provenant du Québec mais aussi de la France, de la Belgique, de la Suisse, des États-Unis, de la Grande-Bretagne et de l'Australie se sont réunis à l'École nationale de police du Québec, à Nicolet, lors du Colloque international francophone sur la police et les citoyens les 31 mai, 1^{er} et 2 juin 2005.

Organisé par le Centre international de criminologie comparée (CICC) de l'Université de Montréal et l'École nationale de police du Québec, ce colloque a été une occasion pour le CICC de renforcer les liens internationaux tissés depuis longtemps avec ses partenaires étrangers et de présenter au Québec un bilan exhaustif des recherches menées dans le monde entier sur les activités policières, les partenariats police-citoyens et la production de sécurité. Quant à l'École, elle a pu confirmer une fois de plus son rôle de carrefour de la formation policière québécoise.

Les textes de ce colloque sont diffusés sur le site Web de l'École.

Pour en savoir plus
www.enpq.qc.ca



2005 International SPPADS Conference

L'École a été l'hôte, en collaboration avec la Sûreté du Québec, de la 2005 International State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS), en juin 2005, la 25^e édition des rencontres annuelles du SPPADS. Une quarantaine de personnes ont participé à ce colloque dont la majorité étaient des représentants d'écoles de police nord-américaines.

Ces rencontres ont favorisé l'émergence d'un réseau qui s'est tissé au fil des ans grâce à la formule préconisée, axée sur la simplicité des rapports entre les participants et les nombreux échanges informels. Chaque représentant fait une présentation d'une démarche récemment entreprise au sein de son organisation. Les participants peuvent ainsi saisir les enjeux réels, de même que les stratégies déployées ainsi que les aspects émotifs et psychologiques qui conduisent à la réussite d'une telle démarche.

L'an prochain, 2006 International SPPADS Conference se tiendra à Miami, en Floride.



Un accueil officiel a été réservé aux participants du 2005 International SPPADS Conference par les hôtes québécois.

nos partenaires

Pour les anciens employés de l'Institut de police et de l'École nationale de police

Journée Retrouvailles

Vous avez déjà travaillé à l'École nationale de police du Québec? Si oui, vous êtes invités à participer à la journée Retrouvailles qui se tiendra en avril 2006.

« Cette activité s'adresse à tous ceux qui ont travaillé ici à l'École depuis les tout premiers débuts en 1969, alors que c'était l'Institut de police du Québec, que ce soit d'anciens membres du personnel policier, du personnel civil, du personnel affecté à la sécurité, à l'entretien ménager ou la SIQ », précise Jean-Yves Duchesne, président du comité organisateur.

Le comité organisateur est en train d'élaborer le déroulement de la journée. Il y aura une pos-

sibilité d'hébergement sur le campus pour ceux qui le désirent. En début de 2006, le site Web de l'École présentera de l'information sur le déroulement de la journée et sur les modalités d'inscription.

Le comité ne prévoit pas envoyer d'invitation personnalisée. Si vous connaissez d'anciens employés de l'École, n'hésitez pas à leur faire part de la tenue de cette activité.

Pour en savoir plus

Claudelle Lebel
clebel@enpq.qc.ca
(819) 293-8631, poste 6239
www.enpq.qc.ca

Félicitations!

Bravo à Richard Leclerc, instructeur en tir à l'École nationale de police du Québec, et à son équipe pour la médaille d'or remportée aux compétitions de curling des Jeux mondiaux des policiers et pompiers qui se sont déroulés du 27 juin au 2 juillet 2005 à Québec.

Faisaient partie de cette équipe, à la première position, Steve Brière, policier à la Sûreté du Québec (Saint-Hyacinthe), à la deuxième position, Luc Turcotte, policier au Service de police de Saguenay, à la troisième position, Yvon Pichette, policier retraité de la Sûreté du Québec (Cap-de-la-Madeleine) et Richard Leclerc, capitaine.

Félicitations également à Martin Grenier, instructeur au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de l'École, pour sa participation aux compétitions de culturisme de ces mêmes Jeux.



Un monument à la mémoire des policiers morts en service a été installé en septembre dernier sur le terrain en façade de l'École. À ce cénotaphe, viendront s'ajouter celui de la Sûreté du Québec, et éventuellement ceux du Service de police de la Ville de Montréal et de l'Association des directeurs de police du Québec.

En vue d'accroître un sentiment d'appartenance, un projet actuellement en plan consiste à inviter chaque organisation policière à commanditer l'achat et la plantation d'un arbre qui sera par la suite identifié à son nom.

Les policiers québécois disposent ainsi d'un lieu de recueillement pour leurs confrères et consoeurs qui ont donné leur vie pour protéger leurs concitoyens.



À l'intérieur de sa mission, l'École doit encourager, faciliter et planifier des échanges d'expertise avec l'extérieur du Québec et, en particulier, favoriser la contribution de spécialistes québécois à des missions d'échange international en matière de formation policière.

Québécois et Belges dialoguent : coup d'envoi

Collaboration spéciale de Georges Duhaut, Marie-Christine Joris et Alfred Mahaux, Police fédérale belge

Dans la littérature qui traite de la police, les auteurs défendent fréquemment la thèse que les problèmes policiers sont partout les mêmes. Si cette affirmation mérite d'être quelque peu relativisée, ces nuances n'ont certes pas de raison d'être pour ce qui est du Québec et de la Belgique. En dépit du fait que nos deux pays soient de taille fort différente, ils présentent cependant des similitudes socioculturelles frappantes : ils se situent aux confins de la culture anglo-saxonne et de la cul-

- l'intervention remarquée du professeur Jean-Paul Brodeur de l'Université de Montréal dans les locaux du Parlement belge en avril 2003 lors de la séance académique d'installation du Centre d'études policières;
- la conclusion d'un accord de coopération entre l'Académie provinciale de police de la province du Hainaut (APPEV) et l'ENPQ et ses suites concrètes;
- la participation en octobre 2003 de Marie-Christine Joris, de la DPF, au colloque des

Car, le saviez-vous, avec le présent article est donné le coup d'envoi d'une série de messages réciproques à l'adresse des lecteurs des deux publications précitées. Nous vous suggérons que la collaboration s'intensifiait : en voilà une preuve tangible.

Par référence aux thèmes qui ont déjà été abordés lors des précédents contacts entre Québécois et Belges, on peut s'attendre à ce que les sujets suivants, entre autres, fassent l'objet d'une attention particulière dans les prochains articles :

- la formation du personnel de la police dans ses diverses facettes;
- la police communautaire;
- la diversité au sein de la police;
- l'usage de la force;
- la promotion de la culture policière (bien-être, déontologie, motivation au travail, leadership, etc.);
- le fonctionnement du Collège européen de police (CEPOL), instance qui soutient l'organisation de formations au plan européen en faveur du personnel de la police;
- l'évolution de l'actualité policière.



Des policiers à l'écoute des citoyens

ture française et se caractérisent par l'existence de communautés culturelles et ethniques en constante interaction.

Les divers contacts qui ont eu lieu au cours de ces dernières années entre des représentants des deux pays nous ont permis de constater dans le concret combien les perceptions et les concepts sont les mêmes de part et d'autre de l'Atlantique. Et lorsque nous essayons de nous remémorer ces rencontres, nous sommes étonnés par la fréquence de celles-ci. Sans vouloir être exhaustifs, voici celles qui nous viennent spontanément à l'esprit :

- deux visites de Louise Gagnon-Gaudreau, alors directrice générale de l'École nationale de police du Québec (ENPQ) accompagnée de certains de ses collaborateurs directs, la dernière datant de décembre 2004;
- la même année, le passage à notre Direction de la formation (DPF) et à notre École nationale de recherche (DPER) de Paul Girard, alors directeur général adjoint de l'ENPQ;
- les échanges avec Christian Chalin, membre de la Délégation générale du Québec à Paris, qui se sont ouverts dans le courant de l'année 2003 et qui se poursuivent encore à l'heure actuelle : ils portent sur les multiples facettes de la fonction policière;

formateurs de la Sûreté du Québec et sa visite à l'ENPQ;

- la présence de représentants de diverses instances belges au colloque « La police et le citoyen » co-organisé par l'Université de Montréal et l'ENPQ, présence qui a également permis la poursuite des projets de coopération entre la DPF et l'ENPQ.

Un inventaire assez impressionnant, vous en conviendrez! Et tout porte à croire qu'il ne s'agit là que du début d'une collaboration sur le long terme puisque tout prochainement est planifiée à la Direction générale des ressources humaines de la police intégrée, la visite de Madeleine Lupien, adjointe au directeur du soutien pédagogique et de la recherche. Il sera fait écho de cette rencontre dans un prochain article de *L'École aux postes* et de l'organe d'information qui y correspond en Belgique, *Inforevue*.

Nous espérons que le ton de nos propos vous aura permis de comprendre que nous sommes avant tout à l'écoute de nos collègues du Québec et que nous souhaitons tout d'abord relayer vers nos collègues belges les « bonnes



Une patrouille équestre à la côte belge

pratiques » dont ils nous feront part. De leur côté, ils pourront peut-être mettre à profit l'expérience que nous acquérons dans le cadre d'une profonde et délicate réforme de nos services de police qui exige de nous capacité d'adaptation et créativité.

60^e commission permanente franco-québécoise

Au cours des deux prochaines années, l'École participera à un certain nombre de missions internationales en marge de la 60^e commission permanente franco-québécoise (CPFQ). Dans ce contexte, elle collabore avec la Sûreté du Québec à un projet de coopération avec la Police nationale de France portant sur la modernisation de la gestion des ressources d'encadrement à la Sûreté du Québec (en raison du départ massif de membres du personnel cadre) et la réforme des corps et carrières de la Police nationale de France. La problématique se pose en deux points :

1. Comment développer les compétences de gestion chez les gestionnaires de 1^{er} niveau : sergents à la Sûreté du Québec (SQ) et brigadiers chefs et majors dans la Police nationale (PN);

2. Comment identifier, sélectionner et former les gestionnaires de 1^{er} niveau qui ont le potentiel pour accéder au 2^e niveau : devenir lieutenant à la SQ et intégrer le corps des officiers dans la PN.

Une délégation québécoise s'est rendue en France en juin et en novembre 2005, alors qu'une délégation française est venue au Québec en août 2005. Les deux premières rencontres avaient pour objectif de déterminer l'axe concret des recherches respectives dans le domaine de la modernisation des pratiques de management et de tracer les points forts de l'étude. La troisième visait à identifier des compétences requises pour un gestionnaire de 1^{er} niveau et à colliger des données auprès des titulaires de poste et de leurs supérieurs dans des écoles et des commissariats de police.