

Vers un système intégré de formation policière : sommaire du rapport de la mission d'évaluation et de consolidation de la formation continue et du perfectionnement professionnel des policiers et policières du Québec

Observations

- La formation du personnel policier [dans d'autres juridictions comparables au Québec](#)
- Les [pratiques de formation continue](#) : L'état des lieux

Propositions

- Un [système de formation professionnelle](#) du personnel policier
- Le [cadre institutionnel de la formation professionnelle](#) du personnel policier
- La [formation professionnelle qualifiante](#) de personnel policier
- [Diffusion de la formation et articulation](#) à la carrière policière
- La [mise en oeuvre du système de la formation policière](#)

[Tableau synthèse](#)

Introduction

Le 15 avril 1997, M. Robert Perreault, alors ministre de la Sécurité publique, annonçait sa décision de procéder à une révision et une consolidation de la formation continue et du perfectionnement des policiers et policières du Québec. Il confiait le mandat à monsieur Claude Corbo et lui demandait de remettre son rapport au 31 décembre 1997. Le ministre désirait être conseillé *quant au contenu et aux moyens pédagogiques, législatifs et réglementaires à mettre en place afin d'établir les qualifications et les compétences requises pour l'exercice de certaines fonctions policières et de baliser la formation continue, le perfectionnement ainsi que la formation des officiers*. Le rapport, intitulé *Vers un système intégré de formation policière*, a été remis le 18 décembre et se résume comme suit.

par Claude Corbo
avec la collaboration de Robert Laplante et Michel Patenaude

 2000-09-18 11:56

Vers un système intégré de formation policière : sommaire du rapport de la mission d'évaluation et de consolidation de la formation continue et du perfectionnement professionnel des policiers et policières du Québec

Observations

- La formation du personnel policier dans d'autres juridictions comparables au Québec
- Les [pratiques de formation continue](#) : L'état des lieux

Propositions

- Un [système de formation professionnelle](#) du personnel policier
- Le [cadre institutionnel de la formation professionnelle](#) du personnel policier
- La [formation professionnelle qualifiante](#) de personnel policier
- [Diffusion de la formation et articulation](#) à la carrière policière
- La [mise en oeuvre du système de la formation policière](#)

[Tableau synthèse](#)

La formation du personnel policier dans d'autres juridictions comparables au Québec

Ce chapitre propose quelques réflexions générales sur l'évolution du rôle de la police, traite de quelques conséquences de cette évolution sur les qualifications requises des policiers et policières et présente finalement quelques solutions retenues en matière de formation policière dans des sociétés comparables à celle du Québec.

Quelques réflexions préliminaires sur la fonction policière

Une orientation en faveur de ce que plusieurs appellent une *police professionnelle de type communautaire* s'impose graduellement au Québec et dans de nombreuses autres régions du monde. Cette évolution a eu certaines des conséquences suivantes sur la vision du rôle des services policiers et sur leur pratique :

1. la police est au service des citoyens et citoyennes et, à ce titre, elle perçoit qu'elle doit sans cesse améliorer sa capacité d'écoute de leurs besoins et attentes;

2. sa mission centrale est d'assurer la sécurité de la population et, bien que la recherche et l'arrestation des criminels en soit des éléments essentiels, ce ne sont pas les seuls;
3. aussi paradoxal que cela puisse paraître, la mission de la police est aussi de contribuer à réduire le nombre de délits qu'elle aura à solutionner et le nombre de délinquants qu'elle aura à arrêter;
4. autant dans la dimension répressive que préventive de sa mission, une efficacité accrue du travail de la police exige qu'elle se rapproche de la population, qu'elle collabore intensivement avec les autres institutions susceptibles d'avoir une influence sur la criminalité et la délinquance, qu'elle raffine ses capacités d'analyse et d'intervention afin de se libérer du fardeau des appels de services répétitifs et qu'elle fasse mieux partager son expertise propre sur les conditions qui rendent plus difficile, plus risquée et moins rentable la commission de délits.

Les exigences au moment du recrutement et la formation de base du personnel policier

Très généralement, dans les pays étudiés, cette évolution ainsi qu'une criminalité plus complexe et à la hausse ont eu les conséquences suivantes sur les exigences de formation de personnel policier :

1. l'exigence d'une formation de base accrue, permettant aux policiers et policières d'affronter les conditions nouvelles de leur travail, a été reconnue;
2. l'adoption de normes nationales ou étatiques en ce qui a trait à la formation de base et à la formation spécifique dispensées aux futurs policiers et policières;
3. la reconnaissance de la nécessité de distinguer entre les connaissances et les aptitudes requises par les tâches de patrouille/gendarmerie, d'enquêtes criminelles spécialisées et de gestion. On observe parfois une tendance à offrir des voies de spécialisation très tôt dans la formation de base et à permettre une entrée latérale dans les diverses fonctions policières;
4. le souci de ne pas trop isoler le personnel policier de la société et des institutions civiles d'enseignement aux différentes étapes de la formation;
5. l'adoption de mesures incitatives favorisant une meilleure formation de base et une amélioration des conditions accordées aux policiers pour la formation continue;
6. dans le but d'assurer l'efficacité de la formation, de mieux en évaluer les effets et de se distancer des modèles de formation trop théoriques à la faveur de modèles axés sur le développement d'habiletés, les programmes et les méthodes d'enseignement sont revus et on a aussi de plus en plus recours au mentorat, à des stages pratiques ou à des périodes probatoires mieux encadrées;
7. une collaboration accrue et mieux structurée entre les institutions civiles d'enseignement, les académies de police et les services internes de formation est recherchée;

8. les exigences initiales subissent partout des pressions à la hausse, mais celles-ci sont encore plus marquées à l'endroit des gestionnaires qui, de plus en plus, doivent avoir au moins un diplôme universitaire de premier cycle et pertinent à la fonction.

De quelques approches retenues dans d'autres juridictions

Dans de nombreux États américains, en Australie et en Ontario, où l'organisation policière est décentralisée et la plus semblable à celle du Québec, on a jugé qu'un organisme central, crédible par sa composition, doté de pouvoirs suffisants et relevant directement de l'autorité politique compétente pouvait seul assurer le maintien d'un système efficace et cohérent de formation du personnel policier.

On y a aussi, de plus en plus, la préoccupation de mieux intégrer la formation continue à la gestion des ressources humaines, permettant ainsi aux organisations d'adapter le contenu de la formation à leurs besoins véritables et à ceux des individus. Cette exigence appelle la mise en place de mesures permanentes et fonctionnelles d'évaluation du rendement individuel des policiers et policières, d'identification précise des tâches qu'ils ont à accomplir selon leurs fonctions particulières et de mesure des nouveaux besoins que créent globalement les nouvelles orientations stratégiques des services de police. Presqu'unaniment, on reconnaît que les nouvelles dimensions de la pratique policière exigent que la formation de base et la formation continue mettent davantage l'accent sur le développement d'habiletés de communication, d'analyse et d'organisation, sur l'acquisition de connaissances en matière d'organisation sociale, de droits de la personne, de prévention et de police communautaire et sur l'intégration de valeurs de service à la communauté.

Les orientations précédentes visent aussi les enquêteurs pour lesquels on souhaite une formation de base plus solide, un code d'éthique solidement intégré et l'acquisition des habiletés requises par la tâche. La variété et la qualité des cours spécialisés offerts aux enquêteurs ne semblent ni faire défaut ni faire l'objet de critiques sérieuses dans les milieux compétents. Au contraire, la critique aurait tendance à porter sur le caractère parfois trop sophistiqué de la formation offerte, au détriment du développement de connaissances et d'habiletés de base suffisantes et nécessaires dans l'immense majorité des cas. Par analogie avec le domaine de la santé, il faudrait éviter, dans le domaine des enquêtes policières, de se laisser leurrer par le seul développement d'une médecine de pointe qui nous priverait de médecins généralistes compétents.

Aux États-Unis, au Canada et en Angleterre, l'entrée latérale dans les postes de gestion est très rare et on observe davantage une progression continue dans un cheminement de carrière qui va d'agent de police aux fonctions les plus élevées. On ne trouve généralement pas, non plus, les grandes écoles spécialisées qui sont, en Europe, un passage obligé. Enfin, les conditions d'obtention d'un grade n'y sont pas aussi formelles ni précisément définies. Malgré ces différences importantes, les services de police ont suivi la tendance observée dans les autres secteurs de la société et la très grande majorité d'entre eux exigent maintenant un diplôme de niveau universitaire de premier ou de deuxième cycle de leurs gestionnaires intermédiaires et supérieurs. On y observe aussi l'émergence d'un débat sur l'opportunité de permettre des entrées latérales aux postes de gestion.

Le contenu de la formation du personnel policier n'a donc rien de statique et il s'adapte à l'évolution

de la société et à celle, conséquente, de la profession de policier.

par Claude Corbo

avec la collaboration de Robert Laplante et Michel Patenaude

 2000-09-18 11:56

Vers un système intégré de formation policière : sommaire du rapport de la mission d'évaluation et de consolidation de la formation continue et du perfectionnement professionnel des policiers et policières du Québec

Observations

- La formation du personnel policier [dans d'autres juridictions comparables au Québec](#)
- Les pratiques de formation continue : L'état des lieux

Propositions

- Un [système de formation professionnelle](#) du personnel policier
- Le [cadre institutionnel de la formation professionnelle](#) du personnel policier
- La [formation professionnelle qualifiante](#) de personnel policier
- [Diffusion de la formation et articulation](#) à la carrière policière
- La [mise en oeuvre du système de la formation policière](#)

[Tableau synthèse](#)

Les pratiques de formation continue : L'état des lieux

Le deuxième chapitre du rapport traite de la formation continue du personnel policier. Une des étapes majeures de l'évolution au Québec de la formation du personnel policier a sans contredit été la création d'un programme de techniques policières dans les collèges. Le déploiement d'un premier réseau de formation collégiale a jeté les bases d'un renouvellement des normes permettant l'entrée dans la carrière.

Hétérogénéité des cohortes de recrues

La Commission de police n'exigera cependant pas, au moment de la mise en oeuvre de cette réforme, un rehaussement des normes d'embauche. La onzième année restera la norme - aujourd'hui encore inchangée - et, en conséquence, subsiste toujours l'existence d'une double voie d'entrée dans la carrière. Les "conventionnels", comme les désigne le jargon du milieu, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas obtenu le diplôme collégial, peuvent être recrutés par les organisations policières, à condition de compléter une attestation d'étude collégiale et de suivre la formation de treize semaines dispensée par l'Institut de police du Québec. La mise sur pied d'un réseau de collèges dispensant la formation de base n'a donc pas eu un effet d'homogénéisation des différentes cohortes de recrues. L'admission de

nombreux candidats disposant de l'attestation d'études collégiales (A.E.C.) - une voie accélérée pour les candidats disposant d'une promesse d'embauche par un service de police - a produit une hétérogénéité certaine des effectifs policiers. Ces détenteurs d'A.E.C. présentent des caractéristiques très diverses: certains ont des formations universitaires, d'autres des formations collégiales générales, certains ont une autre formation collégiale professionnelle et d'autres, enfin, n'ont pas de formation autre que secondaire. Cette situation particulière rend plus complexe la problématique de la formation continue des policiers. L'ignorance dans laquelle nous nous trouvons quant à la proportion des conventionnels dans les organisations et quant à leurs profils de formation de base interdisent toute lecture uniformisante des besoins.

Hétérogénéité des organisations

Le Québec compte 153 corps de police dont la taille, les ressources et les milieux d'appartenance varient grandement. Au total, les effectifs policiers du Québec se chiffrent à un peu plus de 12 000 personnes. Le SPCUM et la SQ regroupent chacun un tiers de l'effectif alors que les autres corps de police municipaux se partagent dans des proportions très variables le dernier tiers (à titre indicatif, 82 corps de police comptent moins de 20 policiers et 8 en comptent plus de 100). La situation d'ensemble est donc fort contrastée et il n'est pas exagéré d'affirmer que plusieurs univers policiers cohabitent au Québec.

Cette hétérogénéité des organisations et celle des cohortes de recrues interdisent, à toutes fins utiles, les généralisations en ce qui concerne le diagnostic d'ensemble des besoins de formation et de notre capacité d'y répondre adéquatement. Dans la mesure, en outre, où les besoins et les objectifs d'un corps de police n'ont pas été établis avec rigueur et indépendamment de l'offre, il devient impossible de conclure à l'efficacité ou à la pertinence des activités retenues pour les organisations et pour les policiers. Il existe aussi des situations (modifications législatives et réglementaires ou utilisation de nouvelles technologies) qui amènent le ministère de la Sécurité publique et les corps de police à faire les mises à jour requises et parfois à déclencher de vastes opérations *ad hoc*. Mais, encore là, il est difficile d'évaluer si ces activités de formation tiennent suffisamment compte des réalités organisationnelles aux caractéristiques très contrastées et des niveaux de formation variables du personnel policier.

Un univers éclaté

Non seulement est-il difficile d'évaluer la qualité et la pertinence de l'effort consenti, mais il est aussi presque impossible de la quantifier de façon satisfaisante. Il n'existe pour ainsi dire aucune information de gestion permettant de dresser un bilan d'ensemble de la situation québécoise. Chaque organisation fonctionne avec ses propres catégories et découpages, ses normes comptables et administratives, établissant comme elle l'entend ce qu'il convient de considérer comme de la formation continue. En conséquence, il a été impossible de dresser un bilan consolidé des efforts consacrés à la formation policière continue par l'ensemble des corps policiers du Québec.

Des analyses sommaires effectuées, une première conclusion s'impose: l'univers de la formation continue des policiers est un univers éclaté et actuellement insondable. Il serait de toute première importance que le ministère de la Sécurité publique mette en place les mécanismes adéquats de

collecte des données et d'analyse de gestion indispensables à la production d'une information utile.

Par-delà cette première conclusion, un certain nombre de faits saillants attirent l'attention :

1. Malgré la très grande diversité d'intervenants, le monde de la formation continue des policiers paraît très largement dominé par les organisations policières elles-mêmes. Ce sont les corps policiers eux-mêmes qui prennent en charge la plus grande part de leurs activités de formation. Ils le font en grande partie par le recours à des formateurs qui prennent le relais des institutions, surtout de l'Institut de police du Québec.
2. Les contributions des institutions publiques du réseau d'enseignement supérieur québécois - CEGEPs et université - sont rien de moins que marginales dans la prestation globale des services de formation continue. Les collèges, qui sont pourtant chargés de la formation de base du personnel policier, n'ont que très peu de liens avec l'offre de service aux organisations policières. Là où l'on s'attendrait à trouver des liens organiques et un prolongement naturel des vocations, on n'observe que des initiatives singulières et des actions ponctuelles.
3. La concurrence entre l'entreprise privée et l'Institut de police du Québec est très vive. En effet, l'IPQ et l'entreprise privée occupent des parts à peu près équivalentes du "marché" de la formation continue, bien que l'offre privée ne soit pas du tout structurée et qu'elle soit faite par un grand nombre de petites entreprises et de travailleurs autonomes. Avec des moyens qui ne sont en rien comparables à ceux dont dispose l'IPQ, ils réussissent néanmoins à s'attirer la même part des ressources consacrées à la formation continue.
4. La contribution du Collège canadien de police est plus que marginale. Elle est surtout, du reste, dirigée de façon concentrée vers quelques corps de police, en particulier le SPCUM et la Sûreté du Québec qui y sollicitent des formations très spécialisées.
5. La formation dispensée reste très étroitement associée aux diverses composantes du rôle conventionnel de la police. De fait, on dénombre trois fois plus de participants à des activités qu'on pourrait qualifier de traditionnelles (intervention physique, sécurité routière, etc.) qu'aux formations orientées vers le droit et l'évolution sociale.
6. L'effort de formation varie énormément selon la taille des organisations.
7. La consommation des activités de formation, pour sa part, n'obéit pas à l'hétérogénéité des organisations. Les profils de consommation se dessinent comme si la diversité des contextes et des organisations n'affectaient pas les besoins de formation.
8. Enfin, l'Institut de police du Québec est un intervenant sollicité par les corps policiers de la quasi-totalité des régions du Québec. Deux régions seulement ne l'ont pas sollicité de façon significative. Ces résultats témoignent d'un attachement certain à l'institution.

par Claude Corbo

avec la collaboration de Robert Laplante et Michel Patenaude

 2000-09-18 11:56

Vers un système intégré de formation policière : sommaire du rapport de la mission d'évaluation et de consolidation de la formation continue et du perfectionnement professionnel des policiers et policières du Québec

Observations

- La formation du personnel policier [dans d'autres juridictions comparables au Québec](#)
- Les [pratiques de formation continue](#) : L'état des lieux

Propositions

- Un système de formation professionnelle du personnel policier
- Le [cadre institutionnel de la formation professionnelle](#) du personnel policier
- La [formation professionnelle qualifiante](#) de personnel policier
- [Diffusion de la formation et articulation](#) à la carrière policière
- La [mise en oeuvre du système de la formation policière](#)

[Tableau synthèse](#)

Un système de formation professionnelle du personnel policier

Un système intégré de formation

L'objectif global du présent rapport est de proposer des moyens permettant que la formation professionnelle du personnel policier relève d'un système intégré assurant cohérence, pertinence et qualité aux efforts et aux activités. Il faut faire en sorte que :

1. chaque membre du personnel policier puisse connaître et comprendre les possibilités de formation continue qui lui sont accessibles et puisse effectuer des choix éclairés bénéfiques à la qualité de sa pratique policière et au développement de sa carrière;
2. les gestionnaires des corps policiers puissent s'acquitter le mieux possible de cette composante de leur tâche qui consiste à gérer leur personnel sous l'empire d'une préoccupation constante de l'amélioration des qualifications professionnelles;
3. que les organisations policières puissent suivre et intégrer, face à l'évolution de leurs responsabilités et des formes de la criminalité, les apports nouveaux du savoir et de la

technologie aussi bien que les ressources qu'offre la formation de leur personnel;

4. les établissements et les organismes fournissant des services de formation puissent donner leur pleine mesure et répondre le mieux possible aux demandes qui leur sont adressées, en encourageant les formes de concurrence et d'émulation susceptibles de mieux servir les intérêts et les besoins de la collectivité, mais dans le respect d'une cohérence d'ensemble et en décourageant les duplications inutiles et injustifiées;
5. les autorités publiques responsables des corps policiers aient l'assurance que les ressources financières qu'elles consentent à la formation continue de leurs personnels sont utilisées de façon optimale en termes de qualité et de pertinence de la formation;
6. les usagers des services policiers aient l'assurance que leurs deniers seront affectés à des activités de formation qui leur procurent la plus haute qualité de ces services et qu'ils pourront compter sur un personnel policier compétent, efficace et animé des valeurs civiques fondamentales qui expriment les attentes de la population;
7. le Législateur ait l'assurance que la formation dispensée au personnel policier le rende apte à réaliser ses tâches en conformité avec la philosophie d'ensemble, les principes généraux et les normes de la pratique policière que définissent et précisent les lois et règlements.

L'atteinte de ces objectifs assignés au système de formation professionnelle du personnel policier est apparue conditionnelle au respect des balises suivantes qui ont guidé la rédaction du présent rapport :

1. le respect de la cohérence du système d'éducation du Québec;
2. l'identification d'un maître d'oeuvre;
3. l'encouragement à la multiplicité des contributions;
4. la promotion de la collaboration, de la synergie et du travail en réseau;
5. le choix d'une vision du travail et de la carrière du personnel policier.

Le domaine de la formation professionnelle du personnel policier (Recommandation 1)

La première chose qui frappe l'observateur profane qui examine la formation professionnelle du personnel policier est certainement la très grande diversité des activités qui s'y retrouvent. La deuxième chose qui retient l'attention est la multiplicité des responsables des activités de formation. Il est donc désirable et possible de structurer le vaste domaine de la formation professionnelle du personnel policier et d'y distinguer, à la lumière de la finalité propre à chacune, les différentes catégories d'activités de formation. Cette typologie du domaine de la formation policière aidera également à mieux définir le rôle respectif des différents intervenants et les interactions entre ces derniers. Il y a donc lieu de distinguer entre les catégories suivantes :

1. la *formation professionnelle préalable*, c'est-à-dire l'ensemble des activités de formation antérieures à la carrière policière et constituant une condition nécessaire d'admissibilité à cette carrière;

2. la *formation professionnelle qualifiante*, c'est-à-dire l'ensemble des activités de formation qui permet l'entrée dans la carrière policière et ses diverses pratiques ou l'ensemble des activités de formation qui permet la mise-à-jour continue des compétences des membres des corps policiers ou l'acquisition des spécialités particulières à une pratique policière. La formation professionnelle qualifiante se divise en trois catégories :

- a. La *formation professionnelle qualifiante de base* consiste en l'ensemble des activités de formation permettant d'accéder aux trois types de pratique policière (formation de patrouille-gendarmerie, formation d'enquête policière et formation de gestion policière;
- b. le *perfectionnement professionnel*, qui consiste en l'ensemble des activités de formation visant à améliorer les qualifications ou à accroître la compétence des membres des corps de police dans leurs fonctions de patrouilleur-gendarme, d'enquêteur policier ou de gestionnaire policier. Il y a deux types de perfectionnement professionnel, soit :
 - la mise à jour récurrente des compétences de base d'un type de pratique policière et
 - l'acquisition de spécialités particulières dans un type de pratique policière;
- c. le *perfectionnement de service*, qui vise l'ensemble des activités de formation nécessaires à l'insertion et à la pratique professionnelle harmonieuses et fonctionnelles dans un corps de police donné.

par Claude Corbo

avec la collaboration de Robert Laplante et Michel Patenaude

 2000-09-18 11:56

Vers un système intégré de formation policière : sommaire du rapport de la mission d'évaluation et de consolidation de la formation continue et du perfectionnement professionnel des policiers et policières du Québec

Observations

- La formation du personnel policier [dans d'autres juridictions comparables au Québec](#)
- Les [pratiques de formation continue](#) : L'état des lieux

Propositions

- Un [système de formation professionnelle](#) du personnel policier
- Le cadre institutionnel de la formation professionnelle du personnel policier
- La [formation professionnelle qualifiante](#) de personnel policier
- [Diffusion de la formation et articulation](#) à la carrière policière
- La [mise en oeuvre du système de la formation policière](#)

[Tableau synthèse](#)

Le cadre institutionnel de la formation professionnelle du personnel policier

Un maître d'oeuvre de la formation du personnel policier (Recommandation 2)

Deux ministères, neuf CEGEPS, un collège privé, plusieurs universités, l'Institut de police du Québec, des services de formation rattachés à des corps de police (SPCUM et SQ), et un nombre indéterminé de personnes et d'entreprises privées et d'organismes publics, voilà autant d'intervenants qui agissent dans le domaine de la formation professionnelle préalable ou qualifiante du personnel policier. Non seulement le domaine de la formation professionnelle du personnel policier est-il caractérisé par la multiplicité des intervenants, mais il l'est aussi par une situation de crise conceptuelle majeure et d'absence à la fois d'une vision d'ensemble et d'un cadre général d'organisation et d'articulation. Le responsable du présent rapport soumet que cette vision d'ensemble et ce cadre général d'organisation et d'articulation de la formation professionnelle du personnel policier ne surgiront pas d'une génération spontanée. Au contraire, tout donne à penser que, faute d'un maître d'oeuvre approprié, la formation professionnelle du personnel policier n'échappera pas à l'état d'éclatement et de désarticulation qui la caractérise. C'est pourquoi la réponse aux questions que comporte le mandat ministériel exige d'identifier et de caractériser le maître d'oeuvre dont a besoin la formation professionnelle du personnel policier québécois.

La formation professionnelle du personnel policier requiert un maître d'oeuvre qui soit conçu et mandaté spécifiquement pour la tâche à accomplir; il doit, en particulier, donner en toutes choses priorité à la cohérence, à la pertinence et à la qualité de la formation. Ce qui fait le plus cruellement défaut, à l'heure actuelle, à la formation professionnelle du personnel policier, c'est d'abord l'absence de tout lieu institutionnel d'analyse et de réflexion *sur l'ensemble de cette formation policière*. L'IPQ, les CEGEPs, les universités, les services de formation de corps de police, tous ces intervenants mènent une réflexion sur la question; mais, chacun mène sa réflexion dans son propre champ d'intervention et pour les objectifs reliés à la mission de chacun; et la réflexion ainsi menée ne peut pas ne pas être teintée par des considérations d'avantages institutionnels. Les établissements en cause sont, objectivement, dans une situation de concurrence dont ne peuvent s'abstraire totalement et toujours leurs analyses et leur réflexion. De leur côté, les ministères de l'Éducation et de la Sécurité publique réfléchissent à la problématique de la formation policière. Cependant, dans l'un et l'autre cas, cette réflexion n'est pas nécessairement au centre de leurs préoccupations; et quand elle le serait, encore faudrait-il trouver moyen de l'intégrer, puisque le ministère de l'Éducation a d'abord et essentiellement compétence sur la formation préalable, tandis que celle de la Sécurité publique concerne particulièrement la formation professionnelle qualifiante.

Il est donc recommandé que, aux fins d'assurer la cohérence, la pertinence et la qualité de la formation professionnelle du personnel policier, ainsi que la concertation et la collaboration des divers intervenants et leur travail en réseau synergique, soit institué le "Conseil de la formation policière". Ses membres seront choisis en vertu de leurs connaissances et de leur expertise en matière de formation et en matière d'enjeux sociaux. Notamment, selon la recommandation 2,

1. le Conseil exercera des fonctions de conseil auprès du ministre de la Sécurité publique et de l'Institut de police au sujet du fonctionnement de ce dernier;
2. il préparera des avis sur tout projet de modification aux programmes collégiaux ou sur tout projet de programme universitaire visant le personnel policier;
3. il préparera des analyses et formulera des recommandations concernant la formation professionnelle qualifiante;
4. il suscitera et soutiendra la recherche;
5. il recommandera au ministre de la Sécurité publique des critères d'accréditation des personnes et organismes offrant des services de formation au personnel policier et, à la demande du Ministre, il pourra formuler des avis sur des requêtes d'accréditation;
6. il publiera et diffusera annuellement un répertoire de l'ensemble des activités et des ressources de formation professionnelle du personnel policier.

Une École nationale de police du Québec (Recommandations 3 à 8)

La seule création du Conseil de la formation policière, si elle est indispensable à la cohérence, à la

pertinence et à la qualité de la formation policière, ne suffit pas à la mise en place d'un système intégré dans ce domaine. De façon générale, il est éminemment souhaitable que, en plus du Conseil, le Québec maintienne au centre de son système de formation policière un établissement, qui, à la différence des autres établissements de formation, s'y voue en exclusivité. Certaines tâches de formation policière ne peuvent être bien assumées que par un établissement qui s'y consacre totalement. Il faut un lieu institutionnel qui agisse comme premier intervenant, comme opérateur central et pour qui la formation policière soit la vocation unique. Il faut donc réfléchir au rôle que devra jouer l'IPQ et voir à quelles conditions il pourra le jouer. Les recommandations qui suivent ont pour objectifs d'asseoir l'Institut sur de meilleures bases, de préciser sa mission et de corriger certaines contraintes dont son fonctionnement doit être soulagé.

D'abord, pour mieux préciser son statut et son rôle, il est recommandé que l'Institut de police du Québec soit désormais connu sous l'appellation d'"École Nationale de police du Québec". Plusieurs motifs viennent appuyer ce changement d'appellation, mais pour l'essentiel, il importe que la nouvelle désignation permette de recouvrir complètement et précisément la vocation de l'établissement dans le contexte nouveau de la formation policière.

S'il y a lieu de maintenir pour l'École le statut, les caractéristiques et les pouvoirs corporatifs généraux de l'Institut, il apparaît en revanche nécessaire de s'interroger sur la composition de son futur Conseil d'administration. Sans méconnaître la nécessité de faire une place appropriée, au sein du Conseil, à des voix capables d'exprimer les vues, les préoccupations et les attentes des groupes et des instances qu'intéresse au premier chef la formation professionnelle du personnel policier, il faut élargir le bassin de recrutement du Conseil et y accueillir la gamme variée d'expertises nécessaires à une prise de décision à la fois éclairée et sereine. Sa composition doit permettre en particulier de faire une place appropriée à des personnes capables d'apporter aux délibérations l'éclairage des divers milieux sociaux au service desquels et à la lumière des valeurs et des attentes desquels doivent s'effectuer le travail policier et se concevoir la formation du personnel policier. La mise en oeuvre de cette recommandation, jointe à la création du Conseil de la formation policière, corrigera certaines contraintes qui pèsent actuellement sur le fonctionnement de l'Institut.

Il est aussi recommandé de confier à l'École nationale de police du Québec un ensemble révisé et mieux étayé de compétences en regard de sa mission. Ainsi, la mission centrale de l'École devient la *formation professionnelle qualifiante*. L'École ne sera pas l'intervenant unique en ces matières; au contraire, d'autres ressources seront appelées à contribuer à la formation professionnelle qualifiante de base pour les divers types de pratiques policières. Cependant, si l'on veut accroître la cohérence, la pertinence et la qualité de cette formation, il est essentiel d'identifier un lieu institutionnel qui y jouera le rôle de premier opérateur, compte tenu, par ailleurs, des responsabilités spécifiquement dévolues au Conseil de la formation policière. Dans un double souci, soit, d'une part, celui de mettre à contribution toutes les ressources compétentes pour la formation préparant aux diverses pratiques policières, et, d'autre part, celui de permettre la déconcentration des enseignements de l'École, non seulement par une antenne montréalaise mais au bénéfice de tout le territoire québécois où se trouvent des policiers et des policières, il s'impose d'accorder à l'École la capacité de confier à des établissements collégiaux ou universitaires ou à des services de formation rattachés à des corps de police, la dispensation d'activités de formation apparaissant dans ses programmes d'études. Pour bien définir le rôle nouveau et élargi qu'il est proposé d'attribuer à la nouvelle École de police, il est aussi recommandé de l'habiliter explicitement à accomplir certaines tâches de l'IPQ ou de les exercer de

façon plus ample: rôle de conseil en matière de formation professionnelle; contribution à la concertation des divers intervenants en formation professionnelle; rôle d'échange avec des organismes étrangers homologues et de rayonnement international. Ces dernières fonctions, si elles n'ont pas à être mises en oeuvre immédiatement, doivent dès maintenant être assignées à l'École comme objectifs à développer, une fois que l'essentiel aura été mis en place et consolidé.

Il est nécessaire, pour l'École, à la fois de déconcentrer ses enseignements, par la voie d'ententes interinstitutionnelles confiant à des partenaires la prestation de ses activités d'enseignement hors ses murs et de pratiquer une forme de réciprocité. L'École doit pouvoir accueillir dans ses programmes des savoirs, des connaissances, des activités de formation d'abord développés, expérimentés et mis au point par des partenaires ou d'autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle qualifiante du personnel policier. Il est donc recommandé que, pour la conception, le développement et la prestation de ses activités de formation (tant celles incluses dans les programmes conduisant à des diplômes que pour toute autre activité de perfectionnement professionnel continu), l'École nationale de police du Québec puisse utiliser celui des modèles ci-après décrits qui assure la meilleure qualité au meilleur coût par le recours aux meilleurs moyens et à la meilleure expertise disponibles :

Modèle 1. La conception, le développement et la prestation sont assurés entièrement par l'École.

Modèle 2. La conception et le développement sont assurés par l'École et la prestation par un établissement collégial ou universitaire ou un service de formation d'un corps de police, dans le cadre d'une entente intervenue entre ceux-ci et l'École.

Modèle 3. La conception et/ou le développement sont assurés, à la demande de l'École, par un établissement collégial ou universitaire ou par un service de formation d'un corps policier, et la prestation s'effectue selon le modèle 2.

Modèle 4. La conception, le développement, la prestation sont l'initiative autonome d'un établissement collégial ou universitaire ou d'un service de formation d'un corps policier ou d'une entreprise ou d'un individu. De telles activités peuvent être homologuées par l'École et être incluses ou reconnues dans ses propres programmes. Leur prestation s'effectue selon le modèle 2.

Toutes les recommandations concernant l'École procèdent d'une idée simple: la formation professionnelle du personnel policier doit être animée par un établissement qui s'y consacre entièrement, qui est un centre d'impulsion, un lieu d'action dynamique en regard des changements dans l'environnement du travail policier; et cette formation professionnelle doit être la responsabilité partagée d'un réseau d'établissements agissant de façon concertée et en collaboration sous le leadership d'une École spécialisée dans la formation policière.

par Claude Corbo

avec la collaboration de Robert Laplante et Michel Patenaude

 2000-09-18 11:56

Vers un système intégré de formation policière : sommaire du rapport de la mission d'évaluation et de consolidation de la formation continue et du perfectionnement professionnel des policiers et policières du Québec

Observations

- La formation du personnel policier [dans d'autres juridictions comparables au Québec](#)
- Les [pratiques de formation continue](#) : L'état des lieux

Propositions

- Un [système de formation professionnelle](#) du personnel policier
- Le [cadre institutionnel de la formation professionnelle](#) du personnel policier
- La formation professionnelle qualifiante de personnel policier
- [Diffusion de la formation et articulation](#) à la carrière policière
- La [mise en oeuvre du système de la formation policière](#)

[Tableau synthèse](#)

La formation professionnelle qualifiante du personnel policier

Le chapitre V examine cette formation: la formation professionnelle qualifiante qui comprend la formation professionnelle qualifiante de base, le perfectionnement professionnel et le perfectionnement de service. Dans les conditions sociales où oeuvrent les corps de police, il est apparu qu'un accroissement des exigences de formation est le moyen incontournable pour mieux instrumenter les personnels policiers et leur fournir les connaissances et les compétences nécessaires à leur travail. Par ailleurs on s'est efforcé de tenir compte de deux contraintes importantes: les besoins de la formation professionnelle qualifiante varient considérablement d'un groupe de corps de police à un autre, en fonction de la taille et du milieu social où ils oeuvrent; dans le modèle québécois d'organisation policière, tous les corps de police ont une responsabilité d'enquête, mais l'ampleur de cette responsabilité est par ailleurs différente selon la taille du service.

La formation professionnelle qualifiante de base

La formation des recrues (Recommandations 9 à 14)

Il est d'abord recommandé que l'École nationale de police du Québec assume de façon exclusive la

formation professionnelle qualifiante de base pour les fonctions de patrouille et de gendarmerie et, de ce fait, soit responsable de la certification professionnelle des nouveaux policiers et policières. Cette formation devra notamment veiller à rendre les recrues policières aptes, à titre de patrouilleurs-gendarmes, à accomplir les tâches d'enquête policière de base requises d'elles par le *Règlement sur les services policiers de base*.

À l'heure actuelle, la seule exigence de scolarisation exigée par voie réglementaire des personnes aspirant à l'embauche comme policier est la 11⁰ secondaire. Cet état de choses ne correspond plus aux exigences de la société actuelle en regard du travail policier. L'ouverture à la carrière policière via l'Attestation d'études collégiales doit désormais être réservée à des personnes ayant préalablement obtenu un grade universitaire.

La formation des enquêteurs (Recommandations 15 à 21)

Il n'existe aucun règlement du gouvernement du Québec définissant les conditions académiques d'accès au statut d'enquêteur policier. En cette matière, tout relève actuellement de la régie interne de chaque corps de police, soit par exercice pur et simple du droit de gérance, soit par disposition de la convention collective de travail du personnel policier en cause. Or, s'il est légitime et justifié que l'autorité gouvernementale établisse par règlement les conditions d'admissibilité à l'embauche dans un corps de police ou à la nomination à la direction d'un corps de police, il est légitime et justifié que cette même autorité gouvernementale définisse par voie de règlement public les conditions d'admissibilité aux fonctions d'enquête policière.

Il est recommandé que, pour être admissible à une affectation à titre d'enquêteur policier, toute personne doive notamment réussir les examens de qualification prescrits par le ministre de la Sécurité publique et administrés par l'École nationale de police du Québec. À l'exception de la formation pour le travail d'enquête de base devant être accompli par tout patrouilleur et qui est pourvue par la formation qualifiante de base, pour être admissible à une affectation à titre d'enquêteur policier toute personne devrait donc être titulaire du "Diplôme général d'enquête policière" décerné exclusivement par l'École nationale de police du Québec. La mise en oeuvre de ce principe pourra évidemment être nuancée par des mesures transitoires inspirées par l'équité envers les personnes déjà engagées dans une formation à l'enquête policière ou déjà engagées dans la fonction d'enquête ainsi que par des mesures d'exceptions afin de répondre aux exigences d'enquêtes hautement spécialisées.

Compte tenu des besoins particuliers de corps policiers responsables de mener des enquêtes "spécialisées", il est recommandé que soit élaboré et dispensé par l'École nationale de police du Québec un programme de formation des enquêteurs spécialisés conduisant au "Diplôme d'enquête policière spécialisée".

Dans le but d'éviter des coûts inutiles, ces recommandations s'accompagnent de suggestions non seulement de déconcentrer la formation, mais aussi de prévoir la possibilité de dispenser ou d'exempter de certaines activités de formation des candidats ou des candidates réussissant des examens de qualification prouvant qu'ils maîtrisent déjà des compétences nécessaires au travail d'enquête. Pour l'essentiel, il s'agit de mettre en place un arrangement cohérent dont les composantes se présentent comme suit :

- le ministère de la Sécurité publique définit, par voie réglementaire, les conditions générales d'admissibilité et de formation à la fonction d'enquête policière;
- le Conseil de la formation policière répond de la qualité de conception des activités et programmes de formation, de leur cohérence avec l'ensemble de la formation policière et de leur pertinence;
- l'École nationale de police du Québec répond de la conformité des activités de formation aux exigences des programmes et octroie les diplômes sanctionnant la réussite de la formation;
- les activités de formation sont conçues et dispensées par l'École ou les établissements autorisés de formation qui s'associent à elle.

La formation des gestionnaires (Recommandations 22 à 27)

La disparité dans la taille des corps de police municipaux soulève d'intéressants défis pour toute personne prétendant prescrire des principes de formation professionnelle qualifiante de base des gestionnaires. Il faudra donc imaginer un modèle général de formation qui convient à la très grande majorité des corps de police, quitte à apporter les nuances nécessaires aux particularités de corps tels le SPCUM ou la SQ. Il demeure que nulle personne ne devrait occuper un poste de gestion policière si, outre des qualités et des attitudes personnelles appropriées, elle ne maîtrise pas des domaines bien identifiés de *connaissances professionnelles*: le comportement humain, l'application des techniques, les systèmes et processus de politique, les philosophies de gestion modernes, la planification professionnelle ne sont pas que le fruit de l'expérience; elles exigent un processus formel de scolarisation.

Il est recommandé que, pour être admissible au poste de directeur d'un corps de police municipal, toute personne doit être titulaire du "Diplôme de gestion policière" décerné par l'École nationale de police du Québec. Il faudra cependant prévoir la possibilité que le programme de formation conduisant au Diplôme de gestion policière puisse comporter des éléments de cheminement différenciés préparant à diverses formes de gestion policière (par exemple, une responsabilité de direction policière à desserte unique ou à desserte multiple, en milieu uniquement urbain ou semi-rural, avec ou sans mandat en matière d'incendies, etc.). Enfin, il y a lieu de confier aux directions des corps de police le soin de déterminer lesquels, parmi les postes de gestion de leur service, exigent le Diplôme de gestion policière.

Au terme des échanges, des consultations et des recherches préparatoires à la rédaction du présent rapport, le soussigné ne croit pas se tromper en affirmant qu'il constate, sinon un consensus absolu, du moins un sentiment général très largement partagé à l'effet qu'une formation universitaire est nécessaire aux tâches de directions et de gestion policières. Il est en conséquence recommandé que le Diplôme de gestion policière soit décerné par l'École nationale de police du Québec aux personnes ayant complété avec succès les exigences suivantes :

1. Avoir obtenu un certificat de premier cycle en sciences administratives décerné par une université québécoise ou un grade universitaire jugé équivalent;
2. Avoir obtenu un deuxième certificat de premier cycle universitaire dans un domaine pertinent;
3. Avoir complété avec succès les activités propres du programme de gestion policière de l'École.

Le perfectionnement professionnel (Recommandations 28 à 36)

La qualité de la formation professionnelle qualifiante de base est une condition nécessaire, mais non suffisante, de la qualité du service policier. Les patrouilleurs-gendarmes, les enquêteurs, les gestionnaires policiers doivent tenir à jour et enrichir leur formation de base et souvent acquérir de nouvelles compétences et même de nouvelles spécialisations professionnelles dans le cadre de leur pratique. Le perfectionnement professionnel vise donc à éviter l'obsolescence graduelle de la formation qualifiante de base et l'appropriation de connaissances de compétences nouvelles tenant à jour ou spécialisant la formation qualifiante de base. Devant la variété et la complexité du perfectionnement professionnel du personnel policier, il est proposé de le structurer en conformité avec les catégories suivantes :

1. Mise à jour récurrente des compétences et des connaissances nécessaires à la pratique policière de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion. Ce type de perfectionnement policier correspond aux domaines de connaissances et de compétences suivants: compétences méthodologiques générales de base; capacités manuelles, de métiers et techniques générales; connaissances générales sociales, culturelles, scientifiques; connaissances administratives générales; connaissances juridiques; connaissances et savoirs policiers liés aux activités de patrouille, d'enquête et de gestion.
2. Acquisition de spécialités particulières dans un type de pratique policière telles que: usage des armes et tir; patrouille spécialisée; maître chien; contrôle des foules; armements spécialisés; alcootest, radar; agression sexuelle; identification judiciaire; résolution de problèmes; et toute autre pratique policière spécialisée prévue dans les organisations policières à l'intérieur des trois pratiques de base (patrouille-gendarmerie, enquête et gestion).

L'idée générale est de privilégier une approche de marché libre pour diversifier l'offre de services et pour accroître la marge discrétionnaire des corps de police et des policiers et policières dans le choix de fournisseurs de services de perfectionnement professionnel, tout en établissant des règles plus contraignantes pour certaines activités de perfectionnement professionnel. On peut légitimement penser qu'un marché concurrentiel, dans des domaines de perfectionnement professionnel qui ne sont pas de nature spécifiquement policière favorisera la réduction des coûts, une réponse attentive à la fois aux besoins des corps de police et à l'évolution des connaissances et des technologies, et une flexibilité et un service à la clientèle bénéfiques aux corps de police et à leurs membres. Cependant, deux catégories d'activités de perfectionnement professionnel devraient être réglementées: il s'agit de la mise à jour des connaissances et des compétences proprement policières et de cette composante du perfectionnement professionnel que constitue l'acquisition de nouvelles spécialités policières.

Outre certaines recommandations de nature plus technique, il est aussi recommandé que le Conseil de la formation policière s'assure que le perfectionnement professionnel du personnel policier fasse l'objet d'examens périodiques ayant pour objectifs :

1. d'apprécier la correspondance entre les activités de perfectionnement professionnel et les standards de pratique policière;

2. de mesurer l'efficacité et les résultats des activités de perfectionnement professionnel;
3. d'identifier les nouveaux besoins justifiant des développements de l'offre de services de perfectionnement professionnel;
4. de faire connaître largement les expériences novatrices et les activités réussies de perfectionnement professionnel.

Le perfectionnement de service (Recommandations 37 à 39)

Le perfectionnement de service vise la maîtrise des connaissances, des compétences, des habiletés, des attitudes qui sont, pour une policière et un policier, nécessaires à son intégration réussie et à sa participation professionnelle harmonieuse au corps de police spécifique auquel elle ou il appartient. Tout en posant clairement le principe selon lequel chaque corps de police est ultimement responsable de son perfectionnement de service, il faut élargir la gamme des moyens mis à la disposition des corps de police en cette matière. Notamment, il est recommandé que l'École nationale de police du Québec, compte tenu de sa mission et de son expertise en matière de formation policière, s'assigne la tâche de concevoir et de rendre disponibles des activités de perfectionnement de service susceptibles de répondre aux besoins généraux des corps de police.

Enfin, en conclusion à ce chapitre, il est recommandé que le ministère de la Sécurité publique se dote, dans les meilleurs délais, d'un système complet d'information de gestion sur la formation professionnelle qualifiante du personnel policier, selon les catégories générales de formation proposées dans le rapport (Recommandation 40).

par Claude Corbo

avec la collaboration de Robert Laplante et Michel Patenaude

 2000-09-18 11:56

Vers un système intégré de formation policière : sommaire du rapport de la mission d'évaluation et de consolidation de la formation continue et du perfectionnement professionnel des policiers et policières du Québec

Observations

- La formation du personnel policier [dans d'autres juridictions comparables au Québec](#)
- Les [pratiques de formation continue](#) : L'état des lieux

Propositions

- Un [système de formation professionnelle](#) du personnel policier
- Le [cadre institutionnel de la formation professionnelle](#) du personnel policier
- La [formation professionnelle qualifiante](#) de personnel policier
- Diffusion de la formation et articulation à la carrière policière
- La [mise en oeuvre du système de la formation policière](#)

[Tableau synthèse](#)

Diffusion de la formation et articulation à la carrière policière

En raison de la dispersion du personnel policier sur l'ensemble du territoire québécois et de la difficulté (sinon de l'impossibilité) de retirer de façon prolongée des policiers et des policières de leur travail et de leur vie personnelle et familiale, il faut leur rendre la formation exigée aussi disponible et accessible que possible. Un sentiment est très largement partagé dans le milieu policier, si l'on en croit les témoignages reçus dans le cours de la préparation du présent rapport: les directions policières demandent avec insistance que l'on déconcentre les activités de formation de l'Institut de police du Québec. Il faut toutefois noter que la déconcentration des activités de l'Institut de police du Québec ne doit pas se limiter à la seule région de Montréal. et que, dans toute entreprise de déconcentration de la formation policière, il s'impose de recourir aux ressources déjà disponibles dans l'ensemble du système d'éducation.

Un exercice *préliminaire*, effectué à la demande du soussigné par les responsables de l'Institut, révèle qu'une proportion importante des activités de formation de l'IPQ, moyennant des aménagements ou des arrangements particuliers à certaines activités, peut être dispensée ailleurs que dans les installations de Nicolet.

Déconcentration et décentralisation : des applications différenciées

Pour éviter toute ambiguïté, rappelons que, dans le présent contexte, la déconcentration désignera le fait que des activités de formation, conçues par l'IPQ et éventuellement l'École et relevant de sa seule juridiction, soient dispensées ailleurs qu'à Nicolet et par les bons soins d'établissements ou de services de formation acceptant un tel mandat de diffusion au nom de IPQ. La décentralisation, par contre, désignera le fait que des activités de formation policière pourront être conçues et dispensées partout sur le territoire sous la responsabilité d'établissements ou de services de formation agissant de leur propre initiative - ce qui n'empêche pas que de telles activités puissent être reconnues par l'IPQ (ou l'École) et créditées ou intégrées dans ses propres programmes.

L'école nationale de police du Québec serait pleinement responsable de la conception, de la réglementation et de la gestion des programmes de formation conduisant à ses diplômes de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière. Une telle responsabilité n'est sujette ni à décentralisation ni à déconcentration.

Le [tableau synthèse suivant](#) illustre l'ensemble des possibilités.

La déconcentration des activités de l'IPQ (Recommandations 41 à 45)

L'IPQ ne manque pas de signaler, d'entrée de jeu, que toute réflexion sur la déconcentration de sa formation, particulièrement par le mécanisme d'un site physique, administratif et pédagogique distinct installé à Montréal (l'"antenne", précisément) dépasse ses capacités financières. Dans la conjoncture particulière des finances de l'Institut, le contraire eût été bien étonnant. *A fortiori*, la multiplication d'antennes de même nature pour desservir les diverses régions québécoises apparaît encore davantage hors d'atteinte. Dès lors, la question de la déconcentration des activités de l'IPQ se trouve dédoublée: comment mettre en place une antenne qui ne soit pas un site physique, administratif et pédagogique? Comment, tout en répondant aux besoins de la grande région métropolitaine de Montréal, assurer un traitement équitable aux autres régions du Québec? Outre ces questions, qui sont politiques, administratives, organisationnelles, il y a aussi une question très importante que l'on ne doit pas perdre de vue, c'est-à-dire des questions pédagogiques: quelles conditions assureront la validité pédagogique d'activités de formation déconcentrées? comment exploiter les possibilités de la formation à distance ?

En premier lieu, il doit s'agir d'activités de formation qui relèvent proprement de la juridiction de l'IPQ ou de l'ENPQ. En second lieu, les activités de formation ainsi déconcentrées doivent avoir le même contenu, la même teneur et les mêmes exigences partout sur le territoire. En troisième lieu, la réussite des activités de formation justifiera l'octroi de diplômes qui constituent autant de permis de pratique professionnelle dans le milieu policier; les activités de formation doivent donc être standardisées.

Par ailleurs, la seule façon d'assurer une déconcentration réelle des activités de formation de l'IPQ sur l'ensemble du territoire québécois est de recourir aux établissements de formation qui couvrent déjà largement ce territoire. Une telle disponibilité de ressources rend concevable la déconcentration des activités de l'IPQ sans qu'il soit nécessaire pour ce dernier de se doter de son propre site physique et de son propre personnel local; ce serait, en fait, un dédoublement absolument injustifié. Ainsi, pour

réaliser la déconcentration de ses activités de formation, à Montréal et dans l'ensemble du Québec, l'IPQ pourra utiliser le mécanisme de la coopération interinstitutionnelle avec les partenaires qualifiés, sur la base d'accords explicites et précis convenus avec des CEGEPs, des universités ou des services de formation rattachés à des corps de police. Ce mécanisme est la véritable forme des "antennes" de l'IPQ; il y aura donc autant d'"antennes" que de partenaires avec lesquels l'IPQ établira une entente de déconcentration. L'approche proposée évite de disperser physiquement l'Institut de police et épargne les dépenses administratives inhérentes à des sites physiques multiples. Cette approche vise aussi à tirer parti de l'intérêt qu'ont particulièrement manifesté les CEGEPs à collaborer activement non seulement à la formation professionnelle préalable des policiers et policières mais aussi à leur formation professionnelle qualifiante (de base et perfectionnement professionnel).

Afin de permettre la réalisation de ces objectifs, il est recommandé que dans les plus brefs délais, l'Institut de police du Québec crée un comité permanent de coopération interinstitutionnelle, dont seront membres des représentants de CEGEPs, des universités et des services de formation de corps de police intéressés, et ayant pour mandat de planifier, de coordonner et de réviser les opérations de déconcentration des activités de formation de l'IPQ.

Dans le contexte de la déconcentration des activités de l'IPQ, il fallait également considérer cet élément du mandat ministériel réclamant une "réflexion sur la nécessité d'établir une Mission de formation d'officiers de police à Montréal". Avant que de traiter d'une telle mission de formation des officiers, il convient cependant de s'entendre et de mettre en place le cadre général de formation des gestionnaires de police. Évoquer l'idée d'une mission de formation de police à *Montréal*, c'est aussi évoquer la question de la déconcentration des activités de formation de l'IPQ - car ni l'IPQ ni l'éventuelle École nationale de police du Québec ne seraient étrangers à une mission de formation des officiers de police. C'est pourquoi il est recommandé que l'École nationale de police du Québec, en association avec le SPCUM, la SQ et le ministère de la Sécurité publique, se dote d'une unité connue sous le nom de "Collège des officiers et officières de police". Le Collège serait un instrument visant essentiellement le perfectionnement professionnel du personnel de gestion et de direction policière ayant déjà complété une formation professionnelle qualifiante de base (ou exerçant déjà des fonctions de gestion ou de direction). La réalisation de ses activités ferait très largement appel aux ressources du milieu policier, du milieu de l'éducation collégiale et universitaire et des milieux socio-économiques.

Articulation de la formation professionnelle à la carrière policière (Recommandations 46 à 50)

Le système de la formation professionnelle du personnel policier ne sera véritablement efficace et rentable, pour la société qui en assumera une partie importante des coûts, que dans la mesure où il sera étroitement articulé à la carrière des individus et où il reposera sur l'implication et le concours actifs des employeurs et des employés. Il apparaît donc nécessaire, qu'en conformité avec les dispositions de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, chaque corps de police soit requis de se doter et de tenir à jour un plan de formation professionnelle de ses membres. Ce plan de formation aurait pour objectifs notamment :

- d'assurer que soient tenues à jour les connaissances et les compétences de chaque policier et policière dans le type de pratique policière auquel il ou elle se consacre;

- de planifier, de structurer et de soutenir le cheminement de carrière de chaque policier et policière en fonction des intérêts des personnes et des besoins des corps de police;
- de faciliter le repérage rapide des personnes susceptibles de s'engager dans des spécialisations dans les divers types de pratiques policières ou de se former en vue d'accéder à un autre type de pratique policière; et de planifier la poursuite de la formation professionnelle qualifiante de base pour les fonctions d'enquête ou de gestion policière;
- d'identifier les activités de perfectionnement professionnel nécessaires aux membres des corps de police;
- d'identifier les besoins de chaque corps de police au titre du perfectionnement de service et d'en faciliter la satisfaction;
- de préparer la requalification de chaque policier et policière après cinq années de travail continu dans l'une des trois pratiques policières de base de patrouille-gendarmerie, d'enquête ou de gestion.

Une pratique professionnelle susceptible d'affecter la vie, l'intégrité physique, la liberté et les droits des personnes et les valeurs démocratiques les plus fondamentales, doit être exercée par des praticiens dont les connaissances, les compétences, les habiletés et les attitudes respectent constamment les standards les plus exigeants. C'est pourquoi la société, qui mandate chaque policier et chaque policière et l'assure en conséquence de moyens à la fois matériels et juridiques, a pleinement le droit et aussi le devoir de mesurer périodiquement si les mandataires demeurent à la hauteur des standards qu'elle fixe pour l'exercice du travail policier. En conséquence, il est recommandé, qu'après cinq années de travail continu à titre de patrouilleur-gendarme, enquêteur ou gestionnaire, tout policier ou policière doive se requalifier à la lumière des standards de pratique policière en vigueur.

par Claude Corbo

avec la collaboration de Robert Laplante et Michel Patenaude

 2000-09-18 11:57

Vers un système intégré de formation policière : sommaire du rapport de la mission d'évaluation et de consolidation de la formation continue et du perfectionnement professionnel des policiers et policières du Québec

Observations

- La formation du personnel policier [dans d'autres juridictions comparables au Québec](#)
- Les [pratiques de formation continue](#) : L'état des lieux

Propositions

- Un [système de formation professionnelle](#) du personnel policier
- Le [cadre institutionnel de la formation professionnelle](#) du personnel policier
- La [formation professionnelle qualifiante](#) de personnel policier
- [Diffusion de la formation et articulation](#) à la carrière policière
- La mise en oeuvre du système de la formation policière

[Tableau synthèse](#)

La mise en oeuvre du système de la formation policière

(Recommandations 51 à 57)

Aux fins d'assurer la mise en oeuvre efficace d'un système intégré de formation professionnelle du personnel policier, la recommandation 51 invite le ministre de la Sécurité publique à proposer à l'Assemblée nationale du Québec l'adoption d'une *Loi sur la formation policière*. En insérant dans une loi nouvelle et spécifique un ensemble de dispositions législatives sur la formation professionnelle du personnel policier, l'Assemblée nationale du Québec énoncerait clairement des priorités collectives importantes et adresserait un message précis à tous ceux et toutes celles qui oeuvrent en milieu policier, un message valorisant et prescrivant à la fois la formation professionnelle comme obligation inhérente à la fonction policière. Une loi spécifique sur la formation policière aurait la vertu pédagogique éminente de mettre en lumière le rôle, les caractéristiques, le cadre institutionnel et l'articulation de la formation professionnelle en regard de la carrière et du travail policier. Une telle loi interpellerait directement le milieu policier et le milieu de l'éducation et leur rappellerait les attentes de la société en matière de formation professionnelle.

Il sera aussi nécessaire que, lors de l'adoption et de l'entrée en vigueur de règlements nouveaux ou

modifiés régissant l'admissibilité aux fonctions d'enquête et de gestion policière, le ministre de la Sécurité publique prête attention à l'équité envers les personnes déjà en fonction ou susceptibles d'entrer rapidement en fonction, en vertu des pratiques ou des règlements antérieurs et établit des dispositions interprétatives appropriées au bénéfice de ces personnes.

Enfin, afin de faciliter l'implantation efficace et harmonieuse du système intégré de la formation policière, la recommandation 57 suggère au ministre de la Sécurité publique de se doter d'un Groupe de coordination stratégique avec mandat de piloter les diverses opérations nécessaires à l'implantation de ce système.

 2000-09-18 11:57

Vers un système intégré de formation policière : sommaire du rapport de la mission d'évaluation et de consolidation de la formation continue et du perfectionnement professionnel des policiers et policières du Québec

Observations

- La formation du personnel policier [dans d'autres juridictions comparables au Québec](#)
- Les [pratiques de formation continue](#) : L'état des lieux

Propositions

- Un [système de formation professionnelle](#) du personnel policier
- Le [cadre institutionnel de la formation professionnelle](#) du personnel policier
- La [formation professionnelle qualifiante](#) de personnel policier
- [Diffusion de la formation et articulation](#) à la carrière policière
- La [mise en oeuvre du système de la formation policière](#)

[Tableau synthèse](#) (suite)

Tableau synthèse : Possibilités de décentralisation et de déconcentration de la formation policière

CATÉGORIE DE FORMATION	FORMAT	CONCEPTION ET RESPONSABILITÉ D'ENSEMBLE	PRESTATION ET DIFFUSION
1. PROFESSIONNELLE PRÉALABLE	D.E.C. Tech. Pol.	Centralisée au M.E.Q.	Déconcentrée dans les Cégeps
	A.E.C. Tech. Pol	Centralisée au M.E.Q.	Déconcentrée dans les Cégeps
	Grade universitaire	Décentralisée dans les universités	Décentralisée dans les universités

2. PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE 2.1 De base 2.1.1 Patrouille	Diplôme ENPQ	Centralisée à l'ENPQ	Centralisée à l'ENPQ
2.1.2 Enquête a) Générale	Diplôme ENPQ	Centralisée à l'ENPQ - Possibilité d'homologuer et d'intégrer des activités de formation conçues de façon décentralisée (voir recommandation 18)	Déconcentration possible d'une partie des activités de formation (voir recommandations 18 et 20)
b) Spécialisée	Diplôme ENPQ	Idem (voir recommandation 19)	Idem (voir recommandations 19 et 20)
c) Gestion d'enquête	Diplôme ENPQ	Conception conjointe ENPQ-universités (voir recommandation 21)	Déconcentration des activités universitaires et déconcentration possible des activités de l'ENPQ
2.1.3 Gestion	Diplôme ENPQ (recommandation 25)	Centralisée à l'ENPQ (avec possibilité d'homologuer et d'intégrer des activités d'origine externe) pour ses activités propres Certificat en sciences administratives: décentralisation dans les universités Autre certificat universitaire: décentralisation dans les universités	Déconcentration possible Décentralisée dans les universités Décentralisée dans les universités

	<p>Attestation ENPQ (recommandation 26)</p>	<p>Centralisée à l'ENPQ (avec possibilité d'homologuer et d'intégrer des activités d'origine externe) pour ses activités propres</p> <p>Cours universitaires: décentralisation dans les universités</p>	<p>Déconcentration possible</p> <p>Décentralisée dans les universités</p>
--	---	---	---

Note : Si vous désirez imprimer ce tableau, veuillez vous assurer de le faire en formation *paysage*.

Vers un système intégré de formation policière : sommaire du rapport de la mission d'évaluation et de consolidation de la formation continue et du perfectionnement professionnel des policiers et policières du Québec

Observations

- La formation du personnel policier [dans d'autres juridictions comparables au Québec](#)
- Les [pratiques de formation continue](#) : L'état des lieux

Propositions

- Un [système de formation professionnelle](#) du personnel policier
- Le [cadre institutionnel de la formation professionnelle](#) du personnel policier
- La [formation professionnelle qualifiante](#) de personnel policier
- [Diffusion de la formation et articulation](#) à la carrière policière
- La [mise en oeuvre du système de la formation policière](#)

[Tableau synthèse](#)

Tableau synthèse : Possibilités de décentralisation et de déconcentration de la formation policière (suite)

CATÉGORIE DE FORMATION	FORMAT	CONCEPTION ET RESPONSABILITÉ D'ENSEMBLE	PRESTATION ET DIFFUSION
2. PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE (suite) 2.2 Perfectionnement professionnel 2.2.1 Mise à jour récurrente (Recommandation 29) a) Méthodologie	Divers	Décentralisation (CEGEPs, universités)	Déconcentrée (CEGEPs, universités)

b) Métiers et connaissances techniques	Divers	Décentralisation	Déconcentration
c) Connaissances générales (sociales et scientifiques)	Divers	Décentralisation	Déconcentration
d) Connaissances administratives	Divers	Décentralisation	Déconcentration
e) Connaissances juridiques	Divers	Décentralisation	Déconcentration
f) Connaissances et savoirs policiers	Divers	Centralisation (ENPQ ou services de formation de corps policiers)	Déconcentration possible des activités de l'ENPQ
2.2.2 Spécialisations policières	Divers	Centralisation (ENPQ ou services de formation de corps policiers)	Déconcentration possible des activités de l'ENPQ (ex.: moniteurs)
2.3 Perfectionnement de service (recommandations 38 et 39)	Divers	Décentralisation (responsabilité de chaque corps de police)	Déconcentration

Notes : Si vous désirez imprimer ce tableau , veuillez vous assurer de la faire en format *paysage*.