



L'École aux postes

Le Journal de l'École nationale de police du Québec

Volume 5 n° 1 — Août 2006

Adoption du Règlement en enquête

L'École s'ajuste aux besoins des corps de police



Lily Harvey et Jean-Claude Charette, policiers enquêteurs, participent ici à un exercice de simulation en interrogatoire dans le cadre de l'Activité d'intégration du programme de formation initiale en enquête. À droite, Stéphane Levesque, comédien à l'École, tient le rôle du suspect.

Devant l'imminence de l'adoption du Règlement sur les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête dans un corps de police et de façon à s'ajuster aux besoins des corps de police, l'École a revu la structure du programme de formation initiale en enquête et a mis en place un parcours planifié.

« Il existe maintenant deux parcours qui conduisent à l'obtention du diplôme du programme de formation initiale en enquête, le parcours planifié et le parcours régulier », explique Gilles Bouchard, responsable des programmes de formation initiale en enquête et gestion policière.

Le parcours planifié permet aux corps de police de mieux planifier la formation de leurs futurs enquêteurs puisqu'il comporte une date de début et une date de fin de programme. Les calendriers des cours permettent généralement à un policier de pouvoir terminer sa formation à l'intérieur de huit mois.

Le parcours régulier existe toujours pour l'étudiant qui n'a pas d'échéance précise pour exercer la fonction d'enquêteur et qui désire cheminer à son propre rythme.

Un Règlement pour imposer des normes reliées à la formation

Rappelons qu'en vertu de la Loi sur la police, l'École nationale de police du Québec a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques en enquête policière. En 2001, afin de s'acquitter de cette responsabilité, l'École a développé un programme de formation initiale en enquête en partenariat avec les universités québécoises. Depuis cette date, 87 policiers ont obtenu leur diplôme de ce programme de formation et on estime à 750 le nombre de policiers actuellement en cheminement dans ce programme. Malgré un certain intérêt de la communauté policière, ce programme de formation ne s'est pas imposé jusqu'ici comme une norme.

L'article 116 de la Loi sur la police précise que le gouvernement peut, par règlement, déterminer les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête. En vigueur depuis le 27 juillet 2006, ce règlement prévoit de nouvelles normes relatives à la formation des policiers qui exercent une fonction d'enquêteur dans un corps de police, dont celle d'avoir réussi le programme de formation initiale en enquête de l'École (voir le texte du Règlement à la page 2).

Considérations

L'École a tenu compte de certaines considérations lorsqu'elle a élaboré le parcours planifié du programme de formation initiale en enquête en vue de satisfaire au Règlement. « Comme la majorité des enquêteurs sont nommés avant d'accéder à la formation en enquête, il a fallu s'assurer que le parcours planifié permette aux étudiants de faire au tout début du programme de formation le cours Droit pénal appliqué à l'enquête policière afin qu'ils puissent exercer les fonctions d'enquêteur sous supervision », explique Gilles Bouchard.

« Également, il a fallu planifier le calendrier des cours de façon qu'un policier sélectionné pour une fonction d'enquêteur puisse terminer sa formation au plus tard 30 mois après son entrée en fonction. »

Le programme

Le programme de formation initiale en enquête comprend cinq cours :

- Droit pénal appliqué à l'enquête policière (3 cr)
- Processus d'enquête (3 cr)
- Analyse criminologique : enquête policière (3 cr)
- Éléments d'éthique appliquée (3 cr)
- Activité d'intégration en enquête policière (6 cr)

Les quatre premiers cours sont préalables à l'Activité d'intégration en enquête policière.

Le parcours planifié

Dans le parcours planifié, les cinq cours sont répartis en trois blocs.

Bloc A

Les cours Droit pénal appliqué à l'enquête policière et Processus d'enquête constituent le premier bloc et sont offerts en coenseignement (*team teaching*) sur une période de deux semaines. Au terme de ces deux semaines, le policier qui a réussi le cours Droit pénal appliqué à l'enquête policière peut exercer une fonction d'enquêteur sous supervision.

« Le coenseignement est une plus-value du parcours planifié », précise Gilles Bouchard. « Deux personnes offrent la formation en même temps, une en matière de droit pénal et l'autre en processus d'enquête. Ce qui signifie que sont enseignés simultanément les techniques pour réaliser les différentes phases d'une enquête et le droit appliqué à ces techniques. »

Pour ce qui est du cours Processus d'enquête, après les deux semaines en coenseignement, l'étudiant doit compléter sa formation dans son milieu de travail, pour une durée de 17 heures,

(Suite à la page 2)



opération n'est pas une mince tâche pour une école comme la nôtre, particulièrement sur le plan logistique.

Les préoccupations actuelles des corps de police par rapport au recrutement ne se limitent pas au nombre de recrues, mais aussi

superviseurs, celle de deuxième niveau qui s'adresse aux officiers de commandement, et celle de troisième niveau, qui s'adresse aux cadres supérieurs. Nous vous tiendrons informés du développement de cette formation par l'intermédiaire entre autres de ce journal.

Parallèlement à notre réflexion sur les programmes de formation en gestion,

d'accroître et de diversifier le savoir et les techniques d'intervention policière. Des modifications ont été apportées au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Parmi les changements majeurs, notons une nouvelle approche de la formation en tir et l'intégration de la notion de profilage racial, une préoccupation sociale grandissante.

Le journal *L'École aux postes* en est à sa quatrième année d'existence. Répond-il aux attentes de son lectorat? Pour le savoir, nous vous demandons de prendre quelques minutes de votre temps et de répondre aux questions de notre sondage en vous rendant sur notre site Web à l'adresse www.enpq.qc.ca. Votre opinion nous permettra d'orienter notre action.

Cette consultation s'inscrit dans la foulée de toutes les autres que nous menons régulièrement auprès de nos partenaires et de nos clients. L'École nationale de police est là pour répondre aux besoins de formation des corps de police afin de les aider à mieux assurer la sécurité des citoyens. Que ce soit à l'étape de l'évaluation des besoins, des analyses de situation de travail, de la validation des formations et de l'élaboration des cours, nous croyons que ce mode de fonctionnement nous permet de prendre le pouls de nos clients et ainsi de mieux répondre à leurs besoins. Il nous caractérise, il est maintenant notre marque de commerce.

Bonne lecture!

Des réponses à vos besoins

L'entrée en vigueur du Règlement sur les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête dans un corps de police et l'obligation qui s'ensuit pour tout futur enquêteur de réussir notre programme de formation initiale en enquête ont incité l'École à mettre en place un parcours planifié de ce programme de formation. Cette nouvelle structure est le résultat de nombreuses consultations et de plusieurs mois de travail. Je vous invite à lire le dossier consacré à ce programme de formation et à conserver le tiré à part inséré dans ce numéro. Il contient tous les renseignements importants destinés aux policiers intéressés à devenir enquêteurs.

Le recrutement policier a fait l'objet de nombreuses discussions au cours des derniers mois. Afin de répondre aux besoins des corps de police, nous avons formé un groupe supplémentaire de 36 aspirants policiers. Une telle

à leur profil, notamment en ce qui concerne le savoir-être policier. De façon générale, nous avons des candidats très forts sur le plan scolaire, mais sur le plan des attitudes et du savoir-être policiers, certains ne répondent pas aux attentes des corps de police. Est-ce le fait de la génération nouvelle?

Génération ou pas, parmi ces jeunes, certains peuvent se développer afin de correspondre à ce profil. Pour cela, les corps de police ont aussi un rôle à jouer tout comme l'École nationale de police du Québec et les collègues, notamment en ce qui concerne la formation des superviseurs, car ce sont eux qui doivent s'assurer de maintenir les acquis des recrues et développer leur potentiel. À ce chapitre, l'École est en train de revoir toute la formation en gestion pour éventuellement se diriger vers une formation à divers niveaux, que ce soit celle de premier niveau qui s'adresse aux

l'École participe à la 60^e Commission permanente franco-québécoise qui porte notamment sur les compétences de gestion chez les gestionnaires de divers niveaux. Il est intéressant d'échanger avec nos partenaires de la Police nationale française ainsi que de la Sûreté du Québec sur nos pratiques et nos préoccupations en matière de supervision et de développement de nos officiers. Notre collègue Gilles Bouchard, responsable des programmes de formation initiale en enquête et en gestion policière à l'École, a récemment participé à de tels échanges. Par ailleurs, je vous invite à lire l'article signé par nos partenaires de la Police fédérale belge sur le leadership des gestionnaires en matière de motivation. Comme quoi les pratiques managériales n'ont pas de frontières.

Régulièrement, nous enrichissons nos programmes de formation, question de toujours mieux répondre aux besoins des corps de police en vue



Adoption du Règlement en enquête

L'École s'ajuste aux besoins des corps de police (suite de la page 1)

avec l'assistance à distance d'une personne-ressource de l'École. Cette formule lui permet également de bénéficier, de façon informelle, de l'expertise d'enquêteurs de son corps de police.

Bloc B

D'une durée de trois semaines non consécutives, le deuxième bloc est composé des cours Analyse criminologique : enquête policière et Éléments d'éthique appliquée.

Les blocs A et B peuvent être offerts en déconcentration si le nombre d'étudiants le justifie.

Bloc C

Le troisième bloc correspond à l'activité d'intégration en enquête policière. Cette activité est offerte en trois semaines non consécutives exclusivement à l'École nationale de police du Québec. Les quatre cours des blocs A et B sont préalables à cette activité.

Parcours régulier

L'étudiant qui s'inscrit au parcours régulier peut suivre les cours du programme, selon sa disponibilité et l'offre de cours de l'École. Il lui sera fortement recommandé de s'inscrire d'abord au cours Droit pénal appliqué à

l'enquête policière puis au cours Processus d'enquête. S'il le désire, il a la possibilité de s'inscrire aux cours du bloc A (Droit pénal appliqué à l'enquête policière et Processus d'enquête) en coenseignement.

Calendrier des cours

Cinq cohortes du parcours planifié du programme de formation initiale en enquête sont prévues dans le calendrier des cours de l'École pour l'année scolaire 2006-2007. Le calendrier des cours offre également plusieurs possibilités à ceux qui désirent s'inscrire au parcours régulier.

Pour en savoir plus

Sur le programme
Yves Carpentier
819 293-8631, poste 6254
ycarpentier@enpq.qc.ca

Sur l'admission et l'inscription
Linda Sarrazin
819 293-8631, poste 6400
lsarrazin@enpq.qc.ca

ou
Renée Bastien
819 293-8631, poste 6453
rbastien@enpq.qc.ca

Sur le calendrier des cours
www.enpq.qc.ca/pdf/cal_cours_06_07_form_initiale.pdf

Règlement sur les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête dans un corps de police

Loi sur la police
(L.R.Q., c. P-13.1, a.116)

1. Le policier qui exerce une fonction d'enquêteur doit avoir réussi le *Programme de formation initiale en enquête policière* de l'École nationale de police du Québec.

Le policier qui occupe un poste à temps plein et a pour tâche principale de faire des enquêtes criminelles exerce une fonction d'enquête.

2. Malgré l'article 1, le policier qui, en voie d'acquiescer la formation requise, a réussi le cours *Droit pénal appliqué à l'enquête policière* de l'École, peut exercer une fonction d'enquêteur sous la supervision d'un policier enquêteur, pourvu qu'il ait débuté sa formation dans les six mois de son entrée en fonction et qu'il l'ait terminée au plus tard 30 mois après cette date.

Le directeur du corps de police peut, pour motif valable, permettre la prolongation de la durée de la formation. Il soumet au ministre un rapport annuel expliquant les prolongations octroyées.

3. Le policier qui, le 12 juillet 2006, exerce une fonction d'enquêteur ou se trouve sur une liste d'admissibilité permettant d'accéder à un tel emploi, n'est pas soumis à l'obligation d'avoir réussi la formation prévue aux articles 1 et 2 tant qu'il conserve son emploi à la Sûreté du Québec, au sein du même corps de police municipal ou de celui qui lui a succédé à la suite de la création d'une régie, d'un regroupement de municipalités ou de l'intégration du corps de police à la Sûreté du Québec.

4. Le présent règlement entrera en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.



Une formule novatrice pour former les enquêteurs

Le 4 septembre 2006, l'École accueillera la première cohorte du parcours planifié du programme de formation initiale en enquête. La réorganisation de ce programme de formation a nécessité plusieurs mois de travail pour Yves Chagnon, conseiller pédagogique à l'École, et Michel Doyon, instructeur en enquête à l'École.

« Nous voulions ce programme plus novateur et axé sur des mises en situation collées sur la réalité de l'enquêteur tout en répondant aux besoins des corps de police et aux exigences des universités. Nous espérons avoir mis en place la formule idéale pour former le futur enquêteur », mentionnent-ils.

Nombreuses consultations

C'est à la suite de nombreuses consultations auprès d'enquêteurs d'expérience que le programme de formation initiale en enquête a été restructuré. Au départ, l'objectif de ces consultations était la révision complète de l'ensemble des formations offertes en enquête à l'École, dans la perspective d'une approche programme. Le programme de formation initiale en enquête étant le point névralgique de l'ensemble de la formation en enquête, seul ce programme a connu une réorganisation.

Des experts de différents domaines (crime majeur, crime économique, vol de véhicules, crime organisé, abus physique et décès d'enfants, incendie criminel, agression sexuelle, entrevue et produits de la criminalité) provenant de différents corps de police ont ainsi été rencontrés.

« Nous voulions par cette approche aborder le domaine des enquêtes avec une perspective d'ensemble et bien départager les aspects à intégrer au programme de formation initiale par rapport aux formations spécialisées, et ce, afin d'éliminer les redondances, traiter le domaine de l'enquête avec une constance méthodologique, construire un trajet pédagogique intégrateur et optimiser le temps dévolu à chacune des formations », expliquent Yves Chagnon et Michel Doyon.

Rapidement, les consultations ont permis de dégager les principaux aspects considérés comme récurrents à l'ensemble des enquêtes : l'amorce et la planification de l'enquête, l'intervention sur la scène de crime, les entrevues de témoins, de plaignants, de victimes et de suspects, les perquisitions, la prise de notes et la divulgation de la preuve. Ces aspects se sont traduits facilement en éléments de compétence.

Une approche authentique

Le défi était alors de placer tout ceci dans une perspective d'apprentissage, c'est-à-dire en recréant à l'aide de dossiers fictifs une démarche complète d'enquête la plus authentique possible, et ce, dans le respect du cadre légal.

La formation est ainsi érigée de manière à ce que les étudiants mènent à bien des dossiers d'enquête dans un environnement d'apprentissage où tout est mis en œuvre pour recréer les activités habituelles d'un enquêteur. Des simulations, des rétroactions collectives ainsi que des séminaires sont intégrés à des moments stratégiques en cours d'action. Les connaissances et les habiletés qui en résultent sont aussitôt réinvesties dans les dossiers d'enquête en cours.

« L'enquêteur doit être en mesure de recueillir les bonnes informations, les analyser, planifier et exécuter adéquatement ses interventions et finalement faire la divulgation de la preuve », précise Michel Doyon, policier pendant 33 ans à la Sûreté du Québec dont 24 ans à titre d'enquêteur.

Coenseignement (*team teaching*)

Les cours Droit pénal appliqué à l'enquête policière et Processus d'enquête ont été intégrés et seront enseignés simultanément par un substitut du procureur général et un enquêteur d'expérience.

« On s'est dit que ce serait extraordinaire si le droit pouvait être placé dans la même perspective que sera l'enquêteur en situation de travail », souligne Michel Doyon. Le conseiller pédagogique et l'enquêteur se sont donc adjoints les services de M^e Yvon Lefebvre, expert-conseil juridique de l'École, également substitut du procureur général, pour élaborer cette portion du programme de formation.

« Lorsqu'on traite des entrevues, par exemple, on va enseigner comment on fait des entrevues, quel type de personne on rencontre, quelle est la méthode préconisée par l'École et les corps de police pour mener l'entrevue et, immédiate-



L'Activité d'intégration en enquête policière met tout en œuvre pour recréer les conditions et les activités habituelles d'un enquêteur. L'étudiant est amené à jouer un rôle actif dans le développement de ses compétences.

ment après, on va parler des aspects légaux que le législateur a définis en cette matière », explique l'instructeur en enquête.

« Le fait qu'un enquêteur et un substitut du procureur général soient simultanément présents durant les dix jours que dure la formation est certes un bénéfice pour les étudiants », précise M^e Lefebvre. « Je crois que nous avons créé un produit de formation extraordinaire pour la clientèle. C'est réellement du droit appliqué à l'enquête. »

Formation au sein de l'organisation

Après ces deux premières semaines de formation, le cours Droit pénal appliqué à l'enquête policière est terminé, mais le cours Processus d'enquête se termine au sein de l'organisation. Les étudiants ont le mandat, d'une part, d'y planifier les dossiers d'enquête de l'activité d'intégration prévue ultérieurement et, d'autre part, d'y élaborer un plan d'entrevue de suspect à partir d'un dossier réel de leur organisation.

« Durant la formation offerte à l'École, c'est un peu comme si on mettait la table en matière de processus d'enquête », mentionne Yves Chagnon. « On crée les repères nécessaires à l'apprentissage des étudiants. Lorsqu'ils sont dans leur organisation, ils peuvent compter formellement sur l'assistance d'une personne-ressource de l'École et, de façon informelle, sur l'expertise de leurs collègues enquêteurs. Ce recul, à l'extérieur du contexte de formation, est favorable à un meilleur apprentissage. »

Harmonisation des cours

Un ajout important au programme révisé est l'harmonisation des cours Processus d'enquête et Activité d'intégration en enquête policière. « Développer une compétence, c'est mettre la personne en action, la remettre en action et la remettre en action », précise le conseiller pédagogique. « Or, toute la rigueur méthodologique qui est vue dans le cours Processus d'enquête sert d'assise à l'Activité d'intégration en enquête policière. On utilise les mêmes repères. »

Ainsi, dès leur retour à l'École pour l'Activité d'intégration en enquête policière, les étudiants utilisent le plan d'enquête qu'ils ont préparé au sein de leur organisation dans le cadre du cours Processus d'enquête.

Formule gagnante

« L'agencement des cours, les mises en situation collées sur la réalité du travail de l'enquêteur, les heures de formation dans l'organisation policière, le soutien de l'École durant cette période, la consultation auprès des pairs..., nous croyons que tous ces aspects du programme mis ensemble constituent une formule gagnante », concluent Yves Chagnon et Michel Doyon.

SOMMAIRE

Dossier
Pages 1 et 2

Éditorial
Page 2

Rencontre
Page 3

Formation
Pages 4 à 7

Événements en photos
Page 8

Colloques
Page 9

Capsule linguistique
Page 9

Nos partenaires
Pages 9 et 10

Recherche
Pages 10 et 11

À l'international
Pages 11 et 12



Enrichissement du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Dès l'été 2006, des modifications seront apportées au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. « Le programme est enrichi de façon à répondre à de nouveaux besoins exprimés par les corps de police, notamment ceux qui découlent de l'annexe G de la Loi sur la police, mais aussi pour tenir compte des améliorations proposées par le responsable et les instructeurs du programme ainsi que des demandes des aspirants policiers », mentionne Alain Sirois, directeur des formations initiales à l'École.

D'une part, il y aura ajout de formation sur le profilage racial (lire l'article à la page 5), les poursuites à pied et la capacité d'endiguement (principalement sur les techniques d'observation et les plan d'intervention) et actualisation de la formation en tir (lire l'article ci-dessous).

L'École vise aussi à intégrer davantage les activités du programme au poste de police. Par ailleurs, les chefs d'équipe offriront plus de *coaching* personnalisé aux aspirants policiers chez qui ils auront observé des faiblesses lors de sorties policières ou auprès de ceux qui voudront approfondir certaines thématiques.

D'autre part, certains éléments seront retranchés du programme actuel. Ainsi, vu le contenu de formation du programme collégial de techniques policières, l'École retire des heures de formation en techniques d'enquête et en mort évidente. Des heures de formation en contrôle de foule sont également retranchées du programme, les corps de police devant assurer cette portion de formation auprès de leurs recrues étant donné les besoins parfois différents des organisations.

Les changements apportés visent à offrir une formation pratique et à répondre aux exigences complexes du travail de patrouille-gendarmerie. Le programme enrichi comptera 439,5 heures de formation, soit une diminution de 4 heures. Le moment venu, la plage horaire ainsi libérée permettra l'enseignement des techniques d'immobilisation provoquée à la suite d'une poursuite automobile. Le Règlement sur le régime des études de l'École prévoit une durée minimale de 434 heures de formation pour le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

L'École rectifie le tir



Des représentants de différents corps de police ont été consultés à plusieurs étapes de l'élaboration de la nouvelle formation en tir.

Dans le but de répondre davantage aux besoins des corps de police, des changements majeurs à la formation en tir offerte aux futurs policiers québécois ont été apportés. « Notre formation était axée davantage sur le tir de précision et, de plus en plus, les corps de police nous demandent de nous orienter vers un tir plus dynamique en tenant compte davantage du contexte de travail réel du policier patrouilleur », expliquent Mario Plantin, coordonnateur en tir et conduite, et Richard Leclerc, instructeur en tir affecté au développement de la nouvelle formation.

Vaste consultation

Une consultation a été menée auprès des 36 corps de police du Québec avant d'entreprendre tout changement à la formation. « Cette consultation était l'étape la plus importante du projet », souligne Mario Plantin. « Il nous était essentiel de connaître les

pratiques réelles des corps de police et de bien saisir leurs besoins afin de préparer au mieux l'aspirant policier à exercer sa profession, quel que soit le corps de police pour lequel il travaille, et ce, évidemment dans une perspective où il aurait à utiliser son arme dans une confrontation. »

Objectifs

À partir des tests en tir à l'embauche des nouveaux policiers, des parcours de qualification annuelle pour le maintien des compétences et des cas d'utilisation d'armes à feu recensés au sein des corps de police, force a été de constater qu'il y avait très peu d'uniformité. Par ailleurs, les plus gros corps de police ont des périodes d'intégration avec leurs recrues (induction), ce qui signifie qu'ils offrent deux ou trois jours de formation en tir, alors que certains petits corps de police tiennent pour acquis que la formation de l'École est suffisante.

Actuellement, à la fin de son programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, les aspirants policiers ne sont évalués que sur le tir de précision », explique le coordonnateur en tir. « Notre formation est bonne, mais elle doit être enrichie. Les statistiques démontrent que, dans plus de 95 % des situations de tir, le policier est à moins de 7 m de l'agresseur. Si le nouveau policier doit utiliser son arme dans une confrontation, ce sera probablement à l'intérieur de cette distance. Nous allons donc mieux le préparer à faire face à de telles situations. »

Enrichissement de la formation

L'aspirant policier aura à faire beaucoup de manipulations avec l'arme (chargement initial, sortie du pistolet de l'étui, techniques de rechargement, de désenrayage, remise à l'étui, déchargement sécuritaire). Le tir de précision sera enseigné, mais aussi les techniques du tir de réaction (3, 5 et

7 m), le tir à une main (avec ou sans lampe de poche), l'utilisation d'une barricade, les techniques de balayage et la sécurisation des armes à feu.

« On a invité les corps de police pour valider les nouveaux aspects de la formation, et les commentaires ont été très positifs », mentionne Mario Plantin. « La formation prépare mieux l'aspirant policier au travail de patrouilleur et facilitera son intégration dans les corps de police. »

La nouvelle formation est conçue selon une approche-programme, de sorte qu'un lien clair existe entre le tir en salle, le simulateur de tir et les activités policières de l'École. L'objectif de l'École est qu'elle serve d'assise au développement de la formation des moniteurs et des instructeurs en tir des corps de police en vue d'harmoniser les pratiques et qu'elle mène à une standardisation québécoise pour le maintien des compétences en tir.

Sondage
Remplir en ligne
www.enpq.qc.ca
(détails à la page 7)

**Pour consulter
le calendrier des cours 2006-2007,
visitez notre site Web à l'adresse
www.enpq.qc.ca**



L'École intègre la notion de profilage racial dans sa formation

La question du profilage racial fait couler beaucoup d'encre depuis quelque temps. Le gouvernement du Québec a manifesté son intention de s'attaquer à ce problème par un effort soutenu d'éducation et de prévention et accorde une priorité à toutes les actions liées à la formation. Il a mis sur pied un groupe de travail coprésidé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et par le ministère de la Sécurité publique. Trois sous-groupes de travail sont issus de ce comité interministériel : un relié au milieu de la justice, un autre relié au milieu policier et un autre relié au milieu de la formation policière.

Approche réflexive

Traiter la notion du profilage racial dans les programmes de formation de l'École, c'est possible, mais en ayant recours à la réflexion et à la sensibilisation, d'une part, et à la détection de comportements dérogatoires, d'autre part.

« On ne peut pas penser qu'une formation sur le profilage racial va systématiquement modifier des attitudes », mentionne Marc Paré, expert-conseil en police communautaire et membre du comité sectoriel du milieu policier sur le profilage racial. « La raison est simple : le profilage racial ne s'enferme pas dans une situation. Quand nous abordons de telles thématiques, nous touchons aux valeurs et aux attitudes des gens. Nous ne pouvons espérer que des changements se fassent du jour au lendemain. Nous devons amener les individus à s'ouvrir à la diversité ethnique et culturelle. »

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

www.enpq.qc.ca

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

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

Directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications
Pierre Saint-Antoine
psta@enpq.qc.ca

Coordination et rédaction
Andrée Doré
Conseillère en communications
adore@enpq.qc.ca

Réalisation graphique
Anne Paradis
Technicienne en arts graphiques
aparadis@enpq.qc.ca

Impression
LithoChic

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

Tirage
14 500 exemplaires

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
3^e trimestre 2006
© École nationale de police du Québec

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

sions qu'ils prendraient et à leurs conséquences dans des mises en situation qui leur sont soumises. Puis, une activité de patrouille suivie d'une rétroaction porte spécifiquement sur un thème relié à l'éthique. « On amène les futurs patrouilleurs à mesurer l'impact de leur action à l'intérieur de leur travail. On leur demande : si cette personne avait été d'une autre religion, d'une autre race, d'une autre orientation sexuelle, quelles auraient été les conséquences? », précise Marc Paré.

Définition

Le comité sectoriel du milieu policier sur le profilage racial, composé de représentants des corps de police du Québec, du ministère de la Sécurité publique, de l'École et du Commissaire à la déontologie policière, propose la définition suivante du profilage racial et illicite :

Le profilage racial et illicite désigne toute action initiée par des personnes en autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sécurité ou de protection du public, qui repose essentiellement sur des facteurs tels la race, l'origine ethnique ou nationale, la couleur, la religion, la langue, la condition sociale, l'âge, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle ou les convictions politiques, et ayant pour effet d'exposer l'individu à un examen ou à un traitement différent.

La formation sur le plan éthique outrepassé les périodes de formation comme telles. Comme les aspirants policiers vivent en internat durant les 15 semaines du programme de formation, ils sont sous observation 24 heures sur 24 et leurs comportements peuvent faire l'objet d'une rétroaction quelconque. « Ils doivent adhérer aux valeurs fondamentales de l'École : respect, intégrité, discipline, esprit d'équipe et sens des responsabilités », souligne l'expert-conseil en police communautaire.

Un comportement ou une attitude considéré comme une faute disciplinaire ou déontologique importante entraîne un échec en éthique et, conséquemment, interdit aux aspirants policiers concernés l'exercice de la profession policière. Il existe cependant un processus de formation d'appoint et de réévaluation qui a pour but de responsabiliser l'aspirant policier par rapport à son comportement, de lui faire prendre conscience de la gravité de son acte et de lui permettre de se faire réévaluer en vue de l'obtention de son diplôme. Dans certains cas, la faute est suffisamment grave pour conduire à l'expulsion du candidat du programme.

Formation des instructeurs

À compter de l'automne 2006, tous les instructeurs du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie seront formés de façon spécifique sur le thème du profilage racial. À partir de cette même période, le thème du profilage racial sera intégré au programme de formation destiné aux nouveaux instructeurs.

Programme de formation initiale en gestion

La notion de profilage racial est déjà intégrée au programme de formation initiale en gestion pour les superviseurs en patrouille-gendarmerie. L'approche réflexive est également utilisée : à la suite de mises en situation et d'études de cas, on amène les futurs superviseurs à évaluer l'impact d'avoir au sein de leur équipe de travail un policier raciste ou homophobe par exemple, l'importance de ne pas ignorer une telle situation et de jouer leur rôle de leader. « L'idée n'est pas de transformer cette personne, mais de lui faire prendre conscience qu'à partir du moment où elle revêt son uniforme de policier, elle ne peut pas faire preuve d'un tel comportement auprès de citoyens », explique M. Paré. « Ils doivent saisir clairement que des comportements dérogatoires à cet égard nuisent au travail policier, qu'il est de leur responsabilité de ne pas tolérer ces comportements et qu'ils doivent faire du coaching auprès des patrouilleurs fautifs. »

Vous êtes policier?

Vous aimeriez mettre votre expérience au service de la communauté policière?

Devenez instructeur

à l'École nationale de police du Québec!

Pour en savoir plus

Johanne Magny
Conseillère en gestion des ressources humaines
819 293-8631, poste 6260
jmagny@enpq.qc.ca



Recrutement à la hausse

Formation de 36 aspirants policiers supplémentaires

Toujours soucieuse de répondre aux besoins des corps de police, l'École a formé un groupe supplémentaire de 36 aspirants policiers ce printemps.

«Ce groupe supplémentaire est la solution au besoin de recrutement exprimé clairement par le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et partagé par certains autres corps de police», explique Michel Beaudoin, directeur général de l'École. «Il permettra également de diminuer la pression sur l'ensemble de la communauté policière.» La collaboration du SPVM a largement contribué à la faisabilité de cette opération.

Besoins de la clientèle

L'École a toujours procédé à des estimations des besoins de sa clientèle. Ainsi, depuis la fin des années 90, elle a augmenté le nombre d'admissions au programme, faisant passer le nombre d'aspirants policiers de 600 en 1997 à 648 en 2005. Les échanges d'information sont fréquents à ce sujet et l'École demeure à l'écoute des besoins de sa clientèle.

Prévisions

L'École continuera à mettre tout en œuvre pour s'assurer de la fiabilité des prévisions des besoins en effectifs policiers pour les années à venir. Le lien étroit avec ses clients, soit la Sûreté du

Québec, le Service de police de la Ville de Montréal et l'Association des directeurs de police du Québec, sa participation au sous-comité du Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers dont le mandat porte spécifiquement sur cette question (ce comité est composé de représentants de l'École, du ministère de l'Éducation, du ministère de la Sécurité publique, des établisse-

du Québec) et une étude de suivi de ses diplômés pendant les deux années de l'obtention de leur diplôme afin de savoir s'ils sont disponibles à l'emploi (coordonnées personnelles, employeur, statut d'emploi et formations suivies) lui permettront de réaliser ses objectifs.

«Il va de soi qu'après l'évaluation de cette opération et avec une estimation

précise le directeur général. L'augmentation annuelle du nombre d'aspirants policiers est tributaire de plusieurs facteurs critiques dont la disponibilité des candidats diplômés des institutions d'enseignement collégial et la faisabilité organisationnelle et financière de l'École en cette matière.

L'École forme annuellement neuf cohortes de 72 aspirants policiers,



Aspirants policiers de la 66^e cohorte en formation.

ments d'enseignement collégial, de la Sûreté du Québec, du Service de police de la Ville de Montréal et de l'Association des directeurs de police

plus précise des besoins d'effectifs policiers des corps de police, l'École sera en mesure de proposer un plan d'action approprié à plus long terme»,

pour un total de 648 aspirants policiers. Cette année, exceptionnellement, elle formera 684 aspirants policiers.

Ajout d'un groupe d'aspirants policiers

Ouverture d'esprit et créativité sollicitées

L'ajout d'un groupe supplémentaire d'aspirants policiers n'est pas une sinécure pour une école de police si on considère les besoins de personnel spécialisé, d'équipement, de locaux, de véhicules, etc., que nécessite leur formation. On parle d'une augmentation de près de 20 % d'utilisation d'effectif ou d'équipement pour la formation de ce groupe additionnel.

«Plutôt que d'ajouter quelques aspirants policiers à chacune des cohortes, et ce, pendant toute une année scolaire, l'ajout d'un groupe de 36 aspirants policiers a été le

scénario retenu puisque toute la structure du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et le soutien logistique sont basés sur un modèle de 36 aspirants policiers par groupe», souligne Carmen Hamel, coordonnatrice du soutien à la formation.

Outre la contribution du SPVM (prêt de service de deux policiers instructeurs et prêt de matériel policier), il a fallu que le personnel de l'École fasse preuve d'ouverture d'esprit et de créativité quotidiennement pour que cette opération soit une réussite. «Nous avons dû

innover et faire différemment afin d'accueillir ce nouveau groupe tout en respectant nos engagements avec les autres clientèles de l'École», explique la coordonnatrice du soutien à la formation. «Plusieurs employés concernés directement ou indirectement par la formation ont été consultés et ont apporté des solutions intéressantes et ont parfois mis les bouchées doubles pour s'assurer de maintenir les standards de formation.»

L'augmentation des plages horaires par la transformation des congés fériés et des journées pédagogiques

en jours ouvrables, par l'utilisation de certains samedis et dimanches et par l'ajout de formation le soir a permis à toutes les cohortes présentes à l'École d'avoir accès à une formation complète.

«Même si le réaménagement de l'ensemble de l'horaire a parfois pris l'allure d'un casse-tête et a demandé constamment des ajustements, le bon déroulement du programme de formation est le résultat d'un véritable travail d'équipe», conclut Carmen Hamel.

Sondage
Remplir en ligne
www.enpq.qc.ca
(détails à la page 7)



Le profil actuel des aspirants policiers mis en question

Ils rêvent tous de devenir policiers. Ils sont âgés en moyenne de 24 ans. L'an dernier, 70 % d'entre eux étaient des hommes et 30 %, des femmes. Ils ont été 624 en 2004-2005 à recevoir leur diplôme. Les corps de police se les arrachent en cette période intense de recrutement.

Outre ce profil sociodémographique, d'autres caractéristiques relatives à ces aspirants policiers alimentent de nombreuses discussions actuellement au sein

des directions des corps de police et de la direction de l'École. Sans remettre en question le savoir policier des candidats, c'est tout leur savoir-être, c'est-à-dire leurs valeurs, leur attitude et leur comportement, qui soulève des questionnements de la part des organisations qui les embauchent.

habitués à discuter et à négocier très tôt dans leur vie, ces jeunes n'ont pas la même attitude face à la hiérarchie que les générations précédentes. Grands consommateurs, férus de technologies, ils sont exigeants, impatientes et ont une opinion élevée de leurs compétences. Plutôt revendicateurs, bons communicateurs, ils ont une grande curiosité et sont ouverts. La sécurité d'emploi ne pèse pas lourd dans la balance : s'ils ne sont pas satisfaits de leur travail, ils laissent cet emploi pour essayer autre chose. On les dit prêts à relever des défis et confiants en eux-mêmes. Qualité de vie, horaires flexibles, formation continue, année sabbatique, congés familiaux, liberté et surtout autonomie, voilà leurs requêtes.¹

Toutes ces caractéristiques mises ensemble donnent des maux de tête à leurs employeurs et aux dirigeants de l'École parce que certaines d'entre elles sont parfois difficilement conciliables avec les opérations d'un corps de police.

Fait-on face à une situation isolée ou s'agit-il plutôt d'un phénomène social? Une chose est sûre, les corps de police ne sont pas les seules organisations à être aux prises avec cette réalité de plus en plus présente dans la société depuis l'entrée sur le marché du travail de la génération Y, composée des jeunes nés dans les années 80 appelés à remplacer les baby-boomers après leur départ à la retraite.

Quel est le rôle de l'École dans une telle situation? « D'une part, il y a les besoins des corps de police, d'autre part, il y a le fait social d'une génération », explique Michel Beaudoin, directeur général de l'École. « Je crois qu'il faut d'abord apprendre à mieux connaître cette génération pour mieux

la comprendre et être en mesure de nous y adapter sans déroger à notre mission qui est de former des policiers, car la mission des corps de police ne change pas. Malgré l'avènement de la police sociocommunitaire, le rôle du policier demeure fondamentalement le même. Y a-t-il lieu d'apporter des modifications au sein du programme de techniques policières au niveau collégial, de revoir nos critères d'admission, d'inclure des tests psychométriques par exemple, d'aller encore plus en profondeur en matière d'éthique et de savoir-être policier? Encore un long travail de réflexion nous attend avec nos partenaires du continuum de la formation policière et nos clients, les corps de police, avant de choisir une piste de solution », conclut M. Beaudoin.

¹ Cette description de la génération Y est largement inspirée de l'ouvrage de C. Allain, *Génération Y : l'enfant-roi devenu adulte*, Outremont, Logiques, 2005, 174 p.



des directions des corps de police et de la direction de l'École. Sans remettre en question le savoir policier des candidats, c'est tout leur savoir-être, c'est-à-dire leurs valeurs, leur attitude et leur comportement, qui soulève des questionnements de la part des organisations qui les embauchent.

« Les corps de police ont besoin de candidats qui veulent être au service des citoyens, et cette volonté doit se manifester au-delà des discours », explique Michel Beaudoin, directeur général de l'École. « Les aspirants policiers diplômés de l'École sont en général très forts sur le plan scolaire, ils sont admis au cégep et à l'École en grande partie sur cette base. Outre cette caractéristique, ils doivent vouloir s'engager dans leur travail et avoir l'intention d'être au service des autres, de rendre service, car c'est cela être policier. Cette dimension est difficile à évaluer à l'admission des candidats. »

Sans dire qu'ils sont tous du même acabit, ces jeunes ont des caractéristiques communes qu'on peut attribuer à leur génération, la génération Y. Ayant été

Vous êtes policier?

Vous aimeriez mettre votre expérience au service de la communauté policière?

Devenez instructeur à l'École nationale de police du Québec!

Pour en savoir plus

Johanne Magny
Conseillère en gestion des ressources humaines
819 293-8631, poste 6260
jmagny@enpq.qc.ca

Sondage

Depuis septembre 2002, sept numéros de *L'École aux postes* ont été édités. Imprimé en 14 500 exemplaires, ce journal est distribué à tous les policiers québécois, ainsi qu'à nos partenaires collégiaux, universitaires, gouvernementaux et internationaux.

Dans un souci de répondre aux besoins du lectorat du Journal, il nous apparaît important de connaître votre opinion sur le contenu et la présentation de cet outil d'information.

Pour répondre à notre sondage, vous devez vous rendre sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca. Moins de dix minutes vous suffiront pour

répondre aux questions. Les données recueillies seront traitées confidentiellement.

Le sondage rempli doit nous être parvenu **au plus tard le 22 septembre 2006**. Vous pouvez nous le retourner par courriel à l'adresse adore@enpq.qc.ca ou par télécopieur au numéro : 819 293-8630, à l'attention de Madame Andrée Doré.

Les résultats seront publiés dans le prochain numéro de *L'École aux postes*.

Pour en savoir plus

Andrée Doré
Conseillère en communications
819 293-8631, poste 6228

Pour consulter le calendrier des cours 2006-2007, visitez notre site Web à l'adresse www.enpq.qc.ca



Plus de 800 jeunes à la journée Portes ouvertes

La journée Portes ouvertes de l'École tenue au printemps a été un véritable succès cette année. Plus de 800 élèves en techniques policières y ont participé.

Cette journée est organisée dans le but de faire connaître à ces élèves les principaux éléments du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et de les informer sur les procédures d'admission.

En plus de visiter les installations physiques de l'École, les élèves ont pu observer des aspirants policiers à l'intérieur de diverses démonstrations.

Recrutement

Année record également du côté de la participation des services de recrutement des corps de police : 17 d'entre eux y étaient représentés. Divers équipements policiers (reliés aux unités d'urgence, aux groupes d'intervention, aux unités de patrouille à moto, aux unités nautiques, ...), une unité de cavalerie, des maîtres chiens, etc., étaient sur le campus de l'École dans le but d'intéresser les nouvelles recrues.



L'unité de cavalerie du SPVM a intéressé plusieurs participants.



Les élèves en techniques policières ont pu assister à des simulations policières.



2006 est une année record en ce qui concerne le taux de participation à la journée Portes ouvertes de l'École.

Nouveaux diplômés en gestion et en enquête

Le 9 juin 2006, l'École a procédé à la remise des diplômes aux policiers ayant réussi les programmes de formation initiale en enquête et en gestion policière. Quarante-trois policiers sont nouvellement diplômés en enquête et 19, en gestion.

Ces programmes de formation ont été élaborés en partenariat avec l'Université du Québec à Trois-Rivières, avec la collaboration des universités francophones québécoises. Ils sont intégrés dans le baccalauréat en sécurité publique.

Depuis l'instauration de ces programmes en 2001, 87 policiers ont obtenu leur diplôme du programme de formation initiale en enquête et 38, du programme de formation initiale en gestion.

Une enquête de satisfaction à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation, menée lors de l'exercice 2004-2005, révèle un taux de satisfaction de 79 % chez les policiers inscrits à la formation initiale en enquête et de 92,5 % chez ceux qui suivent la formation initiale en gestion.



Dix-neuf personnes se sont présentées à l'École le 9 juin dernier pour recevoir leur diplôme. De gauche à droite, Danielle Duchesne, coordonnatrice à la formation en gestion (ENPQ), Alain Lafontaine (SQ-enquête), Hélène Gignac (SPVM-enquête), Nathalie Durocher (SPVM-enquête), Brigitte Barabé (SPVM-enquête), Martin Lessard (SQ-enquête), Steeve Boutin (Trois-Rivières-enquête), Dany Brisson (SQ-enquête), Denis Pouliot (SPVM-enquête), Serge Messier (SPVM-enquête), Guy Carrier (Québec-enquête), François Cantin (Québec-enquête), Sylvie Langlois (Trois-Rivières-enquête), Denis Turcotte (Québec-enquête), Jean Pelletier (Québec-enquête), Robert Morais (Québec-enquête), Roberto Côté (SPVM-enquête), Christian Demers (Québec-enquête), Luc Fournier (SQ-gestion), Yves Carpentier, instructeur coordonnateur pour la formation initiale en enquête (ENPQ), François Dubeau (SQ-gestion), Jimmy Potvin (SQ-gestion), Gilles Bouchard, responsable des programmes de formation initiale en enquête et en gestion policière (ENPQ).



Colloque sur la cybercriminalité

Quelque 250 personnes issues principalement des milieux policier et judiciaire ont participé à la deuxième édition du Colloque sur la cybercriminalité qui a eu lieu le 27 avril 2006 à l'École nationale de police du Québec.

Organisé conjointement par l'École polytechnique de l'Université de Montréal, la Sûreté du Québec et l'École, ce colloque a permis aux participants et à la quinzaine de conférenciers d'acquérir des connaissances spécialisées du domaine de la cybercriminalité afin de permettre un partage efficace de l'information, une compréhension commune du phénomène et une harmonisation des axes d'intervention.

Devant le succès qu'a connu cette deuxième édition et compte tenu des nombreux sujets qui peuvent être traités en lien avec la cybercriminalité, les membres du comité organisateur ont convenu d'organiser un tel colloque annuellement.

Pour en savoir plus
sur le contenu des conférences
www.enpq.qc.ca/colloques.htm

Interpol à Nicolet

Interpol a tenu la 24^e réunion de son groupe spécialisé sur la criminalité contre l'enfance à l'École nationale de police du Québec du 28 mai au 1^{er} juin. Près de 40 pays avaient délégué quelque 130 participants à cette réunion.



« Nous sommes fiers qu'Interpol ait choisi l'École pour tenir cet événement d'envergure, d'autant plus que c'est la première fois qu'une telle réunion a lieu au Québec et c'est aussi la première fois qu'elle se tient à l'extérieur d'une capitale ou d'une métropole », souligne François Bergeron, adjoint à la directrice des activités et de la formation sur mesure. « Il s'agit sans doute de l'événement le plus complexe qu'il nous a été donné d'organiser », poursuit M. Bergeron. « Notre expertise logistique a été largement mise à profit dans le rôle conseil qu'Interpol nous a confié. »

Nos partenaires



Journée Retrouvailles à l'École nationale de police

Le 28 octobre 2006 se tiendra à l'École nationale de police du Québec, à Nicolet, une journée Retrouvailles à l'intention de tous ceux et celles qui ont travaillé à l'Institut de police du Québec puis à l'École nationale de police du Québec.

« Nous voulons rassembler ceux et celles qui ont œuvré à notre institution depuis ses tout débuts en 1969 jusqu'à aujourd'hui et leur donner la possibilité de se revoir et de parta-

ger les souvenirs de leur passage », explique Jean-Yves Duchesne, président du comité organisateur. L'Institut de police du Québec, devenu l'École nationale de police du Québec en 2000, a contribué à former plus de 20 000 policiers et policières et a acquis au fil des ans une renommée internationale.

« Les gens qui ont travaillé ou qui travaillent actuellement ici ont toujours été très dévoués et ont un grand sentiment d'appartenance à l'institution »,

témoigne Jean-Yves Duchesne. On parle ici des anciens ou actuels membres du personnel policier, du personnel civil, du personnel affecté à la sécurité et à l'entretien ménager ainsi que des employés de la Société immobilière du Québec (SIQ) en lien avec l'École.

Il y aura une possibilité d'hébergement sur le campus les 27 et 28 octobre pour ceux qui le désirent. L'information sur le déroulement de la journée et sur les modalités d'ins-

cription est disponible sur le site Web de l'École.

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

Pour en savoir plus
clebel@enpq.qc.ca
819 293-8631, poste 6239
www.enpq.qc.ca

Capsule linguistique



Surtemps

Même si les jours ou les semaines de travail s'allongent parfois, il faut éviter d'utiliser l'anglicisme *surtemps*, traduction littérale de l'anglais *overtime* ou l'expression *temps supplémentaire*.

L'expression consacrée est plutôt **heures supplémentaires**. On les dira majorées, si elles sont rémunérées à un taux supérieur au taux horaire de base, et compensées, si elles donnent lieu à un congé compensateur.

Dans la langue familière, on peut utiliser la formule abrégée **heures sup.**

Les argents

Même les meilleurs orateurs utilisent cette expression qui écorche les oreilles des plus avisés. *Les argents* est un archaïsme et ne s'emploie plus. Ce mot ne se met donc pas au pluriel. On parlera plutôt des **sommes d'argent** ou de l'**argent** consacré à telle activité. On récolte des **fonds**, on dispose de **fonds** ou de **crédits** et non pas *des argents*. À noter que le mot **argent** est masculin.

Le contenu de cette chronique est puisé à même les publications de l'Office québécois de la langue française.

Sondage

Remplir en ligne
www.enpq.qc.ca
(détails à la page 7)



Michel Beaudoin à la GRC

Le 5 juin dernier, le directeur général de l'École nationale de police du Québec, Michel Beaudoin, s'est adressé aux membres de la troupe 30 de l'École de la Gendarmerie royale du Canada, Division Dépôt, à Régina, Saskatchewan, lors de leur cérémonie de remise de diplômes. Après les avoir félicités d'avoir atteint les standards élevés de la GRC, M. Beaudoin leur a entre autres mentionné l'importance de l'engagement personnel dans leur carrière, d'être passionnés pour ce métier et d'avoir la conviction de pouvoir apporter beaucoup à la profession et aux citoyens.

L'École reçoit le Prix du partenariat de l'UQTR

L'École nationale de police du Québec s'est vu décerner le Prix du partenariat de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR). Réservé à un partenaire qui joue un rôle important dans la réalisation des objectifs de formation et de recherche de l'établissement universitaire, le Prix du partenariat de l'UQTR décerné à l'École reconnaît notamment le soutien exceptionnel à la création de programmes universitaires uniques depuis 1978, dont le baccalauréat en sécurité publique démarré en janvier 2005.

Ce geste d'hommage met en lumière les modes de formation novateurs offerts par l'École, de même que les importantes retombées sociales générées par cette formation dans les différentes collectivités régionales du Québec.

Le directeur général de l'École nationale de police du Québec, Michel Beaudoin, recevra ce prix des mains du recteur de l'UQTR, Ghislain Bourque, lors d'une cérémonie prévue à l'automne 2006.

Le cénotaphe de la Sûreté du Québec installé sur le terrain de l'École

Le cénotaphe de la Sûreté du Québec est maintenant installé sur le terrain de l'École nationale de police du Québec. Une cérémonie d'inauguration a eu lieu le 20 juin dernier en présence de nombreux partenaires et policiers. Auparavant aménagé au Jardin botanique de Montréal où il a été inauguré en 1994, ce cénotaphe a été déménagé et érigé tout près de celui de l'École, en façade du bâtiment principal.

« En déplaçant le monument à l'École nationale de police du Québec, nous allons faciliter l'accès à ce lieu de recueillement pour les familles des personnes défuntées et l'ensemble des membres de notre organisation qui pourront rendre hommage à leurs confrères et consoeurs décédés en service », a déclaré Normand Proulx, directeur général de la Sûreté du Québec, lors de la cérémonie.

La Direction générale de l'École est actuellement en pourparlers avec le Service de police de la Ville de Montréal et l'Association des directeurs de police du Québec afin qu'ils installent leur propre monument à la mémoire des policiers morts en service à proximité des deux autres. L'École espère ainsi être le lieu où tous les policiers québécois pourront se recueillir à la mémoire de leurs confrères et consoeurs décédés dans l'exercice de leurs fonctions.

Une cérémonie commémorative réunissant tous les corps de police du Québec sera organisée annuellement afin de ne jamais oublier ceux qui ont donné leur vie alors qu'ils assuraient la sécurité de leurs concitoyens.



Plusieurs événements ponctuent la journée soulignant la fin du programme d'études de l'École de la GRC. Michel Beaudoin (deuxième à gauche sur la photo) a ainsi participé à l'inspection des troupes au cours du défilé du sergent major.

Vous vous passionnez pour la moto?

Dès 1925, sous le contrôle du ministère de la Voirie, les premiers « officiers de vitesse » et « officiers de circulation » commencent à patrouiller sur nos routes. Affectés au contrôle de la circulation, ils sont également actifs dans les escortes de prestige, lors de la visite de dignitaires ou d'événements d'importance, et au sein des escortes de sécurité. En ville, ils équipent leur moto d'une nacelle latérale ou d'une troisième roue et patrouillent ainsi toute l'année.

Le sujet vous intéresse? Pour en savoir plus, rendez-vous au Musée L'Épopée de la moto, situé à Saint-Jean-Port-Joli, dans la région Chaudière-Appalaches. Jusqu'au 9 octobre 2006, l'exposition « Les motos de police – La loi sur deux roues » rend un hommage particulier aux policiers et policières qui ont patrouillé à moto.

Des motos ainsi que de nombreux objets sont présentés à l'intérieur de cette exposition, qui raconte 90 ans d'une profession.

Cette exposition a pu être présentée grâce à la collaboration de quelques partenaires, dont la Sûreté du Québec, l'École nationale de police du Québec et la compagnie Deeley Harley-Davidson.

Pour en savoir plus
www.epopedelamoto.com



La cérémonie d'inauguration du cénotaphe s'est déroulée à l'intérieur de l'École (photo de gauche) étant donné le temps pluvieux du 20 juin dernier. La photo de droite montre l'aménagement du cénotaphe sur le terrain de l'École.



Centre canadien de recherche policière Vers un nouveau partenariat

L'École, par l'intermédiaire de son centre de recherche, le CIDRAP, vient de signer une lettre d'intention avec le Centre canadien de recherche policière (CCRP) en vue d'établir un partenariat plus formel.

Échanges d'information, de données, visites, assistance technique et logistique ainsi qu'activités de coopération sont prévus dans cette entente. « Pour le moment, le CIDRAP est le relais des questionnements que peut avoir le CCRP sur le Québec », précise Marc Desaulniers, coordonnateur du CIDRAP. « Nous gérons ses demandes d'information en vue de dresser un portrait québécois de ses recherches pancanadiennes. Nous lui faisons bénéficier de nos connaissances du milieu policier québécois. »



Le nystagmus, vous connaissez?

Le dépôt éventuel du projet de loi C-32 à la Chambre des Communes pourrait amener le législateur à modifier le Code criminel de façon à donner plus de pouvoirs aux policiers pour détecter les capacités de conduite affaiblies par l'effet de l'alcool ou d'une drogue et ainsi renforcer le processus d'enquête.

Dans le contexte d'une nouvelle réglementation, une spécialité policière pourrait alors apparaître, celle de l'expert en reconnaissance de drogues. Seraient utiles pour cet expert les épreuves de coordination des mouvements (épreuves standard de sobriété), constituées d'une série de tests symptomatiques dont fait partie, entre autres, le test du nystagmus horizontal.

« Le nystagmus est un phénomène caractérisé par l'existence d'un tremblement des globes oculaires », explique François Meunier, professeur de mathématiques et informatique à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et responsable de l'étude portant sur la détection automatique du nystagmus horizontal pour identifier les

facultés affaiblies chez un individu sous influence d'alcool. « Ce dysfonctionnement peut provenir de causes pathologiques ou d'une fatigue excessive, mais peut aussi être la conséquence d'une intoxication à l'alcool ou à certaines drogues. »



Les consommateurs volontaires sont coiffés d'un casque prototype qui filme les séquences d'images du mouvement de l'œil la suite d'un stimulus visuel.

Or, actuellement, les policiers utilisent le test du nystagmus horizontal, sous une forme manuelle, à l'aide d'un car-

ton repère. Les variations dans l'exécution et l'interprétation du test nuisent à sa reconnaissance judiciaire.

S'intéressant depuis quelque temps à la question, François Meunier a développé un programme de recherche au sein du département de mathéma-

casque prototype qui filme les séquences d'images du mouvement de l'œil à la suite d'un stimulus visuel. « L'analyse des données obtenues à l'aide de notre prototype nous permet de développer une expertise sur le lien entre l'intoxication à l'alcool et les comportements oculaires », souligne le chercheur. L'appareil pourrait aussi être utilisé dans un cadre plus large et détecter la consommation de drogues comme la marijuana.

Apport à la communauté policière

L'apport de cette recherche sera considérable pour la communauté policière. Le chercheur le situe sur trois plans. « D'abord, sur le plan de l'enseignement, les images vidéo que l'appareil nous permet de capturer servent à documenter les cours; ensuite, elles pourraient servir à documenter la preuve en cour; enfin, l'appareil pourrait servir à standardiser la procédure des tests symptomatiques et à documenter les résultats. »

Vers une commercialisation?

Même si la commercialisation de l'appareil n'est une priorité ni pour l'UQTR ni pour le CIDRAP - la priorité étant davantage axée sur le développement de l'expertise entre l'intoxication et les comportements oculaires - on croit cependant qu'elle pourrait être envisagée sérieusement en raison de la grande utilité de l'appareil pour les corps de police si le Code criminel est modifié.

« Évidemment, si on se dirige vers une commercialisation de cet appareil, il faudra le rendre plus convivial et plus esthétique. Cela signifie pour nous encore quelques années de travail, mais surtout la recherche de partenaires financiers », conclut M. Meunier.

Pour en savoir plus

Marc Desaulniers

819 293-8631, poste 6338

mdesaulniers@enpq.qc.ca



Les partenaires de l'étude observent le déroulement de l'expérimentation. De gauche à droite, Marc Desaulniers, coordonnateur du CIDRAP, François Meunier, professeur à l'UQTR, et David Laperrière, étudiant à la maîtrise en mathématiques et informatique appliquées à l'UQTR.

tiques et informatique de l'UQTR, en partenariat avec le Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP) de l'École. « L'École fournit le terrain de recherche et l'UQTR, l'expertise informatique », précise Marc Desaulniers, coordonnateur du CIDRAP.

L'expérimentation

« Notre équipe de recherche a travaillé sur un prototype de casque de saisie d'images ainsi que sur plusieurs versions de logiciels permettant la détection du nystagmus par le traitement d'images », souligne le professeur Meunier.

Des consommateurs volontaires, qui participent déjà à la formation du technicien qualifié en alcootest offerte à l'École, collaborent en plus aux diverses expérimentations. Lorsqu'ils atteignent un taux d'alcoolémie se situant entre 0,04 % et 0,21 %, on les coiffe d'un

À l'international



Vers un réseau international d'écoles de police francophones

L'École nationale de police du Québec, représentée par Michel Beaudoin et Pierre Saint-Antoine, en partenariat avec la Sûreté du Québec, représentée par Denis Fiset et Claude Levac, et le Service de police de la Ville de Montréal, représenté par Yvan Delorme et Charles Rabbat, a participé à une mission policière québécoise en Europe en mai 2006 à l'occasion du lancement à Paris et à Bruxelles du livre *Les polices au Québec* (collection *Que sais-je?*).

La Police nationale française ainsi que le Centre d'étude de la Police belge en collaboration avec l'Académie de police de Jurbise ont profité de ce lancement pour tenir sur leur territoire, à Paris et à Bruxelles, une journée de réflexion sur les pratiques policières au Québec. Le directeur général de l'École, Michel Beaudoin, a fait une présentation à Paris sur le système de formation policière québécois et à Bruxelles, sur les impacts de la réorganisation policière sur la formation policière québécoise.

L'École a aussi effectué une visite en Suisse, en début de mission, entre autres à l'Académie de police du Savatan, au Service de police de Lausanne et à la Police cantonale vaudoise. Elle a entre autres présenté une conférence sur l'approche expérientielle.

Par ailleurs, l'École a visité des installations de la Gendarmerie nationale française. Cette visite a été l'occasion d'échanger sur la formation des gendarmes dans les domaines de la formation initiale, de la formation des enquêteurs et des motards.

Une visite de l'Académie de police de Jurbise en Belgique a permis d'instituer l'échange annuel de diplômés en patrouille-gendarmerie à l'intérieur d'un stage d'intégration.

Dans chacun de ces pays, Michel Beaudoin a annoncé son intention de mettre sur pied un réseau international d'écoles de police et de directions de formation de corps de police francophones.

Les polices au Québec

Écrit par Benoît Dupont, directeur adjoint du Centre international de criminologie comparée de l'Université de Montréal, et Émile Perez, directeur de la formation de la Police nationale française, le livre *Les polices au Québec*, publié dans la célèbre collection française *Que sais-je?* fait état du modèle policier québécois, notamment de la capacité des polices québécoises « de se remettre en question face à une population de plus en plus diversifiée, dont la tolérance pour le modèle répressif traditionnel s'érodait à mesure que celui-ci perdait de son efficacité ».

Ce livre est disponible en librairie.





Les douze « é » de la motivation au travail

Collaboration spéciale

Par Georges Duhaut, Alfred Mahaux, Marie-Christine Joris, Police fédérale belge

Dans le cadre de la refonte des services de police belges, une attention particulière est apportée à l'harmonisation de la culture au sein de l'organisation et au développement des concepts en matière de gestion des ressources humaines. Un des thèmes ayant bénéficié dans ce contexte de tout notre intérêt est le rôle des chefs sur le plan de la motivation au travail.

Voici le fruit de nos réflexions en l'espèce : une liste synoptique des **douze** vocables ou concepts qu'il est bon, selon nous, pour chefs et managers de garder à l'esprit.

Équité

La motivation au travail est fortement influencée par le constat objectif et le sentiment subjectif d'équité ou d'iniquité ressentis par le personnel. Le chef devra donc tout mettre en oeuvre pour éviter les frustrations à ce propos. Tout sentiment d'iniquité éprouvé durablement par une personne se traduira, tôt ou tard, par un désinvestissement sur le plan de ses contributions à l'organisation.

Écoute

Sans une bonne communication interpersonnelle, il n'est pas possible de se rendre compte du niveau de motivation d'un collaborateur ni de percevoir ce qui l'influence dans l'un ou l'autre sens. Le paramètre le plus important de cette communication est l'écoute active.

Éthique

La crédibilité est la condition *sine qua non* pour la réussite de tout travail de nature sociale. S'il veut bénéficier de la confiance du public, des autorités, de ses collaborateurs, de ses chefs, le membre du personnel (qui peut être un chef à un certain niveau) se doit de respecter les valeurs et normes éthiques et les règles déontologiques. Il se doit d'appliquer lui-même, en interne et en externe, les dispositions légis-

les et réglementaires qu'il est censé faire respecter par les autres.

Émotions

Dans la démarche motivationnelle, on ne peut pas ne pas prendre en compte les émotions et les sentiments. Certes, ils ne sont pas toujours objectifs, ni fondés, mais leur influence est déterminante sur les situations et les réponses à y apporter. Les occulter constitue une erreur flagrante de leadership et de communication interpersonnelle. De plus, par un traitement effectif des griefs formulés, on peut éviter l'effet cumulatif des frustrations.

Équipe

Le bon sens commun ne s'y trompe pas : l'union fait la force, la désunion fait la faiblesse. Le tout est supérieur à la somme des parties. Il est donc indispensable de promouvoir le travail et l'esprit d'équipe, le sentiment d'appartenance au milieu de travail. C'est au niveau de l'équipe que se mènent les projets, que peut circuler le mieux l'information, que le partenaire peut acquiescer sa confiance en soi, fruit des renforcements positifs, qu'il peut se faire reconnaître.

Énergie

Le leader soucieux de promouvoir la motivation de ses collaborateurs est un dispensateur d'énergie. Il induit le dynamisme, l'autonomie optimale, la prise de responsabilités, l'autodétermination; il suscite l'engagement et l'implication. Il enrichit et élargit les tâches, leur donne une signification aux yeux de ses partenaires. Il dirige, épaula, soutient, *coache*. Idéalement, il sert de modèle de référence; au minimum, il est activement présent.

Émulation

S'il faut bien se garder de susciter la rivalité entre personnes et entre services, il est, par contre, indiqué de provoquer et de soutenir une saine émulation, en particulier par la mise en valeur des meilleures pratiques.

Éducation

La formation et l'information sont un droit fondamental du personnel et une responsabilité des chefs. On attend de ces derniers qu'ils précisent les objectifs et les concepts et assurent de manière active la promotion, auprès de leurs collaborateurs, des valeurs et des attitudes adéquates.

Évaluation

Le personnel a besoin de recevoir un feedback précis et régulier quant à la manière dont sont perçus par ses chefs ses réalisations et son comportement au travail, essentiellement par rapport à la réalisation des objectifs imposés ou fixés en commun. Dans cette perspective, ces derniers doivent apporter un soin particulier à l'évaluation formelle et informelle de leurs collaborateurs. Ceux-ci doivent pouvoir constater la nature, l'utilité et l'importance de leur apport personnel.

Évolution

Très fréquemment, l'accent est attiré sur la nécessité du changement. Il est certain que l'institution policière doit s'adapter aux évolutions de son environnement et des besoins des bénéficiaires de son action. Elle doit même faire montre à cet égard de proactivité. Mais le changement ne doit pas constituer une fin en soi. Les plans d'action doivent être menés à bonne fin et les collaborateurs doivent pouvoir constater les résultats tangibles de leur travail. Évitions de faire des stratégies (présentées comme) novatrices, des grandes symphonies inachevées. De telles démarches nécessitent de tous maints efforts et si elles sont bien vite interrompues au profit d'autres, l'engagement des collaborateurs en sera rendu plus précaire pour de nouveaux projets. Évolution dynamique donc, et pas nécessairement révolution.

« Collez à l'homme l'étiquette de perdant et il se conduira comme tel. »

Nicole AUBERT



Équilibre

La police constitue un système fort complexe dont les relations avec son environnement sont tout aussi compliquées. Il appartient à chacun de contribuer à ce que l'ensemble fonctionne de manière la plus harmonieuse possible, ce qui demande un effort de tous les jours. Dans cet esprit, il est nécessaire de tenir compte des répercussions sur le travail des autres de ses propres actions ou options. Efficacité, légitimité, efficacité et qualité sont des critères à garder en permanence à l'esprit. Le travail par réseaux ou par plates-formes et le recours à des centres d'expertise constituent ici une méthode adéquate et flexible.

Épanouissement

En veillant à ce que ses collaborateurs trouvent dans l'exécution de leurs tâches et dans les conditions humaines et matérielles de leur travail matière à développer leurs compétences et source de fierté, les chefs réalisent des conditions essentielles à leur motivation. Si l'on ne peut garantir que la satisfaction au travail entraîne rendement quantitatif et qualitatif, on peut être presque sûr que l'insatisfaction a des effets délétères sur celui-ci.

Le personnel et la direction de l'École nationale de police du Québec ont appris avec tristesse le décès de Georges Duhaut, cosignataire de cet article et directeur général adjoint des ressources humaines de la Police fédérale belge. Ils désirent offrir leurs plus sincères condoléances à sa famille de même qu'à ses collègues et amis.

60^e Commission permanente franco-québécoise

Les travaux se poursuivent

Les travaux se poursuivent dans le cadre de la 60^e Commission permanente franco-québécoise (CPFQ) à laquelle prennent part l'École et la Sûreté du Québec, d'une part, et la Police nationale française, d'autre part.

Six missions ont été organisées depuis le début de cette commission, les dernières étant une visite en France par la délégation québécoise en avril 2006, et une visite au Québec par la délégation française du 29 mai au 2 juin 2006.

« Notre séance de travail du mois d'avril nous a permis de déterminer les compétences communes du brigadier chef français et du superviseur de patrouille-gendarmerie québécois, ainsi que les critères de performance qui s'y rattachent, c'est-à-dire comment doit se réaliser une compétence dans le quotidien », explique Gilles Bouchard, responsable des programmes de formation initiale en enquête et en gestion de l'École, qui faisait partie de la dernière délégation québécoise. Pour parvenir à ces résultats, les membres de la délégation québécoise ont fait un contact terrain en participant à une journée de patrouille complète incluant le *briefing* et les interventions policières.

Un exercice similaire sera réalisé pour les gestionnaires de deuxième niveau, c'est-à-dire les officiers de commandement, dont les travaux sont déjà très avancés. « En France, ces gestionnaires reçoivent une formation préalable à l'emploi comprenant plusieurs stages en milieu de travail, d'une durée totale de 18 mois », souligne M. Bouchard. « C'est une formule très intéressante dont on s'inspire assurément lors de la révision de nos programmes de gestion. »

Rappelons que la 60^e CPFQ porte sur la modernisation de la gestion des ressources d'encadrement à la Sûreté du Québec et la réforme des corps et carrières de la Police nationale française.



Font partie des délégations : Isabelle Huart, psychologue au Centre régional de formation de Tours, Police nationale française (PNF), Yves Guay, inspecteur-chef, commandant du district Mauricie-Centre-du-Québec, Sûreté du Québec (SQ), Christine Seghetti, commissaire divisionnaire chargée de mission auprès du directeur de la formation, PNF, Gilles Bouchard, responsable des programmes de formation initiale en enquête et en gestion, ENPQ, Pascale Simard, responsable du service de la formation, SQ, Patrick Petrequin, commandant de police, mission de la programmation et de l'évaluation de la direction de la formation, PNF.