



L'École aux postes

Le journal de l'École nationale de police du Québec

Volume 7 n° 1 – Avril 2008

Vaste consultation en vue de mieux définir le profil du futur policier

Is veulent faire moins d'heures supplémentaires, ils contestent la chaîne de commandement, ils remettent en question le bien-fondé des décisions prises par leur patron, leur qualité de vie prime sur la progression de leur carrière et les sacrifices à faire pour y arriver, ... voilà des constats que partagent de nombreux dirigeants de corps de police québécois au sujet de leurs recrues nouvellement sorties de l'École nationale de police du Québec.

La question que ces dirigeants posent maintenant à l'École est la suivante : sélectionne-t-on les bons candidats pour accéder à la profession policière? Pour y répondre, l'École a décidé de mener une vaste consultation auprès des principaux partenaires du continuum de formation policière québécoise et d'organiser une journée de réflexion sur cette thématique.

Consultation et concertation

Le 7 juin 2007, l'École a tenu le Forum sur le profil des aspirants policiers qui a réuni quelque 200 participants provenant principalement des établissements d'enseignement collégial offrant le programme de techniques policières et des organisations policières. Le but? Les consulter et entamer un processus de réflexion sur les façons de favoriser une relève qui répondrait le plus adéquatement aux besoins des corps de police. « Cet exercice de consultation et de concertation était très important pour nous », précise Pierre Saint-Antoine, directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications de l'École. « En plus de réunir pour une première fois tous ces partenaires qui se situent aux extrémités du continuum de la formation policière, le Forum nous a permis de connaître leurs préoccupations, leurs besoins, leurs réalités. »



Aspirants policiers en formation à l'intérieur d'une activité de patrouille.

Préalablement à cette rencontre, l'École avait mené des sondages auprès de ces mêmes partenaires et des instructeurs du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de l'École afin de documenter les perceptions relatives aux valeurs, aux attitudes et au comportement des aspirants policiers et des nouvelles recrues policières.

Cinq pistes d'action prioritaires

Le Forum a donc été l'occasion pour les participants de partager l'information recueillie dans le sondage et de proposer des pistes d'action en vue

d'améliorer les processus d'admission, d'évaluation et de sélection des aspirants policiers.

Quinze pistes d'action préliminaires ont ainsi été suggérées, dont cinq ont été désignées prioritaires :

- S'assurer de diffuser auprès des jeunes du secondaire une information réaliste du métier de patrouilleur en vue de les y intéresser;
- Faire consensus sur les critères de sélection pour appliquer un profil clair dès la formation collégiale;
- Instaurer un système d'évaluation continue des attitudes des candi-

datés tout au long de leur formation policière au collège et à l'École;

- Clarifier le problème avant de le solutionner (poursuivre la collecte de données pour mieux cerner les besoins des corps de police);
- Identifier les traits de personnalité incompatibles avec la profession policière.

(Les dix autres pistes d'action figurent à la page 4.)

Un tableau de suivi de ces propositions a par la suite été présenté au Comité de concertation sur la formation des futures policières et des

suite à la page 4

L'École forme une cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers pour le SPVM

Page 3

Formation sur le DI (Taser) dès le printemps 2008

Page 3

Unir nos efforts pour l'essor de la formation



Michel Beaudoin, directeur général
École nationale de police du Québec

Plus la formation policière évolue, plus nous voyons l'importance de travailler en concertation. La formation policière québécoise s'inscrit dans un continuum auquel prennent part plusieurs acteurs. Que ce soit les collèges, les corps de police, les universités ou l'École, chacun d'eux y joue un rôle fondamental.

Le profil des candidats

Le profil des aspirants policiers est un sujet qui nous préoccupe grandement. La profession policière a ses exigences, et il faut voir à faire admettre dans cette profession des candidats qui correspondent aux besoins des organisations policières. Dans ce dossier comme dans plusieurs autres, seul un travail de concertation avec les autres partenaires du continuum nous conduira à un résultat satisfaisant.

Révision du PFIPG

C'est dans cet esprit de concertation que l'École entreprend cette année la révision en profondeur du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) instauré il y a dix ans.

Au cours de cette décennie, des formations ont été ajoutées ou modifiées et les besoins des organisations policières ont évolué. Comment l'École peut-elle répondre à ces besoins? Outre le contenu, il faut certes envisager l'introduction de nouvelles technologies de l'information. Doit-on se diriger vers l'utilisation de terminaux véhiculaires? Introduire des caméras vidéo dans les autos patrouille pour suivre les interventions des aspirants policiers? Favoriser l'acquisition de notions théoriques transmises lors de séminaires à l'École et la mise à jour de connaissances acquises au niveau collégial, préalablement à leur arrivée à l'École? Les aspirants policiers reçoivent près de 3000 pages de documents au cours de leur séjour à l'École. Pourrait-on leur transmettre le tout sur un support électronique et mesurer l'acquisition de ces connaissances à l'entrée?

Il faut aussi revoir la répartition des responsabilités relativement à la formation policière entre les acteurs du continuum et s'assurer de leur harmonisation. Il existe quelques recoupements entre des formations offertes par l'École et les collèges; par ailleurs, d'autres formations, notamment celles données par la Sûreté du Québec lors de l'induction de ses recrues, peuvent être bénéfiques aux recrues de tous les corps de police du Québec et pourraient ainsi être offertes en partie par l'École.

Renouvellement du perfectionnement professionnel

Le perfectionnement professionnel a aussi besoin d'être dynamisé. En concertation avec les instances de l'École, notamment le comité consultatif clients et la Commission de formation et de recherche, nous travaillons actuellement à revoir notre approche. Une centaine de formations sont inscrites à notre annuaire, dont certaines ne répondent plus aux besoins des organisations. Par ailleurs, certains contenus de formation sont présents dans plusieurs cours d'un même champ disciplinaire. Par exemple, en enquête spécialisée, il y a des éléments de base qui sont communs à toutes les criminalités; on veut donc regrouper ces éléments à l'intérieur d'une formation spécifique qui serait intégrée au sein d'un programme.

Nous nous dirigeons également vers la formation en ligne. Nous embaucherons cette année une ressource en technopédagogie qui verra à développer cet aspect de nos formations. Un peu comme nous voulons le faire au sein du PFIPG, les parties théoriques des formations pourraient ainsi être acquises avant l'arrivée des étudiants à l'École, si bien que les formations offertes à l'École seraient concentrées sur l'intégration des connaissances et les apprentissages expérimentiels.

Besoins logistiques croissants

L'affluence grandissante de nos clientèles, que ce soit dans le programme de formation initiale en enquête, dans les formations de perfectionnement professionnel en enquête ou dans les formations sur mesure, crée une pression sur nos capacités logistiques. Nos besoins croissants de plateaux de simulations, de salles de classe et de chambres nous amènent à faire des gymnastiques incroyables. L'heure est à mettre de l'avant des solutions. Parmi elles, l'élargissement du cadre horaire nous permettra d'optimiser l'utilisation de nos installations. Par ailleurs, des plateaux de simulations seront aménagés au Pavillon Marguerite-D'Youville. De plus, nous signerons sous peu une entente avec la Société immobilière du Québec afin de louer le palais de justice de Nicolet, situé à quelques centaines de mètres de l'École. Nous aménagerons les lieux en salles de classe et pourrons utiliser la salle d'audience comme telle dans certaines formations. Pour ce qui est de l'hébergement, nos installations actuelles ne suffisent plus. Pour le moment, nous continuons de louer des chambres dans des établissements hôteliers de la région. Nous travaillons cependant à un projet de partenariat avec le privé afin de partager des chambres en location.

L'État a conféré à l'École un rôle de leadership en matière de formation policière. Nous travaillons de concert avec nos partenaires et nos clients à atteindre cet objectif de la façon la plus optimale possible.

SOMMAIRE

Dossier
Pages 1 et 4

Éditorial
Page 2

Formation
Pages 3 à 6

Rencontre
Pages 7 à 9

Formation sur mesure
Pages 10 à 12

Colloques
Page 11

Affaires institutionnelles
Pages 12 et 13

Recherche
Page 14

En vrac
Page 15

À l'international
Page 16

Pour le SPVM

L'École forme une cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers

Toujours soucieuse de répondre aux besoins des corps de police, l'École a entrepris la formation d'une cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers depuis le 12 mars. L'ajout de cette cohorte permet de répondre à un besoin de recrutement de policiers du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) en vue notamment d'intensifier le travail relié aux gangs de rue et d'accroître l'effectif policier des missions de maintien de la paix.

La formation de cette cohorte supplémentaire permettra de diminuer la pression sur l'ensemble de la communauté policière qui, autrement, aurait subi les contre-coups d'une baisse du bassin d'aspirants policiers.

Situation exceptionnelle

Il va de soi que, pour l'École, l'ajout d'une cohorte supplémentaire constitue une situation exceptionnelle et est rendu possible grâce à la collaboration du SPVM dans l'allocation de ressources humaines, matérielles et financières. En effet, le SPVM s'est engagé à fournir six policiers instructeurs, qui agiront à titre de chefs d'équipe au sein du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, des instructeurs en conduite et en tir, de même que du prêt de matériel servant à la formation policière. Bien que les aspirants policiers faisant partie de cette cohorte assumeront leurs frais de scolarité, le SPVM s'est engagé financièrement pour les autres frais relatifs à la formation.

Cet ajout de cohorte est possible également grâce à l'élargissement temporaire du cadre horaire de l'École. Ainsi, outre la première semaine et les deux dernières semaines, où la formation sera offerte entre 8 h 30 et 16 h 30, l'horaire de la 84^e cohorte est aménagé de la façon suivante :

- Formation de 8 h 30 à 16 h 30 les samedis et dimanches;
- Formation de 16 h 30 à 24 h les mercredis et jeudis;
- Formation de 13 h à 21 h les vendredis.

L'hébergement de ces aspirants policiers se fait en chambre double.

La formation de cette cohorte supplémentaire permettra de diminuer la pression sur l'ensemble de la communauté policière qui, autrement, aurait subi les contre-coups d'une baisse du bassin d'aspirants policiers.

La formation des 72 aspirants policiers supplémentaires se déroule selon le niveau des standards du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIG).

Une réponse à sa clientèle

L'École a toujours procédé à des estimations des besoins de sa clientèle. Elle a répondu aux préoccupations des corps de police vers la fin des années 90, en haussant le nombre d'admissions au PFIG de 600 qu'il était en 1997, à 648 en 2005. En 2006, elle a formé un groupe supplémentaire de 36 aspirants policiers de façon à répondre à une demande manifestée par le SPVM et partagée par les autres corps de police du Québec. Les échanges d'information sont donc fréquents à ce sujet et l'École demeure à l'écoute des besoins de sa clientèle.

Déjà, l'École met tout en œuvre pour s'assurer de la fiabilité des prévisions des besoins de policiers pour les années à venir :

- en étant en 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;
- en participant 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 établissements 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 du Québec;
- en effectuant 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).

L'École forme annuellement neuf cohortes de 72 aspirants policiers, pour un total de 648 aspirants policiers. Cette année, exceptionnellement, elle formera 720 aspirants policiers.

Formation sur le DI (TASER) dès le printemps 2008

Dès ce printemps, l'École nationale de police du Québec offrira une formation sur les différents contextes d'utilisation du dispositif à impulsions (DI), communément appelé « Taser ». Cette formation a été élaborée à partir des orientations énoncées dans la pratique policière portant sur le dispositif à impulsions, laquelle a été rédigée selon les recommandations formulées par le Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (SCCPEF), à l'intérieur du rapport *Analyses et recommandations pour une pratique policière québécoise sur l'utilisation du dispositif à impulsions*.

D'une durée de cinq jours, elle s'adressera aux moniteurs chargés de la formation des utilisateurs et du maintien de leurs compétences au sein de leur propre organisation policière.

Rencontre de sensibilisation

Le ministère de la Sécurité publique et l'École ont convié les directeurs de police le 25 mars dernier à une rencontre de sensibilisation afin de les informer sur la pratique policière portant sur l'utilisation du dispositif à impulsions ainsi que sur la formation qui sera bientôt offerte par l'École aux moniteurs de leur organisation. L'information transmise leur permettra entre autres de prendre des décisions administratives éclairées quant à la formation à offrir à ceux qui accom-

pagneront l'utilisateur sur le terrain en vue d'un travail en équipe efficace et à l'encadrement entourant la gestion de l'appareil et son utilisation.

Requalification

L'École sera responsable de la requalification des moniteurs qui se fera aux trois ans. Quant à la requalification

annuelle des utilisateurs, elle sera sous la responsabilité des directeurs de police.

Vigie

L'École a la responsabilité d'exercer une vigie des études et des rapports portant sur le DI au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde.

Rapport sur le DI

Rappelons que le ministère de la

Sécurité publique a rendu public en décembre 2007 le rapport du SCCPEF, dont le mandat était de formuler des recommandations destinées à l'élaboration d'une pratique policière visant à encadrer l'utilisation du DI au Québec.

Alors présidé par Ronald Bélanger,

Le SCCPEF est maintenant présidé par M. Bruno Poulin, expert-conseil en emploi de la force à l'École.

Recommandations

Soixante et une recommandations émanent du rapport du SCCPEF réparties en quatre volets : médical, opérationnel, gestion et formation.

Ces recommandations ont déjà permis de rédiger la pratique policière en vigueur depuis le 7 mars 2008.

La planification de l'utilisation du DI, le potentiel de violence d'une personne et les risques de blessures qu'elle représente pour elle ou pour autrui, l'armement dont elle dispose, les précisions quant aux zones corporelles à éviter ou encore le recours à une évaluation médicale après que toute personne a été soumise à une neutralisation neuromusculaire par l'entremise du DI en mode projection sont parmi les précisions prises en considération dans la pratique policière.

Pour en savoir plus

www.msp.gouv.qc.ca/
Police et sécurité
privée/Publications/Analyses et recommandations
pour une pratique policière
québécoise sur l'utilisation
du dispositif à impulsions.



Nourrir une passion et accroître sa formation

Deux bonnes raisons pour devenir policier instructeur au PFIPG

Il y a 23 policiers instructeurs, 19 hommes et 4 femmes, à travailler au sein du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) à titre de chefs d'équipe. Âgés entre 30 et 60 ans, ils sont pour la plupart policiers actifs en prêts de service (cinq d'entre eux sont retraités). Le tiers des policiers actifs proviennent du Service de police de la Ville de Montréal, un autre tiers de la Sûreté du Québec et l'autre de divers corps de police municipaux. Le lien qui les caractérise? Une passion pour l'accompagnement et la supervision d'aspirants policiers dans leur démarche d'apprentissage.

« Leur rôle est crucial pour la formation des aspirants policiers », mention-

ne Louis Boudreault, responsable du PFIPG. « L'École les recrute en raison de leur très grande expertise policière et parce qu'ils sont d'excellents généralistes », précise-t-il.

Pour les rendre plus compétents dans l'exercice de leurs tâches, l'École leur propose des formations en deux volets : le volet pédagogique et le volet relié aux champs disciplinaires du PFIPG.

Volet pédagogique

Dès leur arrivée, les chefs d'équipe suivent une formation d'une durée de dix jours qui poursuit des objectifs d'initiation à la pédagogie. Cette formation est suivie d'une autre d'une durée de cinq jours axée sur l'enseignement

des fondements stratégiques et des pratiques éducatives de l'École ainsi que sur l'observation en situation de supervision pédagogique. Ces deux formations sont offertes par des conseillers pédagogiques de l'École.

Volet technique

« En plus de ce bagage pédagogique qui qualifie les policiers instructeurs dans le rôle qu'ils ont à jouer à l'École, on leur offre également des formations théoriques sur la violence conjugale, le profilage racial ou illicite, l'homophobie, l'éthique et tout autre sujet relié à de nouvelles préoccupations », explique M. Boudreault.

De plus, l'École leur donne des formations techniques sur plusieurs

sujets, de façon à ce qu'ils soient en mesure de transmettre à leur tour cette formation aux aspirants policiers qu'ils supervisent. Ils peuvent également développer certaines spécialisations en intervention tactique, en tir ou en intervention physique et participer à ce titre à la formation spécifique des aspirants policiers dans ces matières.

Nouvelle orientation de l'École

La direction de l'École envisage la possibilité de faire reconnaître aux chefs d'équipe, qui ont terminé un premier contrat de trois ans avec l'École, le statut de moniteur en patrouille-gendarmerie. « Ils ont une expérience de supervision et d'accompagnement avec les aspirants policiers; de retour dans leur organisation, ils sont donc aptes à qualifier leurs collègues dans un ou des domaines techniques pour lesquels ils ont acquis la compétence à l'École », assure Louis Boudreault. On parle ici principalement des domaines de spécialisation mentionnés précédemment.

Formation universitaire

En permettant certains aménagements à l'horaire de travail de ses policiers instructeurs, l'École favorise également la poursuite d'études universitaires, notamment le baccalauréat en sécurité publique.



Ces deux policiers instructeurs suivent une formation en intervention tactique qui leur a été offerte à leur arrivée à l'École.

Pour en savoir plus

[www.enpq.qc.ca/Appels de candidatures/Information relative à un poste d'instructeur policier \(prêt de service\)](http://www.enpq.qc.ca/Appels de candidatures/Information relative à un poste d'instructeur policier (prêt de service))

Dossier

Suite de la une

Vaste consultation en vue de mieux définir le profil du futur policier

futurs policiers ainsi qu'au comité consultatif client de l'École. « Nous venons de franchir une grande étape en mettant à contribution tous nos partenaires pour trouver des solutions avec comme base de réflexion les 15 pistes d'action proposées lors du Forum », mentionne Pierre Saint-Antoine. « Nous travaillerons par la suite à élaborer un plan d'action qui

déterminera le partage des responsabilités des différents partenaires du continuum de formation policière ainsi que les actions qui seront mises en place à compter de l'an prochain. »

Le savoir-être, un nouveau critère de sélection ?

« La préoccupation que nous avons à l'égard du profil des aspirants policiers

coïncide avec un phénomène nouveau à l'École, celui de devoir refuser des candidats », souligne Pierre Saint-Antoine, directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications. (Voir l'article Nouveautés au Guide d'admission, à la page 5.) Concrètement, à compter de l'an prochain, l'École devrait ajouter des critères de sélection à son processus

d'admission afin d'admettre les candidats les plus aptes à exercer la profession policière et ainsi offrir aux organisations policières un bassin d'aspirants policiers répondant encore mieux à leurs besoins. « Il est fort probable que des critères de sélection reliés au savoir-être fassent leur apparition », précise M. Saint-Antoine.

Autres pistes d'action proposées

- Mettre en place un outil de sélection efficace tant dans les établissements d'enseignement collégial qu'à l'École nationale de police du Québec;
- Améliorer l'adéquation dans le continuum de formation policière;
- Évaluer, dès la formation collégiale, l'aspect relationnel et la motivation des étudiants en lien avec la réalité du travail policier;
- Créer un lieu d'échange sur le profil des aspi-

- rants policiers destiné spécialement aux partenaires du continuum de formation policière;
- Créer un internat pour l'intégration au métier de policier (stage);
- Réintégrer des tests psychométriques aux conditions d'admission de l'École nationale de police du Québec;
- Retirer la mesure administrative limitant le nombre de places disponibles pour l'admission au programme de techniques policières (décontingement);

- Diminuer la valeur accordée au dossier scolaire dans les processus d'admission et de sélection;
- Demander aux corps de police de sélectionner leurs recrues avant leur admission à l'École nationale de police;
- Uniformiser les processus d'admission dans les établissements d'enseignement collégial (utilisation des mêmes instruments).

Nouveau cours - Technicien de scène d'incendie

Sites d'expérimentation réels

Depuis l'automne 2007, l'École offre le cours *Technicien de scène d'incendie*, développé par la Sûreté du Québec en collaboration avec l'École. D'une durée de 160 heures, ce cours s'adresse à des policiers (techniciens S.I.J. ou enquêteurs) désirant développer leurs compétences sur la recherche et les causes d'un incendie. La particularité de ce cours est que les étudiants peuvent parfaire leurs connaissances et développer leurs compétences sur des sites d'expérimentation réels.

Ces sites sont en fait six maisonnettes (chacune mesure environ 2m par 4m) installées près du circuit routier de l'École. Meublées de façon rudimentaire de manière à représenter des cuisines, des salons ou des chambres à coucher, les maisonnettes sont incendiées. Une fois l'incendie éteint, les techniciens doivent examiner les lieux en vue d'y trouver des indices et déterminer les causes de l'incendie.

«Auparavant, on abordait cette partie de formation dans le cours Enquête à la suite d'un incendie, et les étudiants travaillaient avec des photos ou se rendaient sur des lieux d'incendie réels ayant déjà fait l'objet d'expertises», explique Noël Longchamps, coordonnateur en enquête policière à l'École. «Malheureusement, de tels lieux étaient difficiles à trouver pour les dates ciblées et étaient déjà contaminés par les enquêteurs qui les avaient examinés.»



Après l'extinction de l'incendie, les techniciens de scène d'incendie examinent les lieux en vue d'y trouver des indices et déterminer les causes de l'incendie.

Dans le même esprit, des autos, à l'intérieur desquelles on installe des cadavres de porcs, sont incendiées. Les étudiants peuvent parfaire leurs connaissances et développer leurs compétences à l'égard de ce type d'incendies où l'on retrouve des restes humains.

Ce cours sera inscrit officiellement à l'annuaire 2008-2009.

Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Nouveautés au Guide d'admission

Selon de récentes statistiques, le nombre de demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de l'École subira une augmentation à compter de l'année scolaire 2008-2009, si bien qu'il dépassera largement la capacité d'accueil annuelle de l'École qui est de 648 aspirants policiers. «On explique ce dépassement par l'augmentation du contingentement autorisé dans les établissements d'enseignement collégial au programme de techniques policières et par l'ajout de ce programme dans l'offre de formation d'un collège privé. On s'attend à recevoir plus de 1000 candidatures en 2008-2009», explique Gérald Laprise, secrétaire général et registraire de l'École.

Contingentement

Une fois que les 648 places auront été attribuées, certains candidats verront leur demande d'admission refusée. Le cas échéant, les candidats dont l'admission aura été refusée pour l'année scolaire en 2008-2009 pourront déposer en mai 2009 une nouvelle demande d'admission pour la prochaine année scolaire (2009-2010). Leur demande sera étudiée de nouveau en fonction des conditions d'admission en vigueur.

La première cohorte de l'année scolaire 2008-2009 commencera ses activités de formation en octobre 2008 et la dernière, en septembre 2009.

Compétence en sauvetage aquatique

À compter de l'année scolaire 2008-2009, l'École évaluera la performance en natation des candidats

lors de la journée du test d'aptitude physique (TAP-ENPQ). L'évaluation en natation ne sera pas éliminatoire, mais les candidats seront informés de leur résultat afin qu'ils puissent se préparer adéquatement avant d'entreprendre le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Rappelons que le maintien ou l'acquisition d'habiletés en natation est essentiel puisque les candidats doivent réussir la formation en sauvetage aquatique du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour obtenir leur diplôme de l'École nationale de police du Québec.



Les aspirants policiers doivent réussir leur formation en sauvetage aquatique pour obtenir leur diplôme de l'École.

Pour en savoir plus

www.enpq.qc.ca/
Les formations initiales/
Patrouille gendarmerie/
Guide d'admission

Approche par compétences et stratégie d'apprentissage expérientielle

Faire apprendre plutôt que montrer à tout prix

Approche par compétences et stratégie d'apprentissage expérientielle, voilà deux concepts dont les clientèles de l'École nationale de police entendent souvent parler et à raison puisqu'ils sous-tendent le développement des activités de formation de l'École.

«L'École conçoit le développement de ses formations d'abord par l'identi-

déroulent dans un contexte de réalisation le plus authentique possible. Il s'agit là des principes de base de l'approche par compétences.

Par la suite, les activités de formation sont déclinées selon les trois principales étapes de la stratégie d'apprentissage expérientielle : l'expérimentation, l'objectivation et l'intégration dans l'action.

« Par exemple, lors de la formation Processus d'enquête, nous remettons à l'enquêteur un dossier d'enquête et nous lui demandons, sans préparation préalable, d'identifier les actions à poser. Nous faisons ainsi appel à son autonomie et à ses propres repères. L'expérience a démontré qu'il est préférable d'abord d'amener l'apprenant à se représenter ce qu'il sait déjà au lieu d'essayer de lui faire apprendre de nouveaux savoirs. »

le processus méthodique d'intervention policière, des fiches d'évaluation, le rapport de progression des apprentissages,... qui contribuent à mettre l'étudiant dans un travail de réflexion sur ses forces et faiblesses. Cette appréciation formative permet à l'étudiant de développer lui-même sa compétence. » Lors des rétroactions, le formateur soulève des variantes qui permettront à l'étudiant de généraliser cette situation à d'autres en lien avec la compétence.



Des mises en situation permettent à l'aspirant policier d'expérimenter différentes interventions policières.

fication des tâches qu'une personne a à exécuter sur le plan professionnel », explique Yves Chagnon, adjoint au directeur du soutien pédagogique et de la recherche. Puis, les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires à son exécution sont dérivées. Les activités développées prennent ainsi la forme de tâches intégratives. Elles sont structurées de manière à ce que l'étudiant en perçoive l'utilité dans le cadre de sa fonction de travail actuelle ou future. Elles se

Expérimentation

La stratégie d'apprentissage expérientielle est basée sur une expérimentation qui se déroule dans un contexte de réalisation le plus authentique possible. « Nous plaçons l'étudiant en situation d'exercer l'objet d'apprentissage en se basant uniquement sur ses expériences passées et sur ses connaissances antérieures. Nous capitalisons sur la représentation qu'il se fait de cette tâche », explique Yves Chagnon.

L'étudiant est également placé en situation d'exercer chacune des tâches sans l'intervention du formateur. À ce stade-ci, le formateur consigne ses observations en vue de l'objectivation.

Objectivation

Cette étape est également appelée « rétroaction ». Elle débute généralement par l'appréciation des forces et faiblesses de l'étudiant. Le formateur amène ensuite celui-ci à comparer et à analyser l'expérience vécue lors de l'expérimentation à l'aide de référentiels objectifs et reconnus, comme des fiches d'appréciation formative, des modèles de référence opératoire, des rapports de progression des apprentissages, des précis de cours, etc. « Il s'agit ici d'un rôle d'aide, de soutien et d'accompagnement de la part du formateur; il capitalise sur la représentation que l'étudiant se fait de la tâche. Il doit connecter tous les aspects : connaissances, habiletés et attitudes », nuance M. Chagnon. « Le formateur utilise des repères, comme

Intégration dans l'action

L'étudiant est placé en situation d'exercer l'objet d'apprentissage dans un contexte différent de celui de l'expérimentation à au moins deux occasions. L'étudiant est par la suite invité à consigner ses apprentissages et à identifier d'autres pistes de réflexion.

Le formateur, un coach

Tout au long du cycle d'apprentissage expérientiel, le formateur joue un rôle du coach. « Celui-ci joue un rôle crucial. Il doit guider et soutenir l'étudiant de manière à ce qu'il développe lui-même sa compétence. Il doit l'amener à identifier les cibles à atteindre et à se créer un rationnel qui lui permettra d'être autonome et de faire progresser sa compétence. Apprendre ne consiste pas seulement à mémoriser des savoirs ou à s'entraîner à poser des gestes, mais plutôt à être en mesure d'utiliser les savoirs selon les circonstances, les appliquer, les modifier ou les reconstruire selon la réalité à laquelle on fait face », note M. Chagnon.

L'approche par compétences et la stratégie d'apprentissage expérientiel poursuivent un même objectif, celui de faire apprendre plutôt que de tenter de montrer à tout prix.

Formation bonifiée en conduite

Pour permettre aux aspirants policiers de développer de solides compétences en conduite d'un véhicule de police et de mieux les préparer à l'exercice de leurs futures fonctions policières, l'École nationale de police du Québec a décidé de revoir le contenu de cette formation et de lui allouer plus d'heures. Une formation bonifiée en conduite d'un véhicule de police est ainsi offerte aux aspirants policiers depuis le mois d'août 2007.

Identification des besoins

Afin de mettre en place une formation qui permet de développer les compétences attendues, l'École a accordé une attention particulière à l'identification des besoins. « Il nous était essentiel de connaître formellement les attentes des corps de police », affirment Renée Cartier, conseillère pédagogique, et Gilles Michaud, instructeur en conduite de véhicules d'urgence. « Nous avons donc consulté les organisations policières, lors de rencontres et au moyen de sondages, et avons également sondé les aspirants policiers de plusieurs cohortes. Les commentaires nous ont permis de mieux cibler les changements à apporter à la formation en conduite. »

Les grands changements sont les suivants : augmentation du nombre d'heures de formation (6,5 h de plus, ce qui fait un total de 24,5 h), augmentation du temps de pratique au volant et de la fréquence d'entraînement, meilleur encadrement (ratio d'un formateur pour six aspirants policiers en tout temps) et ajout de périodes de coaching individualisé.

« Nous pouvons ainsi approfondir l'enseignement de certaines techniques (courbes, demi-tours, déplacement d'urgence), ajouter du contenu (marche arrière chronométrée ajustement des rétroviseurs selon la vision

360°), intégrer des nouveaux contextes de réalisation (comme la conduite en soirée et sur le réseau routier de Nicolet), et ce, afin d'amener les aspirants policiers à développer plus d'automatismes en vue d'une conduite sécuritaire et efficace », conclut M^{me} Cartier.



Des périodes de coaching individualisé ont été ajoutées à la formation en conduite.

« Sois... et adapte-toi! »



À droite, Louis Strach en compagnie d'aspirants policiers.

Louis Strach est instructeur en tir à l'École depuis juin 1973. Parce qu'il a formé un grand nombre de policiers en tir - un rapide calcul nous fait évaluer à plus de 20 000 ce nombre - et parce qu'il a une façon d'être, une façon d'enseigner, de transmettre, de convaincre, bien à lui, il fait partie de la mémoire de nombreux policiers québécois. Mars 2008 vient marquer une étape importante de sa vie puisque M. Strach prend sa retraite après 35 ans de service.

ANDRÉE DORÉ Comment êtes-vous arrivé à l'École nationale de police du Québec?

LOUIS STRACH C'est l'amour du tir qui m'a amené ici. Je suis armurier de formation, mais je me suis longtemps adonné au tir. J'ai fait partie de l'équipe canadienne de tir. Lorsque je participais à des compétitions, je côtoyais des policiers qui avaient la même passion que moi. Je les aidais à s'améliorer. C'est d'ailleurs l'un d'eux qui m'a informé que l'Institut de police du Québec se cherchait un armurier. J'étais alors machiniste pour une compagnie d'usinage. J'ai décidé de prendre une année sans solde pour voir si j'aimerais ce milieu de travail. À peine arrivé, on m'a demandé d'enseigner le tir. J'avais déjà suivi des cours de *coaching* avec l'armée américaine pour l'équipe canadienne de tir. J'aimais ce travail. Il me rendait de bonne humeur et il me permettait d'être à la maison assez tôt le soir pour m'occuper de mon fils : c'était suffisant pour que mon épouse me conseille fortement de garder ce travail. Je ne l'ai jamais regretté.

A. D. Il y a quand même une différence entre être armurier et être instructeur...

L. S. C'est vrai, mais au fond, c'est la passion qui est derrière tout ça. Enseigner, c'est communiquer une passion, c'est expliquer, transmettre, faire comprendre, et tout ça faisait partie de moi. J'adorais enseigner. Quand on enseigne il faut s'adapter aux gens, partir de ce qu'ils sont pour exploiter leurs capacités. J'ai toujours dit aux aspirants policiers que le tir, c'était une discipline de concentration. Il faut d'abord être, puis être présent. On ne peut pas penser à autre chose quand on tire. On ne peut pas regarder son voisin et se comparer. Il faut être convaincu qu'on est capable et qu'on peut réussir notre cible.

A. D. En quelque sorte, vous aidiez les aspirants policiers à se convaincre qu'ils étaient capables de réussir.

L. S. Oui, mais surtout je leur disais : soyez des êtres humains, soyez conscients. En fait, quand je suis arrivé à l'Institut, je me suis demandé : comment j'ai appris moi? Et je me suis souvenu. J'allais à l'école. J'avais 11 ans. L'enseignante entre dans la classe. Elle était très grande, du moins je la voyais très grande. Elle dit : « J'ai une mission, je vais faire des êtres humains avec vous. » J'ai pris tout mon courage, et je lui ai dit : « Madame, mais on est des êtres humains! » Et là, elle s'est collé le nez sur le mien et m'a dit : « Strach, tu ne sais pas être ». Ça a été toute une prise de conscience, une véritable révélation. Elle nous a appris à être sensible, à rire, à pleurer, à nous dépasser, surtout à ne pas avoir peur. Malgré que la peur nous habitait, elle nous expliquait que la peur était comme une personne qu'on traîne avec nous : il faut prendre conscience qu'elle est là, il faut travailler avec elle. J'ai donc appliqué ces principes dans mon enseignement. J'ai essayé d'expliquer aux aspirants policiers, au cours de toutes ces années, comment être des êtres humains, comment être conscients, comment ressentir avec les tripes, comment parfois se reprogrammer. Ça fait partie du rôle de l'enseignant d'éveiller les consciences.

A. D. Est-ce suffisant pour assurer une bonne formation?

L. S. Non, mais c'est un départ. Il faut aussi de la motivation de la part des jeunes. Quand je leur demandais : « Qu'est-ce que tu veux faire aujourd'hui? » Certains me répondaient : « Ben, j'aimerais cela, monsieur... ». Non! Ce n'est pas la bonne attitude! Le bon Dieu ne tolère pas ça! Il faut dire : « Moi, je veux... » Il faut être affirmatif! Souvent je leur dis : « Arrêtez de penser et agissez! Faites, n'importe quoi mais soyez dans l'action! Et faites les

choses avec votre cœur, avec vos tripes! Ressentez ce que vous faites! »

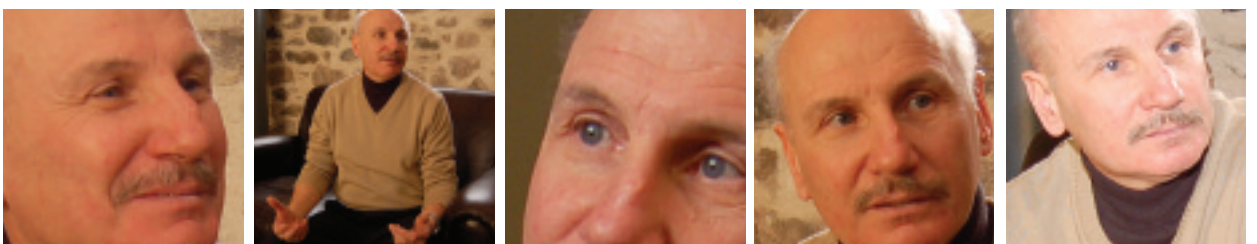
A. D. Avez-vous aimé enseigner?

L. S. J'ai été le plus heureux des hommes dans l'enseignement parce je pouvais aider des jeunes à se dépasser. Et ils me le rendaient bien. Toutes les lettres qu'ils m'ont écrites, les poignées de mains... Pour moi, ça signifiait que je les avais compris, que j'avais réussi à leur faire comprendre qu'ils étaient capables. Quand je suis parti de la Pologne à 15 ans, mon grand-père m'a dit : « Ne crois pas à la religion, ne pratique pas la politique, oublie tes coutumes et tes traditions, et tu seras un homme libre. » Je sortais d'un pays communiste, c'est sans doute pour cela qu'il m'a parlé de la politique et de la religion. Mais j'ai toujours gardé à l'esprit ce principe. Au fond, il me disait : « Adapte-toi! » C'est ce que j'ai fait toute ma vie. Je me suis adapté à mon nouveau pays, certains diront que je me suis trop bien adapté en adoptant même les jurons... J'ai essayé de m'adapter à chacun des aspirants policiers à qui j'ai enseigné pour que sa formation soit la meilleure possible. Dernièrement, mon épouse est décédée. Ça été le drame. Puis, je me suis assis, j'ai réfléchi et je me suis dit : elle est bien, elle ne souffre pas. C'est terminé, je fonce, avec des larmes, mais je fonce. Et ici, les gens m'ont beaucoup aidé parce qu'ils m'ont permis de leur raconter ma peine. Ils m'ont aidé là, mais ils étaient aussi très présents lorsque j'ai commencé à travailler ici. Le Club social de l'École, par exemple, m'avait aidé financièrement afin que je puisse participer à des compétitions de tir. Je me sens privilégié d'avoir pu faire ce que j'ai aimé pendant 35 ans en côtoyant des collègues qui m'ont apprécié pour ce que j'étais et ce que je faisais. Je les remercie tous et je les garderai dans mon cœur durant toutes les prochaines années.

Intégrité et rigueur au service



À l'emploi de l'École depuis plus de 30 ans, Ronald Bélanger prendra officiellement sa retraite en janvier 2009. Il a été tour à tour instructeur en intervention physique, coordonnateur de la formation en intervention physique au programme de perfectionnement professionnel, responsable du module de l'emploi de la force et expert-conseil en emploi de la force.



de la communauté policière



C'est la passion pour les sports de combat qui a guidé le cheminement professionnel de Ronald Bélanger. Après avoir ouvert une école d'arts martiaux au début de sa carrière, il s'inscrit à un baccalauréat en éducation physique pour mieux enseigner cette discipline. En plus de continuer à enseigner au sein de sa propre école, il donne des cours aux niveaux collégial et universitaire. Puis une offre d'emploi à l'IPQ retient son attention.

Plus qu'un travail, une mission

Embauché par l'Institut de police du Québec (IPQ) en 1977 à titre d'instructeur en intervention physique, il voit cet emploi non pas comme un travail mais plutôt comme une mission, celle de former les policiers pour assurer leur sécurité et la sécurité des citoyens. « Je me disais que la population se fiait sur moi pour bien former les policiers », précise M. Bélanger. « Si je les formais mal, ils risquaient de se faire tuer ou blesser, ou d'utiliser trop de force. »

À son arrivée à l'IPQ, il constate que l'enseignement en intervention physique est axé principalement sur la protection de soi. Or, en emploi de la force, il faut tenir compte de deux dimensions : se protéger d'une agression mais aussi maîtriser une personne qui résiste. « Quand vous désirez arrêter quelqu'un en état d'ébriété qui ne veut pas sortir de son véhicule, comment allez-vous vous y prendre? », demande M. Bélanger. « Pour arriver à répondre à cette question et à de nombreuses autres, j'ai demandé à accompagner des équipes de patrouille sur le terrain. J'ai pu voir comment ils agissaient, mais surtout j'ai pris conscience de leurs réalités et de leurs contraintes. »

Des modèles qui font école

C'est de cette façon qu'il a pu mettre au point certaines techniques d'intervention physique et élaborer des outils, des modèles qui allaient faire école. « Ce que j'ai pu réaliser, je le dois en grande partie aux policiers qui ont su m'alimenter, qui ont permis que je les observe et surtout qui m'ont donné l'heure juste lorsque je leur posais des questions », témoigne l'expert en emploi de la force.

Puis est arrivé le moment où la société voulait savoir de manière plus précise ce qui se passait lors des interventions policières. Les tribunaux se sont mis à poser des questions de plus en plus pointues et ont obligé les policiers à expliquer de façon

rationnelle ce qu'ils avaient fait de façon instinctive. « À partir de ce moment, je me suis rendu compte que le vocabulaire manquait pour parler de l'action policière et des niveaux de résistance. J'ai mis des mots à ces réalités, j'ai défini les grands principes de défense. Mon expérience dans les sports de combat m'a été ici bien utile. Puis pour satisfaire mon esprit cartésien j'ai schématisé le tout en tenant compte de ce qui était acceptable socialement », relate M. Bélanger. Ces schémas ont donné forme au Tableau de la problématique de l'emploi de la force vers la fin des années 80, tableau qui continue encore à évoluer aujourd'hui.

Structures en constante évolution

En 30 ans, les structures d'enseignement et de développement de formation se sont considérablement améliorées. Pour la diffusion de la formation, on n'a qu'à penser au réseau de formateurs en emploi de la force. « Quand je suis arrivé en 1977, il n'y avait

« L'affaire Barnabé m'a profondément marqué parce qu'elle a reconfirmé l'importance du rôle des formateurs en emploi de la force au sein de la formation policière. »

quelques moniteurs et instructeurs; aujourd'hui il y en a plus de 800. Leur rôle est crucial. Bien que la complexité de leur tâche est de plus en plus grande, ils doivent assurer la transmission des valeurs fondamentales de respect et d'intégrité, essentielles au maintien de la confiance de la population, en plus de démontrer rigueur et performance, indispensables pour la survie de leurs collègues. »

Quant au développement de la formation, de grands efforts de concertation se sont concrétisés par la création de tables de concertation en intervention tactique, en tir, en contrôle de foule, des cercles de qualité en intervention physique... « Le défi pour les années à venir sera de mettre en place des mécanismes de gestion de toute cette information pour s'assurer que la concertation porte ses fruits. »

L'affaire Barnabé

Y a-t-il eu un événement qui a marqué sa carrière? Sans hésiter, Ronald Bélanger répond. « L'affaire Barnabé m'a profondément marqué parce qu'elle a reconfirmé l'importance du rôle des formateurs en emploi de la force au sein de la formation policière », mentionne-t-il. « De voir comment une intervention policière, un beau soir, parmi toutes les autres interventions, peut avoir un impact sur l'ensemble de la société, quelles conséquences elle peut entraîner dans la vie de beaucoup de personnes, notamment le contrevenant, les policiers impliqués, leurs familles, leurs proches. »

À cette époque, il était peu fréquent qu'un expert en emploi de la force soit appelé à témoigner: « La défense et la poursuite avaient accepté de me reconnaître comme seul expert, ce qui est plutôt rare. Je me devais d'être impartial, objectif et de voir les deux côtés de la médaille tout le temps. J'en étais à mes premières expériences et j'avais trouvé l'exercice très difficile. Je savais que mon témoignage pouvait avoir un impact important. J'ai été fidèle à mes valeurs, j'ai dit ce que je pensais, j'ai dit pourquoi telle partie de l'intervention était correcte ou non selon les principes et les techniques enseignées. Je ne savais pas ce qu'il adviendrait de ma propre carrière après ce témoignage. Finalement, les gens m'ont accordé beaucoup de crédibilité. »

Présidence du SCCPEF

M. Bélanger ne savait pas non plus qu'il terminerait sa carrière à la tête du Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (SCCPEF) avec le mandat d'élaborer des recommandations en vue de la rédaction d'une pratique policière sur le dispositif à impulsions (DI), appelé aussi « Taser ». « Bien sûr, le dossier du DI revêt un impact social important, mais sur le plan professionnel, le fait de m'accorder la présidence de ce comité m'a touché. C'est une belle marque de confiance de la part de la direction de l'École, et le défi a été emballant. Réussir à faire comprendre les réalités de chacun et à en tenir compte, favoriser le consensus entre les différents membres du comité, qu'ils soient médecins spécialistes, avec leur vision de l'emploi de la force, ou policiers provenant d'organisations policières très différentes, jongler avec les perceptions des uns et des autres qui étaient différentes mais tout aussi pertinentes, voilà le défi que j'ai relevé et dont je suis très fier », conclut M. Bélanger.

Agents et chefs d'unité des services correctionnels à l'École



Des agents correctionnels prennent part à un scénario de formation à l'intérieur duquel ils ont à intercepter un contrevenant sur le terrain d'un établissement de détention.

Depuis le 15 octobre 2007 et jusqu'au mois de juin 2008, quelque 180 chefs d'unité et 660 agents des services correctionnels auront été formés par l'École sur les pouvoirs d'arrestation. Une nouvelle disposition de la Loi sur le système correctionnel, qui confère aux agents correctionnels de nouvelles responsabilités liées aux pouvoirs d'arrestation, a été l'élément déclencheur de cette formation.

L'ensemble de ce dossier a été mesuré et suivi par un comité de vigie dont les membres provenaient de la Direction générale des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique et de l'équipe de développement de programmes de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM) de l'École nationale de police du Québec.

« Avec la nouvelle disposition de la Loi, le contexte du travail des agents correctionnels fera en sorte qu'ils seront appelés à témoigner devant un tribunal, à préparer des rapports, à travailler en collaboration avec la Sûreté du Québec, bref, ils se

retrouveront tout à coup avec certains pouvoirs apparentés à ceux des policiers patrouilleurs, mais limités à un territoire distinct », explique Claude Beauchamp-Blais, directrice des activités et de la formation sur mesure.

L'activité de formation élaborée par la DAFM tient compte de cette complexité en plus de respecter en tout point la stratégie de formation expérimentielle de l'École. « En plus de la formation sur des éléments juridiques, des politiques et directives du Ministère, du processus méthodique d'intervention et des éléments de communication tactique, la formation de cinq jours comprend également des mises en situation qui permettent à la fois l'intégration de l'ensemble des connaissances et le développement du jugement et du discernement », mentionne M^{me} Beauchamp-Blais.

La formation offerte aux chefs d'unité est similaire à celle des agents correctionnels, en plus des outils administratifs, de supervision et de prise de décision qu'ils doivent s'approprier.

Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels

Analyse préliminaire

En vue d'évaluer la possibilité d'élaborer un nouveau programme de formation et d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels, le ministre de la Justice et ministre de la Sécurité publique, M. Jacques Dupuis, a mandaté l'École nationale de police du Québec pour effectuer une analyse préliminaire à l'élaboration de ce programme.

« Essentiellement, nous avons dressé un portrait sectoriel du milieu carcéral provincial et analysé les formations préemplois des agents des services correctionnels afin de dégager les grandes lignes d'un éventuel programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels », explique Claude Beauchamp-Blais, directrice des activités et de la formation sur mesure.

L'École a travaillé en étroite collaboration avec la Direction générale des services correctionnels pour la réalisation de cette étude.

Rappelons que dans un communiqué émis en février 2007, le ministre Dupuis annonçait qu'une formation sera offerte aux agents des services correctionnels du fait que ces derniers acquerront le statut d'agent de la paix en vertu de la Loi sur le système correctionnel du Québec. « Mon désir le plus cher, c'est que les agents des services correctionnels retrouvent la fierté de leur fonction et qu'ils soient capables de l'exercer pleinement. Nous leur donnerons les moyens pour y arriver », avait alors souligné le ministre.

L'École a déposé cette analyse préliminaire le 7 novembre 2007.

Formation offerte aux militaires des Forces armées canadiennes

Quand la tragédie doit être annoncée

Depuis l'arrivée en 2002 des troupes canadiennes en Afghanistan, 82 militaires ont trouvé la mort en mission. Véritables tragédies pour les familles et les proches de ces personnes, ces décès constituent aussi pour ceux qui ont à les annoncer une situation extrêmement difficile.

« La dimension humaine de l'annonce d'une telle tragédie est très complexe », souligne le colonel J.G.E. Tremblay, commandant du 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada. « Personne n'aime faire de telles annonces, mais malheureusement il faut parfois assumer cette responsabilité. »

En vue de sensibiliser ses militaires à l'impact que peut provoquer une telle annonce et à favoriser chez eux le développement d'attitudes et de comportements professionnels, le 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada, le 35^e Groupe-brigade du Canada ainsi que les policiers militaires ont fait appel aux services de l'É-

cole pour cette formation sur mesure qu'il désirait offrir à leurs commandants et leurs chefs d'unité.

Saisie de cette demande, la Direction des activités et de la formation sur mesure de l'École a mis en place une formation axée sur une stratégie d'apprentissage expérientielle afin de faire développer les compétences requises pour annoncer une tragédie. Des scénarios d'annonce de tragédies s'apparentant à des cas réels ont permis aux militaires d'expérimenter ce type d'intervention. Leurs interlocuteurs étaient des comédiens de l'École qui jouaient le rôle de membres de la famille de la personne décédée.

« Après avoir reçu une brève formation sur les grands principes du processus méthodique de l'intervention policière, les militaires étaient informés du contexte du scénario à l'intérieur duquel ils devaient faire l'annonce d'un décès », explique Céline Lefebvre, intervenante psycho-socio-communautaire de l'École et formatrice.



Céline Lefebvre a participé à l'élaboration et à la diffusion de la formation offerte aux militaires.

« Cette stratégie de formation permet aux « apprenants » de prendre conscience de leurs propres réactions tout en devant offrir un certain soutien à la personne endeuillée », souligne M^{me} Lefebvre. « On se rend vite compte qu'il n'y a pas de recette miracle lors de ces moments, on ne peut enlever la douleur provoquée

par l'annonce, mais on tente de soutenir du mieux qu'on peut. Il faut s'adapter aux réactions des gens, leur permettre de vivre leurs émotions, faire preuve d'empathie et surtout s'attendre à toutes les réactions possibles, allant du silence à la colère, en passant par le déni et une très grande peine. »

Agents de la faune formés en conduite à l'École

À l'automne 2007, quelque 14 agents de la protection de la faune ont suivi un cours de conduite de véhicule d'urgence offert par l'École. « On a adapté notre cours de conduite au contexte opérationnel des agents de la faune », précise Claude Beauchamp-Blais, directrice des activités et de la formation sur mesure de l'École. Éventuellement, l'École formera les personnes qui agiront à titre de moniteurs pour Faune Québec.

Les chemins forestiers ont donc été le terrain d'expérimentation des agents de la faune qui utilisaient, pour cette formation, leurs véhicules de service. « Sur des chemins cahoteux bordés d'arbres, avec la poussière qui réduit la visibilité, il faut adapter les techniques de conduite des agents, d'autant plus que leurs véhicules sont de gros camions dont les manœuvres sont assez complexes », précise Gaétan Leblond, instructeur en conduite de véhicule d'urgence à l'École.

L'objectif ultime du partenariat entre les deux organismes est que l'École procède à la requalification des instructeurs et des moniteurs de Faune Québec afin qu'ils maintiennent leurs compétences.



Les techniques de conduite enseignées aux agents de la faune ont été adaptées à leur contexte opérationnel.

Colloques

3^e Colloque international sur les entrevues d'enquête

C'est sous le thème « La recherche de la vérité » que se tiendra le 3^e Colloque international sur les entrevues d'enquête du 15 au 18 juin 2008 à l'École nationale de police du Québec (Nicolet).

Ce colloque est organisé en collaboration avec l'École nationale de police du Québec, l'Association des directeurs de police du Québec, la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, le Service de police de Québec, le

Service de protection des citoyens de Laval et la Gendarmerie royale du Canada.

Le nombre d'inscriptions est limité à 270 participants. Déjà les personnes intéressées peuvent se rendre sur le site Web de l'École (www.enpq.qc.ca) pour procéder à leur inscription ou pour obtenir plus d'information.

Pour en savoir plus
www.enpq.qc.ca

Congrès international Francopol

Du 8 au 10 septembre 2008, se tiendra à l'École nationale de police du Québec le Congrès international Francopol. Sous le thème principal de l'éthique policière, ce congrès attend environ 250 personnes, principalement des membres potentiels du réseau Francopol.

Le congrès se tiendra en même temps que les activités du 400^e anniversaire de la Ville de Québec et juste avant le Sommet de la Francophonie qui aura lieu le mois suivant. Il lancera officiellement les activités de Francopol.

Collaborent avec l'École nationale de police à l'organisation du colloque la Sûreté du Québec, le Collège canadien de police, la Gendarmerie royale du Canada, l'attaché de sécurité intérieure de l'Ambassade de France au Canada, le Service de police de la Ville de Montréal, le Service de police de Québec et l'Association des directeurs de police du Québec.

L'information sur cet événement sera sur le site Web de l'École.

Sauvetage sur la rivière Nicolet

Au cœur d'une intervention policière réelle

Roger Thomassin, policier instructeur à la formation sur mesure, supervisait le dernier scénario de la matinée des chefs d'unité des Services correctionnels près du Pavillon D'Youville, le 23 janvier dernier, lorsqu'un citoyen de Nicolet l'avise qu'une dame s'apprête à enjamber le parapet du pont au-dessus de la rivière Nicolet.

L'instructeur interrompt immédiatement la formation et demande aux chefs d'unité de se rendre aux abords du pont pendant qu'il fait informer la Sûreté du Québec de la situation.

« Lorsque je suis arrivé sur les lieux, la dame gisait sur la glace et avait manifestement besoin d'aide », relate M. Thomassin. « Je suis alors descendu avec un chef d'unité sur le bord de la rivière. Je savais que les pompiers et les ambulanciers devaient arriver d'une minute à l'autre, mais je voyais aussi que la dame avait besoin d'être sécurisée. » Il demande alors à un policier de la Sûreté du Québec dépêché sur les lieux de lui tendre une corde qu'il met autour de son poignet. « J'ai avancé de façon sécuritaire sur la glace, et rendu à côté de la dame, je lui ai parlé, j'ai mis une couverture sur elle, et environ cinq minutes plus tard, les pompiers et les ambulanciers sont arrivés pour lui prêter secours », explique l'instructeur.



Des aspirants policiers ont soutenu le travail policier lié à la circulation.

Parallèlement, Mario Veillette, policier instructeur au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, supervisait une activité de patrouille avec son groupe de la 81^e cohorte lorsqu'il reçoit un code 100, qui signifie un cas réel. « Je me suis rendu sur les lieux avec quelques aspirants policiers », mentionne M. Veillette. « J'ai fait dégager une fréquence pour ne pas nuire aux autres activités de formation de l'École et j'ai supervisé les aspirants policiers qui soutenaient le travail policier lié à la circulation », explique le policier instructeur.

Cet événement malheureux a tout de même été enrichissant sur le plan de la formation. « Les aspirants policiers ont apprécié leur implication dans cette expérience policière », souligne M. Veillette qui a fait une rétroaction de l'événement à la fin de la journée de patrouille. « Au départ, les chefs d'unité des Services correctionnels croyaient que cette intervention faisait partie du scénario », mentionne Roger Thomassin. « Après coup, j'ai fait un *debriefing* de l'événement et je leur ai rappelé l'importance d'analyser rapidement les situations puis de prendre une décision. Certains étaient inquiets de me voir marcher sur la rivière. Mais la dame avait besoin d'aide et, à mon évaluation, il n'y avait pas de danger », de conclure M. Thomassin.



Les pompiers et les ambulanciers sont rapidement arrivés sur place pour prêter secours à la dame.

Photos Le Courrier Sud

Affaires institutionnelles

L'École intervient devant la Cour suprême du Canada

Le 5 décembre 2007, l'École nationale de police du Québec est intervenue devant la Cour suprême du Canada dans le pourvoi entre la Ville de Montréal et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse¹.

Les faits

La Ville de Montréal avait refusé d'embaucher une candidate à la fonction policière parce qu'elle avait été déclarée coupable d'une infraction de vol à l'étalage pour laquelle elle avait par la suite obtenu une absolution conditionnelle.

Portée du pourvoi

Le présent pourvoi porte sur l'interprétation de l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne, ainsi que sur l'analyse des effets et des limites de la réhabilitation administrative (pardon) obtenue en application

de la Loi sur le casier judiciaire en opposition au « pardon » dont traite l'article 18.2 de la Charte.

« 18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. » - Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12)

Arguments de l'École

L'École soutient qu'elle est une institution de formation en vertu du mandat qui lui est confié par le législateur et non un employeur au sens de l'article 18.2 de la Charte. En effet, on retrouve dans la Loi sur la police des règles

précises qui encadrent les conditions d'admission particulières pour l'exercice de la profession policière. L'École ne peut donc contrevenir à l'article 18.2 de la Charte lorsqu'elle analyse une demande d'admission à un programme de formation qu'elle dispense en vertu de son Règlement sur le régime des études. Elle n'agit pas à titre d'employeur ou de représentant de l'employeur mais bien à titre de formateur.

« L'École souhaitait éclairer la Cour suprême du Canada sur les impacts possibles d'une interprétation large du champ d'application de l'article 18.2 de la Charte, et ce, dans la mesure où cette interprétation est susceptible d'englober les étapes antérieures à un emploi proprement dit, soit l'admission à une école de police », explique M^{re} Gérald Laprise, secrétaire général et registraire à l'École.

« Selon l'École, une telle interprétation n'est pas bien fondée, bien qu'elle ait été retenue par la Cour supérieure dans l'affaire *Robert c. École nationale de police du Québec et al.*² », confie-t-il. La Cour supérieure avait considéré dans cette affaire que la relation entre l'École et un candidat-étudiant à l'étape d'une demande d'admission à la formation entre dans le cadre d'un emploi au sens de l'article 18.2 de la Charte, l'École ayant été considérée comme un employeur assimilé. Ce jugement est cependant en appel devant la Cour d'appel du Québec.

Un élargissement dans l'application de l'article 18.2 de la Charte pourrait également affecter d'autres écoles, telles les écoles de formation professionnelle d'accès à un ordre professionnel régi par le Code des professions.

¹ Dossier n° 31551 (500-09-011778-024 (500-53-000094-985)) (l'affaire S.N.).

² 400-17-000971-057, C.S. Trois-Rivières, le 6 avril 2006, porté en appel à la Cour d'appel du Québec no 200-09-005594-061.

Nominations

Le directeur général de l'École annonce les nominations suivantes au sein de son personnel cadre.



Paulin Bureau, directeur du perfectionnement professionnel

Monsieur Bureau s'est joint à l'École en janvier 2007 à titre de responsable des programmes de formation initiale en enquête et gestion policières. Il a principalement fait carrière à la Sûreté du Québec entre 1976 et 2005. Il a par la suite été directeur adjoint à la Sécurité publique de Trois-Rivières.



André Fortier, responsable du programme de formation initiale en enquête et en gestion policière et directeur par intérim des formations initiales

Policier depuis 1977 au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), André Fortier y a occupé diverses fonctions et assumé diverses responsabilités opérationnelles et administratives. Il a consacré les sept premières années de sa carrière à la patrouille-gendarmerie, suivies de quelques promotions avant de devenir officier de direction en 1997. Au moment de son départ du SPVM, il occupait le poste d'adjoint au chef du Service à la communauté – Région Est à titre d'inspecteur-chef.



Jacques Carle, conseiller spécial au développement à la Direction du perfectionnement professionnel

À l'emploi de l'École depuis 1989, monsieur Carle a été tour à tour responsable du programme de formation de base, responsable du Service de développement et de soutien, responsable du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie puis adjoint à la Direction du perfectionnement professionnel.



Isabelle Lajoie, directrice des ressources humaines

Isabelle Lajoie est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires, option gestion des ressources humaines. Elle travaille depuis une dizaine d'années dans le domaine des ressources humaines. Elle a développé son expertise notamment dans les secteurs de la consultation, de la pétrochimie et de l'alimentation. Elle est arrivée à l'École en octobre 2007.



Guy Bruneau, adjoint au directeur du perfectionnement professionnel

Guy Bruneau a commencé en 1976 sa carrière policière au Service de police de Saint-Hubert, devenu le Service de police de Longueuil. Il y a entre autres exercé des fonctions de sergent détective aux crimes majeurs pendant 18 ans. Avant son départ en 2007, il occupait le poste de capitaine. Son intérêt pour la formation s'est manifesté tout au long de sa carrière notamment en étant instructeur à l'Institut de police du Québec (de 1984 à 1986), de même que conseiller et formateur au programme d'enquête policière, de gestion policière et de formation des formateurs (de 1995 à 2005) parallèlement à ses fonctions de policier. Il a également participé à de nombreux comités ministériels visant à améliorer les interventions policières.



Yves Chagnon, adjoint au directeur du soutien pédagogique et de la recherche

Titulaire d'un baccalauréat en enseignement professionnel, Yves Chagnon œuvre dans le domaine de la formation depuis 24 ans. Il a notamment travaillé trois ans à titre d'attaché de recherche au département des sciences de l'éducation de l'UQTR, sept ans comme directeur de la division formation chez VFP consultants Inc. et neuf ans comme conseiller pédagogique en formation professionnelle à la Commission scolaire de Sorel-Tracy. Embauché par l'École en avril 2003 en tant que conseiller pédagogique, il a été nommé coordonnateur du centre d'expertise pédagogique en 2006 et adjoint au directeur du soutien pédagogique et de la recherche en février 2008.



Marie-Claude Frève, adjointe à la directrice des ressources humaines

Titulaire d'un baccalauréat avec majeure en sociologie et mineure en psychologie et ayant terminé une scolarité de maîtrise en sociologie du travail, Marie-Claude Frève travaille en gestion des ressources humaines depuis douze ans, dont cinq ans au sein d'entreprises privées à titre d'agente de recherche ou de conseillère. Embauchée par l'École en août 2000 en tant que conseillère en gestion des ressources humaines, elle a été nommée au poste d'adjointe à la directrice des ressources humaines en novembre 2007.

« Les gens conscients de leur façon d'apprendre apprennent mieux »

Étudier la métacognition dans une démarche d'apprentissage expérientielle à l'École nationale de police du Québec, voilà l'objet de la thèse de doctorat qu'a soutenue Renée Cartier, conseillère pédagogique à l'École nationale de police du Québec, en novembre 2007, à l'Université du Québec à Trois-Rivières.

« La métacognition, c'est la connaissance que l'apprenant a de son processus d'apprentissage et de sa gestion », explique M^{me} Cartier, maintenant docteure en éducation. Trois dimensions composent ce processus mental : la façon d'apprendre de l'apprenant; la conscience qu'il a de cette façon d'apprendre; et l'habileté qu'il a à gérer son processus d'apprentissage (Est-ce qu'il planifie et contrôle? Est-ce qu'il prend les moyens d'apporter des changements pour mieux apprendre et réussir? Est-ce qu'il transfère ses nouvelles connaissances dans de nouveaux contextes?)

Milieu expérientiel

Plusieurs fois validée dans l'enseignement traditionnel, la métacognition n'a jamais fait l'objet d'études dans un contexte facilitateur comme l'apprentissage expérientiel. « Il est démontré qu'en enseignement traditionnel, les gens sont plus ou moins conscients et efficaces dans leur façon d'apprendre. J'ai donc cherché à décrire la métacognition et son évolution dans un contexte d'apprentissage expérientiel auprès de six aspirants policiers, au cours de leur programme de formation de quinze semaines à l'École nationale de police du Québec », précise M^{me} Cartier.

À quatre reprises au cours de leur programme de formation, les aspirants policiers ont raconté à la conseillère pédagogique des apprentissages significatifs qu'ils avaient faits. « L'analyse des données a aussi pris en compte leurs rapports de progression des apprentissages, auxquels ils me donnaient accès, et les observations de scénarios à l'intérieur desquels ils avaient à intervenir. Je pouvais voir si leurs réflexions et leurs prises de conscience leur avaient permis de mieux apprendre et d'améliorer leurs interventions », relate la conseillère pédagogique.

Métacognition omniprésente

Les principaux résultats indiquent que les dimensions de la métacognition (en interaction) sont omniprésentes et transversales dans le processus d'apprentissage expérientiel chez tous les participants, et ce, à différents niveaux. Certaines expé-



riences métacognitives vécues ont déstabilisé les apprenants sur les plans cognitif et affectif, ce qui a favorisé le détachement du contenu au profit d'une perspective consciente leur permettant d'évoluer vers davantage de cognition. « La stratégie d'apprentissage expérientielle favorise la métacognition puisqu'elle suscite la réflexion. Lors des rétroactions, les aspirants policiers sont constamment appelés à réfléchir sur leurs interventions policières et cela fait directement appel à leur processus métacognitif. Il ressort que les gens conscients de leur façon d'apprendre apprennent mieux », note la chercheuse.

Retombées

Les résultats de cette étude peuvent-ils avoir des retombées sur l'École? « Oui », se presse d'affirmer M^{me} Cartier: « Les aspirants policiers pourraient bénéficier de mes recherches si, d'une part, on introduisait un questionnement dans le rapport de progression des apprentissages des aspirants policiers relatif à leur façon d'apprendre et, d'autre part, si les formateurs prenaient l'habitude de leur poser quelques questions d'ordre métacognitif lors des rétroactions. Par exemple, quels moyens avez-vous

pris pour mémoriser les points de lois associés à tel contexte? Alors les aspirants policiers apprendraient à mieux se connaître et à mieux connaître les façons de faire des autres, ce qui contribuerait à augmenter leur capacité d'apprendre à apprendre, tout en apprenant un contenu policier », soutient la conseillère pédagogique.

La métacognition favorise le développement de l'intelligence émotionnelle, condition essentielle pour établir de bonnes relations interpersonnelles et augmenter la capacité d'adaptation. « Les policiers ne savent jamais ce qui les attend, ils doivent constamment s'adapter à des situations complexes et changeantes. Si on facilite la construction de leurs capacités d'introspection, leur métacognition, alors ils seront favorisés », conclut M^{me} Cartier.

Pour en savoir plus
rcartier@enpq.qc.ca

Entente de recherche avec l'INRS

Pour en savoir plus sur l'insertion professionnelle des recrues

Un écart marqué se fait de plus en plus sentir dans les corps de police entre les jeunes policiers, ceux qui appartiennent aux générations X et Y, et les policiers des générations précédentes, notamment sur le plan de l'engagement organisationnel, du rapport à l'autorité hiérarchique, à la conciliation travail-famille et à l'aisance technologique. Dans le but de mieux cerner les situations problématiques rapportées par des corps de police quant à l'insertion professionnelle de leurs recrues, l'École nationale de police a conclu un partenariat de recherche avec l'Observatoire Jeunes et Société de l'Institut de recherche nationale de recherche scientifique (INRS).

« Il s'agit dans une première étape de faire un bilan raisonné de la littérature scientifique et professionnelle sur le sujet de l'insertion professionnelle des générations X et Y en général », spécifie Marc Desaulniers, coordonnateur du CIDRAP et des experts-conseils. On entend par bilan raisonné le fruit d'une analyse qui permet de mettre en lumière les points les plus pertinents d'un sujet de recherche.

Cette étape permettra à l'École d'avoir accès à une synthèse des principaux écrits sur la question des générations X et Y, d'une part, et de l'insertion professionnelle, d'autre part, et à des définitions opérationnelles de ces concepts-clés.

« Quelles sont les caractéristiques sociologiques de ces groupes par rapport aux groupes qui les précèdent? Est-ce qu'on a des gens plus scolarisés, qui s'intéressent plus à ceci ou à cela? Quelles sont leurs valeurs? », donne en exemple M. Desaulniers.

« Plusieurs de ces questions sont déjà documentées en sociologie. Par ailleurs, on développera un corpus théorique de l'insertion professionnelle. Comment une personne s'intègre-t-elle? Comment vit-elle ses premières années de métier? » Les réalités du milieu policier seront également documentées. « À titre d'exemple, on ne peut pas passer à côté du fait que la patrouille policière doit se

faire 24 heures sur 24 », spécifie M. Desaulniers.

L'écart se situe-t-il par rapport à l'autorité? Par rapport à la progression de carrière? Par rapport à la conciliation vie professionnelle et vie familiale? « Ce travail de sociologie va nous aider à mieux explorer la question de l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y dans les corps de police québécois », conclut M. Desaulniers.

Les pistes de recherche les plus intéressantes seront approfondies dans les prochaines étapes de ce projet de recherche.

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 d'une 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 et photo
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
2^e trimestre 2008
© 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.

Prix « Bibliothécaire de l'année 2007 »

Madame Élisabeth Lavigueur, présidente de Infocycle Inc., s'est vu décerner le prix « Bibliothécaire de l'année 2007 », le 11 décembre dernier, par la Corporation des bibliothécaires du Québec. Ce prix vise à souligner le travail d'un bibliothécaire qui s'est démarqué au cours d'une année par son dynamisme et par ses réalisations.

La candidature de madame Lavigueur a été retenue notamment pour sa réalisation du Carrefour de l'information et du savoir à l'École nationale de police du Québec.

Dans le communiqué diffusé par la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, on peut lire : « En moins d'un an, madame Lavigueur a développé une vision qui place les ressources informationnelles au centre de la formation des futurs

policières et policiers. Elle a su convaincre la direction de l'École de la nécessité de transformer l'ancien centre de documentation en un espace architectural conçu pour l'enseignement et l'apprentissage au 21^e siècle. (...) Grâce au travail de madame Lavigueur, les centaines d'étudiants, de professeurs et de chercheurs de l'École nationale de police du Québec disposeront d'outils documentaires spécialisés dans un environnement propice à la recherche et au travail intellectuel. »

Élisabeth Lavigueur gère son entreprise de service-conseil en recherche d'information scientifique et stratégique et en gestion de l'information depuis 1985. Elle a été engagée par l'École nationale de police du Québec à titre de consultante pour la mise sur pied du Carrefour de l'information et du savoir (CIS).



Félicitations à Élisabeth Lavigueur!

Pour en savoir plus sur le CIS
www.enpq.qc.ca/
L'École aux postes, mai 2007, volume 6, numéro 1, p. 4

Palais de justice de Nicolet

L'École est actuellement en évaluation afin de signer une entente avec la Société immobilière du Québec (SIQ) afin de louer le palais de justice de Nicolet. Des salles de classe y seraient aménagées et la salle d'audience serait utilisée comme telle pour certaines formations. Le palais de justice de Nicolet est situé à quelques centaines de mètres de l'École.



Carrefour de l'information et du savoir (CIS) Savoir et confort conjugués



La tendance vers le confort est de plus en plus répandue dans les bibliothèques et les salles d'information. Le Carrefour de l'information et du savoir (CIS) de l'École nationale de police du Québec ne fait pas exception à ce courant. Postes informatiques ergonomiques, fauteuils confortables, bibliothèques basses, section multimédia, salles de lecture et de travail composent les installations physiques du CIS. Sous peu, les internautes en quête d'outils documentaires spécialisés pourront accéder au portail informatique du CIS en se rendant sur la page d'accueil du site Web de l'École (www.enpq.qc.ca).

Mise sur pied d'un réseau international francophone de formation policière

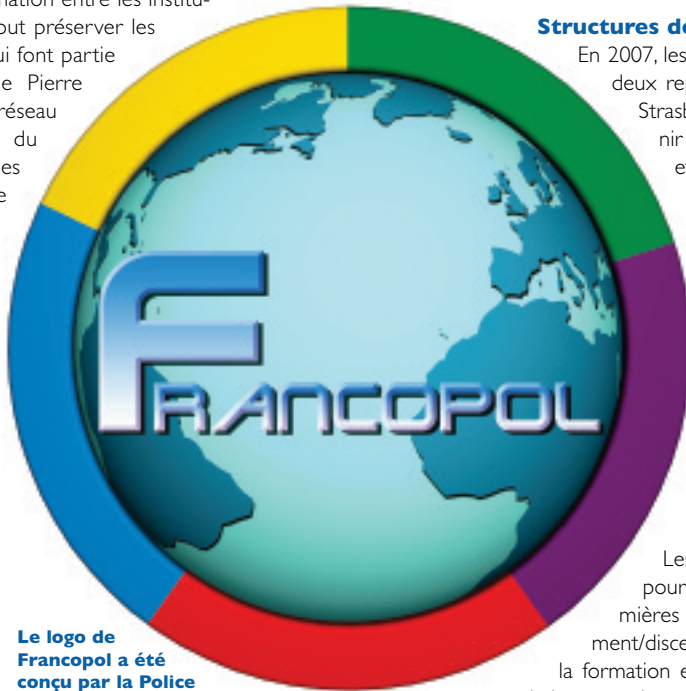
Francopol en voie de création

C'est dans le but de favoriser la mise en commun des meilleures pratiques, des recherches et des réflexions en lien avec la formation et l'expertise policières que Francopol sera créé. « Nous voulions pouvoir compter sur une circulation d'information entre les institutions membres de Francopol, mais surtout préserver les liens et le savoir-au-delà des individus qui font partie présentement de ce réseau », souligne Pierre Saint-Antoine, un des instigateurs de ce réseau international et également directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications à l'École nationale de police du Québec.

La Sûreté du Québec, la Police nationale française et l'École nationale de police du Québec ont travaillé en collaboration dès les premières heures du projet pour jeter les bases de ce que pourrait être ce réseau international francophone de formation policière. Ils ont par la suite reçu l'adhésion de partenaires canadiens et européens dont le Collège canadien de police et la Gendarmerie royale du Canada de même que la Gendarmerie nationale française, la Police fédérale belge, l'Académie provinciale de police Émilien Vaes (Belgique), des Académies de police suisse et de la Police Grand-Ducale (Luxembourg). La Délégation générale du Québec à Paris et l'Organisation internationale de la francophonie (OIF) collaborent également à ce réseau.

« Nous croyons que Francopol contribuera au développement de la fonction policière dans la Francophonie par la recherche de solutions aux problématiques communes », mentionne Claude Levac, un des pionniers du projet et directeur des relations internationales et du protocole à la Sûreté du Québec.

Il est à noter que le projet de création d'un réseau international francophone des écoles de police et des directions de formation policière constitue une des priorités du plan d'action 2006-2009 de la Politique internationale du Québec.



Le logo de Francopol a été conçu par la Police nationale française (PNF).

Structures de fonctionnement

En 2007, les partenaires précités se sont rencontrés à deux reprises : en juin à Paris et en décembre à Strasbourg. Ces rencontres ont permis de définir la structure de fonctionnement, les statuts et règlements, ainsi que la mission et les valeurs. Une autre rencontre est prévue en avril 2008 à Neuchâtel (Suisse).

Congrès

Les participants à cette rencontre ont également convenu de la tenue d'un congrès en septembre 2008, au Québec, plus précisément à l'École nationale de police du Québec (Nicolet), pour le lancement officiel des activités du réseau international Francopol.

Les principales thématiques sélectionnées pour le congrès et les activités des deux premières années sont : l'éthique policière/jugement/discernement, l'approche par compétences et la formation expérientielle, la formation en ligne et la relation entre la police et le citoyen/police de proximité.

Rôle de l'École nationale de police du Québec

En vue de faciliter la communication entre les différents acteurs de ce réseau, « l'École mettra à la disposition des membres de Francopol son Carrefour de l'information et du savoir (CIS), qui s'apparente à une bibliothèque virtuelle, afin qu'ils puissent partager information et documentation sur cette plateforme informationnelle et participer à des forums de discussion et des échanges », précise M. Saint-Antoine.

61^e CPCFQ

Délégation québécoise en France

Dans le cadre de la 61^e Commission permanente de coopération franco-québécoise (CPCFQ), une délégation québécoise composée de membres de la Direction du développement et de la formation de la Sûreté du Québec (SQ) et de l'École nationale de police du Québec (ENPQ) s'est rendue en France du 21 au 25 janvier dernier.

Cette 61^e Commission, dont le thème est Police et discernement : l'esprit des normes appliqué aux pratiques policières, vise ultimement à accroître la confiance de la population dans sa police en misant sur le professionnalisme des policiers. La capacité de discernement et de jugement, en permettant de meilleures décisions lors d'interventions au cours de situations nouvelles ou complexes, est au cœur du professionnalisme policier.

Lors de ce séjour, la délégation québécoise a pu rencontrer des collègues de la Direction de la formation de la Police nationale à Lognes, de l'Institut national de la formation de la Police nationale (INFPN) à Clermont-Ferrand, de la Brigade anti-criminalité (BAC) de Lyon et de l'École nationale supérieure des officiers de police (ENSOP) de Cannes-Écluse.

Collaboration de Jacques Locas (SQ).



De gauche à droite, Jacques Locas, conseiller en éthique (SQ), le capitaine Gilles Braun (ENSOP), la commissaire divisionnaire Martine Nauté, directrice de l'ENSOP, Marc Desaulniers, coordonnateur du CIDRAP (ENPQ), le capitaine Mario Vadnais, chef du Service de la diffusion et de la formation (SQ), le commissaire principal Patrick Girardin, le commandant Denis Pothus et le commissaire principal Rémi Conesa, directeur adjoint de l'ENSOP.

Photo Sûreté du Québec