

REVUE ANNUELLE

DE LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DE CHÂTEAUGUAY INC.

N° 32 • Vol. 5 • Édition 2025



VERSION NUMÉRIQUE



REVUE ANNUELLE

DE LA FRATERNITÉ DES POLICIERS DE CHÂTEAUGUAY INC.

Sommaire

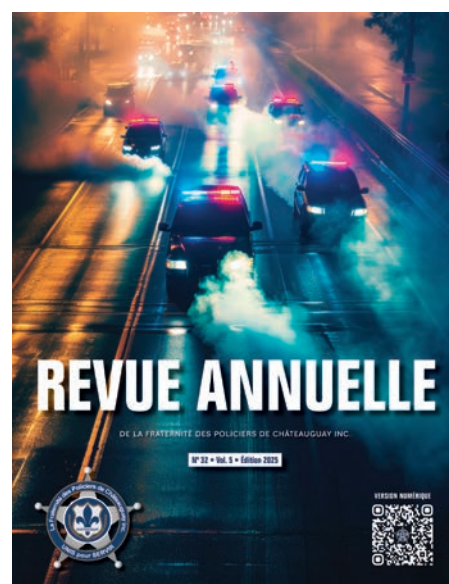
MOT DU PRÉSIDENT	2
MOT DU RESPONSABLE DE LA REVUE	3
L'EXÉCUTIF DE LA FRATERNITÉ	4
LES DÉPARTEMENTS	5
LES ÉQUIPES	6
QUAND L'UNIFORME PÈSE LOURD : SANTÉ MENTALE ET FATIGUE CHEZ LES POLICIERS MUNICIPAUX	9
SÉCURITÉ ROUTIÈRE : LE RÔLE DISCRET MAIS CRUCIAL DE LA POLICE MUNICIPALE	12
DU BÉTON AUX PIXELS : QUAND L'ÉQUIPEMENT NE SUIT PLUS	14
PÉNURIE DE PERSONNEL : LA SÉCURITÉ MUNICIPALE AU DÉFI DE L'ATTRACTIVITÉ	16
POLICIÈRES MUNICIPALES AU QUÉBEC : UNE ÉVOLUTION EN MARCHÉ	18
LA VIGILE : UN SOUTIEN ESSENTIEL AUX POLICIERS	20



FRATERNITÉ DES POLICIERS DE CHÂTEAUGUAY INC.

55, boulevard Maple
Châteauguay QC J6J 3P9

Tél. : 450 698-1331



1591, rue Principale, bureau 201
Sainte-Julie QC J3E 1W6
Tél. : 1 855 908-2626

Directrice générale
Stéphanie Chicoine,
adm. a.

Directeur des ventes
André Labonté

Directrice - Infographie
Nancy Bossé

Directrice - Relation
et service client
Nancy Thibeault

Rédacteur (Textes des
pages 8-9, 12-20)
Sylvain Durand



N° 32 • Vol. 5 • Édition 2025



MOT DU PRÉSIDENT

Chers lecteurs et lectrices,

C'est avec joie et fierté que je me joins, en tant que président du syndicat, à toute l'équipe des policiers et policières de Châteauguay pour vous présenter l'édition 2025 de la revue annuelle de la Fraternité des policiers de Châteauguay.

Cette revue annuelle a su se tailler une place de choix au sein de la population que nous desservons, et ce, année après année.

Nous amassons des fonds par la vente de publicités à nos commanditaires et les fonds recueillis sont redistribués à des organismes dans notre communauté. Ce sont des organismes qui viennent en aide à la jeunesse, dans les secteurs du sport et de la culture, ainsi qu'aux personnes dans le besoin. J'aimerais remercier infiniment nos généreux commanditaires pour leur appui indéfectible.

Bonne lecture!

Mario Corbeil

Président
Fraternité des policiers
de Châteauguay inc.



MOT DU RESPONSABLE DE LA REVUE

Bonjour à toutes et à tous,

C'est avec plaisir que je vous présente l'édition 2025 de la revue de la Fraternité des policiers de Châteauguay. Depuis l'année passée, il y a eu beaucoup de changements dans notre organisation.

Comme c'est souvent le cas, il y a eu du mouvement de personnel. Il y a eu des promotions, des permanences, des retraites et plusieurs policiers et policières qui ont débuté leur carrière!

Encore cette année, les policiers et policières du Service de police de Châteauguay, par leur présence et visibilité, par leurs compétences et par leur professionnalisme, ont su rassurer les citoyens. Les citoyens desservis par votre Service de police nous ont fait savoir qu'ils appréciaient énormément le travail effectué par les policiers et policières et qu'ils se sentaient en toute sécurité dans leur quartier respectif.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez les noms des policiers et policières de votre Service de police, ainsi que des articles contenant des informations utiles et des conseils de prévention qui sauront vous intéresser.

Bonne lecture!



Patrick de Melo

Vice-président
Services aux membres
Fraternité des policiers
de Châteauguay inc.

L'EXÉCUTIF DE LA FRATERNITÉ

Mario Corbeil

Président



Patrick de Melo

Vice-président
Services aux membres



Nicolas Veilleux

Vice-président
Secrétariat



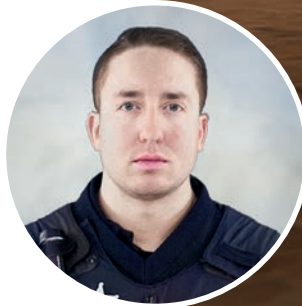
Rajesh Kapila

Vice-président
Finances



Michael-Gilbert Daoust

Vice-président
Exécutif



LES DÉPARTEMENTS

SOCIOCOMMUNAUTAIRE

- » Érika Grondin, agente
- » Nadia Grondin, agente
- » Jenny Lavigne, agente

CIRCULATION ROUTIÈRE

- » Jean-Philippe Hurteau, sergent
- » Gilles Côté, agent
- » Martin Labrie, agent
- » Wolf Jean Vronsky, agent

AGENTES DE LIAISON

- » Karina Adam, agente
- » Isabelle Jacques, agente

SERVICE IDENTITÉ JUDICIAIRE

- » Karl-Harold Bernier, agent
- » Karine Saumier, agente

FORMATEUR

- » Nicolas Chénard, agent

RENSEIGNEMENTS CRIMINELS

- » Nicolas Veilleux, sergent-détective

BUREAU DES ENQUÊTES CRIMINELLES

- » Patrick de Melo, lieutenant-détective
- » Patrick Leclair, lieutenant-détective
- » Pier-Luc Dubé, sergent-détective
- » Éric Gélinas, sergent-détective
- » Jean-Pascal Guérette, sergent-détective
- » Katherine Laberge, sergente-détective
- » Simon Laliberté, sergent-détective
- » Julie Lavoie, sergente-détective
- » Marc-André Leclerc, sergent-détective
- » Isabelle Poirier, sergente-détective
- » Pierrick Tanguay, sergent-détective

LES ÉQUIPES

ÉQUIPE #1

- » Mathieu Côté, lieutenant
- » Martin Dionne, sergent
- » Jonathan Bénard, agent
- » Marc-Olivier Chatelois, agent
- » Mario Corbeil, agent
- » Michael-Gilbert Daoust, agent
- » Mélodie Dugas, agente
- » Kim Gauthier, agente
- » Éric-José Habineza, agent
- » Émilie Jean, agente
- » Sébastien Lafleur, agent
- » David Lafond, agent
- » Bianca Leclerc, agente
- » Julien Paiement, agent
- » Tanya Plourde, agente
- » Elias Said, agent
- » Marc Sarault, agent

ÉQUIPE #2

- » Francis Leboeuf, lieutenant
- » Louis Poirier, sergent
- » Zachary Bégin, agent
- » Tommy Christensen, agent
- » Yannik Damphousse, agent
- » Nicolas Dubuc-Bertrand, agent
- » Yanick Forest, agent
- » Étienne Guay, agent
- » Nikolas Guy, agent
- » Rajesh Kapila, agent
- » Olivier Lavoie, agent
- » Axelle Lefebvre, agente
- » Mélina Marquis Gagnier, agente
- » Sylvain Royal, agent
- » Jason Sedgwick, agent
- » Christopher Testa, agent

ÉQUIPE #3

- » Martin Laliberté, lieutenant
- » Olivier Hurteau, sergent
- » Sabrina Auger, agente
- » Joannie Barbeau, agente
- » Andrew Bartlett, agent
- » Viviane Bélisle, agente
- » Martin Breault, agent
- » Mélodie Comte, agente
- » Audrey Cool, agente
- » Martine Denis, agente
- » Christophe Duplessis-Lebel, agent
- » Jean-François Dussault, agent
- » Marie-Ève Lafrenière, agente
- » Francis Larouche, agent
- » François Lemay, agent
- » Jean-François Meloche, agent
- » Simon Robert, agent
- » Dominic Roy, agent
- » Mathieu Therrien, agent
- » Charles Voyer, agent

ÉQUIPE #4

- » Robyn McGill-Porcheron, sergent
- » Arkintai Aliev, agent
- » Camille Constantineau, agente
- » Tony Côté, agent
- » Dany Daoust, agent
- » Alexandre Fortunato, agent
- » Thomas Guimond, agent
- » Matthew Julien, agent
- » Manon Kingsley, agente
- » Lauriane McNeil, agente
- » Alec McSween, agent
- » Maxime Méthot, agent
- » Stéphanie Morin, agente
- » Guillaume Poulin, agent
- » Mario Tanguay, agent
- » Amélie Verville, agente

ÉQUIPE #5

- » Stéphane Goyette, lieutenant
- » Éliane Aitken, agente
- » Ariane Cloutier, agente
- » Dominic Fortin, agent
- » France Hudon, agente
- » Benjamin Leduc, agent
- » François Legault, agent
- » Robin McNicoll, agent
- » Caroline Michaud, agente
- » Christophe Milor, agent
- » Christine Moar, agente
- » Chloé Poitras, agente
- » Pascal Rioux, agent
- » Michael Stepputat-Cuerrier, agent
- » Olga Tretyakova, agente





Des policiers quittent leur poste pour des raisons spécifiques de santé mentale. D'autres s'absentent pour épuisement ou vivent avec un trouble de stress post-traumatique (TSPT) non diagnostiqué.

Quand l'uniforme pèse lourd : santé mentale et fatigue chez les policiers municipaux

Ils patrouillent dans nos rues, interviennent dans les situations de crise, apaisent les conflits et portent assistance, parfois au péril de leur vie. Mais derrière l'uniforme et l'apparente solidité, les policiers sont de plus en plus nombreux à souffrir en silence. Stress chronique, fatigue émotionnelle, dépression : la santé mentale de ceux qui nous protègent est fragilisée, et les chiffres sont là pour en témoigner.

Une détresse qui s'amplifie

Selon la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPMQ), les demandes d'aide psychologique ont explosé au cours des dix dernières années. Nombreux sont les services municipaux qui ont dû augmenter leur budget consacré à la santé mentale, parfois en urgence, pour faire face à une vague d'épuisement professionnel.

Les causes de cet épuisement sont nombreuses; il y a d'une part la difficulté inhérente au métier, liée aux interventions dans des contextes humains très lourds (violence conjugale, suicides, viols, pédocriminalité, etc.), et d'autre part la récurrence de ces situations, leur fréquence dans un temps rapproché qui ne permet pas aux policiers et policières de récupérer, « d'absorber » le drame avant la prochaine intervention. C'est, de fait, une charge émotive permanente, et il faut composer avec le manque de moyens et d'effectifs, mais aussi de reconnaissance, sans parler de la pression médiatique, amplifiée par les réseaux sociaux, où le moindre faux-pas est scruté et exposé en place publique. Être policier n'a jamais été une sinécure, mais c'est plus que jamais devenu un sacerdoce.

Des cas de plus en plus nombreux, des silences qui persistent

Si le sujet est encore tabou dans plusieurs corps policiers, les témoignages émergent. Des policiers quittent leur poste pour des raisons spécifiques de santé mentale. D'autres s'absentent pour épuisement ou vivent avec un trouble de stress post-traumatique (TSPT) non diagnostiqué. Le phénomène n'a rien de marginal : une étude de 2023 rapportait que plus de 30 % des policiers municipaux interrogés présentaient des symptômes significatifs d'anxiété ou de dépression.

Les policiers et policières sont souvent considérés comme des forces agissantes que rien n'atteint; ils ont tout vu, tout vécu; ils ont la peau dure et un mental d'acier. On a ainsi tendance à

oublier qu'ils sont d'abord des humains comme les autres qui ont simplement choisi de se mettre au service de la collectivité en nous protégeant des drames quotidiens qui l'agitent. C'est pourquoi ces hommes et ces femmes souffrent sous l'uniforme; le spectacle de la violence ne laisse jamais indifférent. L'expérience et l'accompagnement aident certes à absorber les chocs, mais on n'est jamais immunisé.

Manque de soutien et de reconnaissance

Si ce malaise dans la profession s'explique en partie par la nature du travail, il ne faut pas négliger d'autres facteurs, au moins aussi importants, comme le manque de reconnaissance institutionnelle, un accès inégal aux services de soutien, et une culture organisationnelle encore résistante à la vulnérabilité. Il faut du temps pour tout, certes, mais il est urgent de protéger ceux qui nous protègent.

Dans certains services, les ressources sont limitées à une ligne téléphonique ou à quelques séances avec un psychologue affilié. Ces outils ne suffisent plus. De nombreux experts plaident pour la création de cellules d'accompagnement psychologique permanentes et mieux intégrées à la structure policière. Il faudrait également davantage de prévention pour permettre aux agents d'identifier les signaux faibles et de demander de l'aide avant que les troubles perçus ne deviennent plus difficiles à gérer.

Une question de sécurité publique

Un policier qui va mal, qu'il en soit conscient ou non, est un policier moins apte à intervenir dans des situations délicates. Cela peut avoir des conséquences directes sur la sécurité des citoyens, celle de ses collègues et, bien sûr, sur sa propre sécurité. C'est pourquoi la FPMQ milite pour une meilleure reconnaissance des enjeux de santé mentale, notamment par une formation systématique en gestion du stress, des protocoles d'après-intervention plus humains, et une réduction des charges administratives chronophages qui ajoutent à la pression du métier.

À l'heure où la police de proximité joue un rôle clé dans la cohésion sociale, il est essentiel que les policiers municipaux soient eux aussi protégés. Leur santé mentale n'est pas un luxe, c'est un préalable. Une condition de base pour un service de qualité, humain et durable.



Ensemble, on fait briller notre communauté!

C'est grâce à la force de notre tissu entrepreneurial local que nous pouvons, ensemble, faire une réelle différence.

Les petites entreprises d'ici sont bien plus que des commerces : elles sont le cœur battant de notre communauté.

En soutenant nos publications, elles choisissent de s'impliquer concrètement dans un projet porteur de sens et de solidarité.

Aujourd'hui, grâce à leur soutien, nous avons le plaisir de vous annoncer une grande nouvelle : nous obtenons la certification Entreprise Enfant Soleil.

Ce sceau distinctif, que nous porterons avec fierté, symbolise non seulement notre engagement envers la santé et le bien-être des enfants, mais renforce également notre volonté de contribuer activement au développement d'une pédiatrie de qualité partout au Québec.

Chaque partenariat local amplifie ce mouvement de générosité, prouvant qu'ensemble, même à petite échelle, nous accomplissons de grandes choses.

Merci à toutes les entreprises locales pour votre engagement!



ATTENTION!

aux véhicules lourds

Respectez les lignes d'arrêt.

Pourquoi c'est dangereux?

Dépasser la ligne d'arrêt réduit l'espace de virage nécessaire au conducteur de véhicules lourds.

Quoi faire

Vous devez vous immobiliser avant la ligne d'arrêt indiquée sur la chaussée.

S'il n'y en a pas, immobilisez-vous avant :

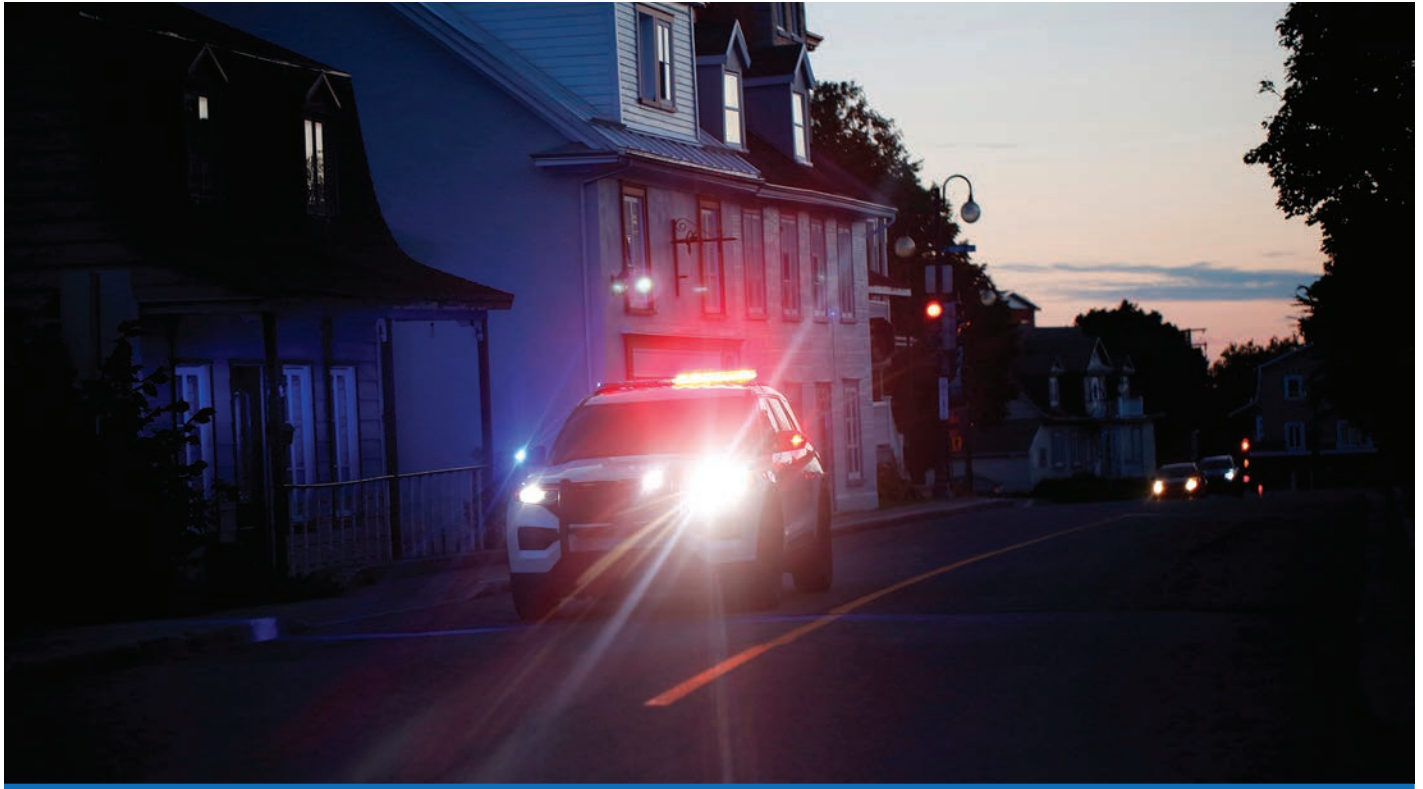
- le passage pour piétons;
- la limite du trottoir;
- la ligne latérale de la chaussée.

REDOUBLEZ DE PRUDENCE

Société de l'assurance
automobile

Québec





Sécurité routière : le rôle discret mais crucial de la police municipale

Quand on parle de sécurité routière au Québec, l'image de la Sûreté du Québec (SQ) vient souvent à l'esprit. Pourtant, dans les villes et les agglomérations urbaines, c'est la police municipale qui veille, jour après jour, à la sécurité des automobilistes, des cyclistes et des piétons. Le travail de ses agents, à la fois préventif et répressif, constitue un pilier essentiel du réseau routier municipal.

Une présence constante sur le terrain

Chaque jour, les policiers municipaux patrouillent les rues à bord de leurs véhicules marqués. Leur mission : assurer une présence visible pour dissuader les comportements dangereux, intervenir rapidement en cas d'infraction ou d'accident, et faire respecter le *Code de la sécurité routière*. Ces patrouilles sont souvent ciblées selon les données de circulation et les plaintes citoyennes. Par exemple, dans certaines zones scolaires, des patrouilles accrues sont déployées aux heures d'entrée et de sortie des classes.

Les policiers peuvent aussi se poster à des endroits stratégiques, comme des intersections problématiques ou des zones

où les excès de vitesse sont fréquents, afin de surprendre les contrevenants. Dans certaines villes de taille moyenne, plusieurs dizaines d'agents peuvent être affectés à la surveillance routière, incluant des équipes dédiées aux heures de pointe ou aux événements spéciaux.

La prévention : un levier fondamental

La prévention occupe une place centrale dans le travail des corps policiers municipaux. Plusieurs services de police collaborent avec les écoles, les centres communautaires et les municipalités pour sensibiliser la population, en particulier les jeunes, aux dangers de la route. Des campagnes comme « Un piéton, ça se respecte » ou « La vitesse, pas dans mon quartier » sont mises en œuvre localement, souvent avec l'appui de radars pédagogiques ou de panneaux numériques.

Des agents se rendent aussi sur le terrain pour faire de la prévention ciblée. Par exemple, ils peuvent effectuer des opérations de sensibilisation sur le port du casque à vélo ou sur l'usage du cellulaire au volant, sans nécessairement remettre des constats d'infraction. L'hiver dernier, à l'occasion d'une



activité de sensibilisation sur la vitesse en zone scolaire organisée par le Service de police de la Ville de Lévis (SPVL), les joueurs de l'équipe de hockey M18 AAA de Lévis ont pu manipuler le radar mobile et remettre aux automobilistes ayant une conduite prudente des billets pour aller voir un de leurs matchs. Une excellente façon de sensibiliser les habitants et les jeunes, futurs conducteurs, en impliquant ces derniers.

Le respect des règles : une question de rigueur

Lorsqu'il est nécessaire de sévir, les policiers municipaux n'hésitent pas à émettre des contraventions. Excès de vitesse, feux rouges grillés, stationnements illégaux ou conduite avec les facultés affaiblies : tout comportement à risque est passible d'un constat. Les policiers utilisent aussi des appareils radar mobiles et des caméras pour capter les infractions. Entre janvier 2021 et juin 2023, par exemple, le Service de police de la Ville de Québec (SPVQ) a émis 38 712 contraventions pour excès de vitesse, représentant environ 26,8 % de l'ensemble des constats remis durant cette période (d'après le *Journal de Québec* du 25 mai 2025). Certaines villes ont des unités spécialisées dans la circulation, formées pour gérer les situations complexes, comme les embouteillages ou les manifestations. Ces unités peuvent aussi intervenir dans les cas de conduite dangereuse ou de poursuites.

Interventions, urgences et collaboration

Bien que moins fréquentes en milieu urbain que sur les autoroutes surveillées par la SQ, les poursuites policières peuvent également survenir dans les juridictions municipales. Dans ce genre de situation, les agents doivent suivre des protocoles stricts pour assurer la sécurité du public. Les policiers municipaux sont aussi formés pour intervenir lors d'accidents : sécurisation de la scène, premiers secours, prise de témoignages et coordination avec les services ambulanciers ou de remorquage.

La sécurité routière est un effort collectif. Les services de police municipaux collaborent régulièrement avec les autres paliers gouvernementaux, comme la SQ, Transports Québec et les organismes communautaires. Ils partagent l'information, coordonnent des opérations communes et participent à des tables de concertation pour améliorer les pratiques.

Si leur travail se fait parfois dans l'ombre des grandes opérations d'autres corps policiers, les services de police municipaux jouent un rôle clé dans la sécurité routière locale. Leur présence sur le terrain, leur approche équilibrée entre prévention et répression, et leur connaissance fine de leur communauté font d'eux des acteurs indispensables pour des routes plus sécuritaires au quotidien.

Du béton aux pixels : quand l'équipement ne suit plus

Une réalité préoccupante se dessine dans les coulisses de nombreux postes de police municipaux du Québec : l'équipement dont disposent les policiers pour assurer leur mission est souvent désuet, insuffisant ou mal adapté aux défis d'aujourd'hui. Que ce soit en matière de technologies, d'armement, de véhicules ou même d'infrastructures, plusieurs services municipaux fonctionnent avec des outils d'un autre temps.

Des infrastructures vieillissantes

Tout d'abord, un fait étonnant : dans la Belle Province, certains postes de police municipaux n'ont pas été rénovés depuis plus de 30 ans. La vétusté comme milieu de travail? Il y a mieux pour donner envie aux agents de faire de vieux os dans la police et inciter les jeunes aspirants à rejoindre leurs rangs... Manque d'espaces pour les effectifs, locaux inadaptés aux nouvelles réalités (ex. : absence de salles sécurisées pour les interrogatoires), absence de salles de tir ou de laboratoires, de vestiaires décents ou de lieux de repos : l'environnement de travail devient parfois un réel frein à l'efficacité... et un facteur de découragement.

Il faut en outre se rappeler que les postes de police municipaux sont théoriquement autant de lieux d'accueil de la population qui se rend rarement au poste le cœur en fête et qui est en droit de s'attendre à un lieu moderne et sécuritaire, un lieu rassurant où venir chercher de l'aide, une oreille, parfois un refuge. Mais dans certaines villes, force est de constater que ce lieu d'accueil est vétuste, mal chauffé, mal isolé, bref, un lieu où le sentiment de sécurité n'est pas immédiat et sans doute pas inspiré par le bâtiment lui-même. Les policiers et les citoyens méritent mieux des pouvoirs publics.

Des outils technologiques dépassés

Les technologies de l'information sont aujourd'hui au cœur du travail policier : bases de données, systèmes de communication, caméras corporelles, logiciels de rédaction de rapport, etc. Le virage en mode numérique pris par le monde ces dernières années a naturellement entraîné les services de police dans son sillage et même modifié sensiblement le métier de policier en automatisant ou en facilitant certaines tâches (en théorie, du moins). Or, dans plusieurs services municipaux, ces outils sont soit absents, soit obsolètes.

Certaines patrouilles doivent encore composer avec des radios à portée limitée, des ordinateurs portables lourds et peu performants ou encore de vieux logiciels qui ralentissent leur travail plutôt que de le faciliter. De l'autre côté de la

loi, la criminalité se digitalise rapidement, dispose des dernières technologies, comme pour le vol de voitures, et profite de cette longueur d'avance pour agir sans être inquiétée. La police doit disposer elle aussi des outils adaptés à l'ère du tout numérique et bénéficier des moyens nécessaires à la lutte contre la criminalité, qu'elle soit ou non « cyber ».

Sécurité des agents : l'enjeu du matériel

Plus important encore, parce que directement lié à la sécurité des policiers et des policières : l'équipement de protection personnelle (gilets pare-balles, armes intermédiaires, caméras corporelles) qui, lui aussi, est bien souvent remplacé tardivement – quand il est remplacé. Dans certaines municipalités, en effet, le renouvellement du matériel se fait au compte-goutte, faute de budget. Une situation qui se comprend mal et qui peut compromettre la sécurité des agents, surtout lors d'interventions à haut risque.

En outre, l'accès à des véhicules adaptés (véhicules utilitaires, 4X4, motos pour zones rurales ou équipements nautiques) reste lui aussi très inégal d'un service à l'autre. Les véhicules de patrouille eux-mêmes font l'objet de plaintes récurrentes de la part des policiers qui réclament parfois pendant plusieurs années une nouvelle flotte avant d'obtenir gain de cause. En cela aussi, les agents sont frustrés de voir que l'on négocie sur leur sécurité et que l'on ne leur donne pas les moyens d'être pleinement efficaces.

Une question de volonté politique

La Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPMQ) dénonce une absence de vision provinciale sur l'équipement policier qui laisse chaque municipalité seule face à ses choix budgétaires. Résultat : une forte disparité dans l'équipement ou la modernité des locaux et du système informatique entre des villes de taille semblable et pourtant confrontées aux mêmes problématiques.

Un appel est lancé pour uniformiser les standards minimaux d'équipement à l'échelle du Québec, avec un soutien financier plus équitable et des enveloppes réservées à la modernisation technologique.

Les policiers municipaux veulent faire leur travail correctement, mais encore faut-il qu'ils en aient les moyens. Dans un contexte où chaque seconde compte et où la complexité des interventions augmente, le manque d'équipement n'est pas un détail – c'est un risque inutile.



Les technologies de l'information sont aujourd'hui au cœur du travail policier : bases de données, systèmes de communication, caméras corporelles, logiciels de rédaction de rapport, etc.

Pénurie de personnel : la sécurité municipale au défi de l'attractivité

C'est une réalité qui inquiète un nombre croissant de municipalités au Québec : les effectifs policiers fondent comme neige au soleil. Départs à la retraite non comblés, difficultés de recrutement, abandons de carrière... La pénurie de personnel frappe de plein fouet les services de police municipaux et les conséquences sur le terrain se font déjà sentir.

Une crise silencieuse

Dans plusieurs villes de taille moyenne, les corps policiers fonctionnent en sous-effectif quasi permanent. Les horaires sont étirés, les quarts de travail se multiplient et il n'est pas rare que les congés soient compromis. Résultat : les agents sont épuisés et la couverture du territoire devient de plus en plus difficile à assurer. Or la récupération entre deux quarts est essentielle à la bonne santé, physique et mentale, des policiers. Ces derniers ne devraient pas avoir à choisir entre prendre du repos après des heures de patrouille et la sécurité de la population. C'est pourtant souvent le cas.

Le phénomène n'est pas nouveau, mais il s'est amplifié depuis la pandémie. Comme dans bien d'autres corps de métiers, des hommes et des femmes ont revu leurs priorités à l'aune

du confinement et d'une vie soudainement perçue comme plus fragile. Or il est vrai que policier n'est pas un métier que l'on fait par défaut; c'est une vocation, et le don de soi qu'il implique ne saurait convenir à tout le monde. Ainsi le métier attire moins, ce qui pose de réels problèmes dans certaines municipalités. D'après la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPMQ), le manque de relève serait déjà critique dans plusieurs régions.

Recruter et retenir : deux missions difficiles

Si le métier de policier n'attire plus autant qu'avant, malgré les satisfactions qu'il apporte, malgré le sentiment de faire œuvre utile, d'avoir un impact parfois décisif sur et dans la vie des citoyens, les raisons en sont nombreuses. Connaître ces raisons peut aider à mieux cibler les candidats intéressés, à mieux adresser les recrues potentielles, mais en tout état de cause les campagnes de recrutement ne suffisent pas à enrayer la pénurie. Moins de jeunes s'inscrivent aux formations policières, et parmi ceux et celles qui le font, plusieurs visent directement la Sûreté du Québec (SQ) ou les grands centres comme le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM).



Quant à ceux et celles qui sont déjà en poste, ils ne restent pas toujours, malgré le fort sentiment d'appartenance qui règne dans les différents services et les liens tissés avec la collectivité. L'usure mentale, la fatigue, la pression constante et les perspectives limitées d'avancement poussent en effet certains policiers expérimentés à quitter la profession ou à changer de corps.

Un impact direct sur les citoyens

La pénurie policière n'est évidemment pas sans conséquences pour la population. Elle peut notamment entraîner, entre autres :

- Des délais d'intervention plus longs, notamment en soirée ou la nuit;
- Moins de présence dans les quartiers, donc moins de prévention et un sentiment de sécurité déclinant;
- Une hausse de la fatigue et du stress chez les policiers en poste, ce qui augmente les risques d'erreurs et de conflits.

Dans certains cas, également, des services spécialisés doivent être suspendus ou réduits faute de personnel qualifié. Cela affecte directement la capacité d'un corps de police à répondre aux situations plus complexes, comme les violences conjugales ou les crises psychosociales.

Confrontée à ces enjeux, et consciente des défis à venir, la FPMQ plaide pour un plan d'action structuré visant à :

- Améliorer les conditions de travail dans les postes municipaux;
- Rendre la profession plus attractive pour les jeunes recrues;
- Investir dans la formation continue et l'accompagnement psychologique;
- Favoriser la flexibilité des horaires;
- Valoriser le rôle du policier municipal à travers des campagnes de sensibilisation et des mesures incitatives.

La sécurité de proximité repose d'abord sur des équipes humaines, disponibles et en santé; des équipes proches de la population, au fait des problématiques locales, de l'écosystème, du contexte, et qui, fortes de cette connaissance intime des gens et des lieux, disposent d'une réelle expertise, d'une capacité unique à intervenir auprès de la communauté. Si les effectifs municipaux continuent de s'effriter, ce sont les citoyens eux-mêmes qui en paieront le prix. Il est temps de prendre au sérieux cette pénurie silencieuse et d'engager des actions fortes. Le métier de policier municipal est un beau métier : il s'agit de le faire savoir.



Policières municipales au Québec : une évolution en marche

Historiquement perçue comme un domaine masculin, la police municipale au Québec connaît une transformation notable : celle de l'intégration et de l'affirmation des femmes. Elles occupent aujourd'hui une place essentielle dans le paysage policier, tant sur le terrain que dans les bureaux. La Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPMQ) tient à célébrer ici leur courage et leur dévouement.

Une présence croissante en quelques chiffres

Jusque dans les années 1980, il était rare qu'une femme rejoigne les rangs de la police municipale. Celles qui y accédaient devaient composer avec un milieu très masculin et, à l'image de la société d'alors, encore assez sexiste. C'est à partir des années 1990 que la tendance a commencé à changer. La *Loi sur l'égalité des sexes* et les politiques de discrimination positive ont favorisé l'embauche de femmes dans les corps policiers municipaux. Les premiers chiffres officiels montrent qu'en 1995, environ 10 % des policiers municipaux étaient des femmes.

En 2009, les femmes représentaient environ 16 % de l'effectif total des policiers municipaux au Québec. Certes, la proportion restait encore faible comparée à celle des policiers masculins, mais il y avait un début de diversification des profils.

Une évolution plus notable s'est opérée au cours de la décennie suivante. En 2017, par exemple, le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) comptait environ 22 % de femmes dans ses rangs. En 2020, la proportion de femmes dans certains corps policiers municipaux a franchi la barre des 30 %. Le SPVM et le Service de police de Longueuil (34 % de femmes) comptent parmi les meilleurs exemples de services où la présence féminine a beaucoup augmenté.

La situation actuelle est plus favorable. Des efforts ont été faits non seulement pour embaucher davantage de policières, mais aussi pour les soutenir dans leur parcours professionnel (formations spécialisées, mentorat, soutien familial, etc.). Aujourd'hui, malgré des disparités selon les municipalités, les effectifs féminins ont gagné du terrain un peu partout dans la Belle Province, comme à Laval (environ 30 % des effectifs) ou encore à Québec (environ 25 %).

Il est à noter que ces chiffres placent le Québec en tête des provinces canadiennes en matière de féminisation des corps policiers. On peut être fier du chemin parcouru.

Vers une police municipale plus inclusive

Malgré ces progrès, les policières font face à des défis spécifiques. Le sexisme, les stéréotypes de genre et la sous-représentation dans les postes de direction demeurent des obstacles. De plus, la conciliation entre vie professionnelle exigeante et vie familiale reste un enjeu majeur, notamment pour celles ayant des enfants en bas âge. Des aménagements des quarts de travail peuvent néanmoins aider celles-ci à poursuivre leur carrière sans sacrifier le temps précieux passé en famille.

Les femmes apportent des compétences uniques à la police municipale. Leurs aptitudes en matière de communication, par exemple, mais aussi leur sensibilité et leur approche souvent plus empathique sont particulièrement efficaces dans la gestion des conflits, les interventions auprès des jeunes et les cas de violence familiale / conjugale. Cette approche relationnelle favorise une meilleure intégration communautaire et renforce la confiance du public envers la police.

Pour maintenir cette dynamique positive, il est essentiel de poursuivre les efforts en matière de recrutement et de formation. Des initiatives visant à encourager les femmes à postuler, à offrir des programmes de mentorat et à favoriser l'égalité des chances dans les promotions sont nécessaires. Ces actions contribueront à créer un environnement de travail plus inclusif et représentatif de la société québécoise.

Un avenir prometteur

La place des femmes dans la police municipale au Québec a évolué de manière significative au cours des dernières décennies. Bien que des défis subsistent, leur présence croissante et leur impact positif sur le terrain témoignent de l'importance de cette évolution. En soutenant davantage l'intégration des femmes dans ce domaine, ainsi qu'une meilleure représentation à tous les niveaux hiérarchiques, le Québec pourra continuer à progresser vers une police municipale plus équitable et plus efficace.

Pour en savoir plus, et à propos des chiffres mentionnés dans cet article, voir les sites de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) :

- stat.gouv.qc.ca
- spvm.qc.ca/fr

« Leur sensibilité et leur approche souvent plus empathique sont particulièrement efficaces dans la gestion des conflits, les interventions auprès des jeunes et les cas de violence familiale / conjugale. »



La Vigile : un soutien essentiel aux policiers

La maison La Vigile est une organisation québécoise qui œuvre principalement à soutenir et à accompagner les hommes et les femmes qui portent l'uniforme dans leur quotidien professionnel. Créée pour répondre à des enjeux spécifiques rencontrés par les membres des forces de l'ordre, elle s'est donnée pour mission de fournir des services de soutien psychologique, émotionnel et social aux policiers, tout en contribuant à renforcer leur bien-être mental et physique.

Les policiers, confrontés quotidiennement à des situations stressantes, traumatisantes ou dangereuses, sont exposés à un risque accru de troubles psychologiques, tels que l'anxiété, la dépression, le trouble de stress post-traumatique (TSPT), voire le *burnout*. La Vigile intervient directement pour atténuer ces effets négatifs en offrant une écoute attentive et en mettant à disposition des ressources adaptées pour faire face à ces problématiques. Les policiers peuvent ainsi bénéficier de services de counseling individuel, de thérapies de groupe, et même de formations sur la gestion du stress et de la résilience.

Des solutions concrètes pour prévenir les traumatismes

L'association organise également des activités de prévention visant à sensibiliser les policiers sur l'importance de la santé mentale et à briser les tabous autour des problèmes psychologiques. Elle œuvre activement pour que les policiers n'hésitent pas à demander de l'aide lorsqu'ils en ressentent le besoin, un enjeu particulièrement crucial dans un milieu où la culture du silence et de la résilience est parfois trop présente. À cette fin, elle a par exemple formé en 2015 un groupe de policiers de la Ville de Lévis comme policiers pairs aidants (formation de sentinelles).

En outre, La Vigile met en place des mécanismes de soutien après des événements traumatiques, comme les interventions critiques, les accidents de la route ou les situations de violence extrême. Ces événements peuvent laisser des séquelles durables, et cette association joue un rôle essentiel en facilitant le retour des policiers au travail, tout en assurant leur bien-être sur le long terme. Elle coordonne également des interventions d'urgence, en collaboration avec des psychologues et des intervenants spécialisés, pour s'assurer que les policiers reçoivent les soins appropriés.

Hébergement et récupération : un espace pour se recentrer

Pour les policiers qui nécessitent un retrait temporaire de leur environnement quotidien, La Vigile propose également des possibilités d'hébergement dans des installations adaptées. Ces hébergements sont conçus pour offrir un espace calme et sécuritaire, propice à la récupération et à la guérison, permettant aux policiers de se recentrer avant de retourner à leurs activités professionnelles.

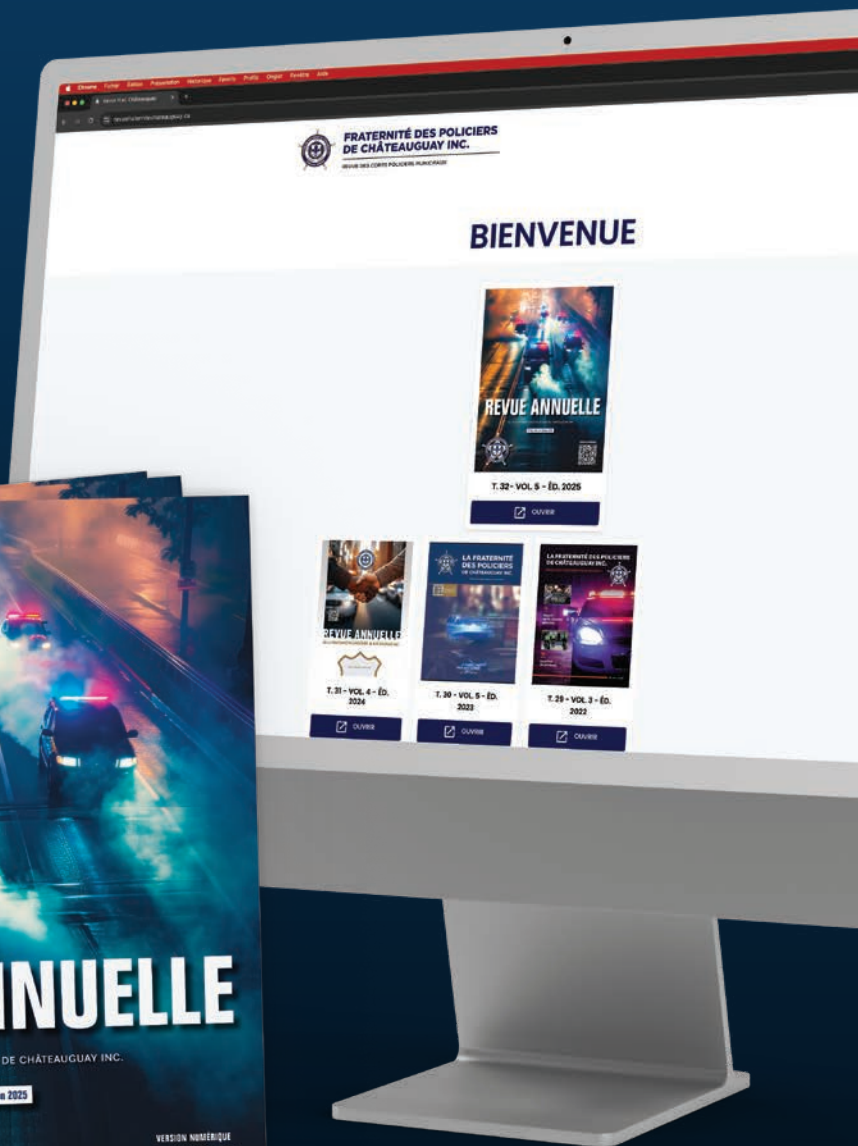
Une vision globale pour améliorer les conditions de travail

La Vigile participe également à des recherches sur les conditions de travail des policiers et plaide en faveur de meilleures pratiques en matière de gestion du stress et de la santé mentale dans les corps policiers. L'association ne se contente pas de soigner les symptômes, elle cherche à prévenir et à créer un environnement de travail plus sain et plus humain pour les policiers du Québec. La Vigile apporte ainsi une expertise et un soutien précieux qui contribuent à la résilience des policiers et donc à la sécurité publique. Merci à tous ses membres pour leur travail exceptionnel!



NOTRE REVUE ANNUELLE EN VERSION NUMÉRIQUE!

Consultez-la dès maintenant au
RevueFraterniteChateauguay.ca



VERSION
IMPRIMÉE

VERSION
NUMÉRIQUE