



CI - 012M
C. P. PL 14
Loi Sécurité publique
Aider à retrouver les
personnes disparues

École nationale
de police du Québec

Mémoire de l'École nationale de police du Québec

Présenté par

Pierre St-Antoine, directeur général

Andréanne Deschênes, directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles

Commission des institutions

Consultations particulières auditions publiques sur le projet de loi no 14

Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues.

Le 5 avril 2023

Introduction

Ce mémoire présente les observations de l'École nationale de police du Québec relatives au projet de loi no 14, Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues. Les commentaires de l'École portent essentiellement sur la portion réglementaire en matière de formation continue et de gestion.

Le mémoire est présenté de la façon suivante :

- L'École nationale de police du Québec : un lieu de formation unique;
- Esprit de l'actuelle Loi sur la police;
- Commentaires concernant certains articles du projet de loi no 14;
- Conclusion;
- Annexes.

L'École désire remercier la Commission des institutions pour l'opportunité qu'elle lui donne d'aborder ces éléments de formation policière qui constituent les fondements de la qualité des forces policières québécoises.

L'École nationale de police du Québec : un lieu de formation unique

L'École a pour mission de former le personnel policier et d'assurer la **pertinence, la qualité et la cohérence** des activités relatives à la formation policière. Elle a pour mission également d'effectuer de la recherche, par l'entremise de son Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS), de conseiller avec la contribution de ses experts et de son Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP), d'encourager et de faciliter l'échange d'expertise en formation policière avec son rôle clé dans le réseau international FRANCOPOL.

Au centre du continuum de formation et avec la participation d'un important réseau de partenaires, l'École est le pôle de la formation policière au Québec et un lieu privilégié de réflexion et d'intégration. Elle assure la formation initiale des compétences dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière.

Elle joue un rôle clé en matière de perfectionnement professionnel des policiers et offre de la formation adaptée à des organisations du milieu de la sécurité publique.

Les façons de faire de l'École sur le plan pédagogique ont grandement contribué à sa renommée. Ses programmes de formation ont la particularité d'être axés sur le **développement des compétences des étudiants en les plongeant dans l'action**, en les faisant intervenir dans des mises en situation les plus authentiques possible.

L'École déploie ses formations en mode présentiel, en ligne et hybride. Elle est présente à Nicolet sur son campus principal, offre des formations hors campus au Québec et disposera d'une antenne à Montréal à compter du premier trimestre 2024. Elle dispose **d'un réseau de formateurs accrédités et requalifiés périodiquement au sein de l'ensemble des corps de police du Québec**. Elle est dépositaire de **l'ensemble des dossiers scolaires** des policiers québécois.

C'est dans un esprit d'échange, de partenariat et de collaboration, en **donnant priorité au travail de concertation avec les acteurs du milieu**, que l'École a décidé d'assumer son leadership en matière de formation policière. Les collègues, les universités, les corps de police et les partenaires de la sécurité publique font partie du processus de consultation, de développement de formation et de diffusion. Voilà une stratégie qui permet à l'École de bien répondre aux besoins constamment en mouvance.

À la recherche des meilleures pratiques

La formation policière a grandement évolué au cours des dernières décennies. Exigences des citoyens, besoins actualisés des corps de police, complexification de la criminalité, changements législatifs, recommandations de commissions, de comités ministériels, de rapports d'enquête, raffinement des connaissances, des techniques et des méthodes d'intervention de même que modernisation des technologies contribuent à enrichir et à actualiser la formation policière de façon à arrimer les préoccupations sociales et gouvernementales.

Esprit de l'actuelle Loi sur la police

Voici quelques extraits de la Loi sur la police dont l'esprit permettent d'orienter le législateur pour le projet de Loi 14 :

3. Le directeur de tout corps de police doit établir un **plan de formation professionnelle**.

6. Le **plan de formation** est annuellement **mis à jour et transmis**, au plus tard le 1er avril, à l'**École nationale de police du Québec**, avec un bilan des réalisations de la dernière année, suivant les modalités qu'elle détermine.

10. L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer **la pertinence, la qualité et la cohérence** de cette dernière.

À ce titre, l'École a l'**exclusivité** de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de **patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière**.

11. Par voie d'entente, l'École **peut confier à des établissements d'enseignement de niveau collégial ou universitaire, ou à un corps de police**, le mandat de concevoir ou de **donner des cours de formation et certaines portions de ses programmes d'étude**. Ces ententes énoncent, s'il y a lieu, les normes de validité applicables aux cours et programmes qui en font l'objet.

L'École **peut également homologuer des activités de formation professionnelle conçues à l'extérieur de ses cadres**, susceptibles d'être intégrées dans ses programmes ou de bénéficier de son agrément.

12. L'École conseille, en matière de formation professionnelle, les corps de police et les associations représentatives de leurs membres.

Elle favorise la concertation et la collaboration des diverses institutions offrant de la formation policière et **tient le ministre informé à cet égard**.

28. Il est institué, au sein de l'École nationale de police du Québec, une **Commission de formation et de recherche. (CFR)**

32. La Commission fait périodiquement un **bilan du perfectionnement professionnel**, où sont évaluées sa **correspondance avec les normes de la pratique policière ainsi que son efficacité**, et où il est fait état des nouveaux besoins en cette matière. Elle peut rendre publiques ses conclusions et formuler des recommandations aux intéressés. Elle diffuse largement les expériences novatrices et les activités réussies.

Commentaires ENPQ concernant certains éléments du projet de Loi 14

Modification du projet de Loi 14 concernant l'article 116 de la Loi sur la police

Le gouvernement peut, par règlement, déterminer les obligations relatives à la formation continue auxquelles les policiers doivent se conformer ainsi que, dans les cas qui y sont prévus, les qualités minimales requises, dont la formation, pour exercer, dans un corps de police autre qu'un corps de police spécialisé, les fonctions d'enquête ou de gestion ou toute autre fonction qu'il détermine.

Ce règlement peut prévoir les modes de contrôle, de supervision ou d'évaluation des obligations de formation, les sanctions découlant du défaut de se conformer à ces obligations et, le cas échéant, les cas de dispense de formation. Les municipalités peuvent, par règlement, dans les cas qui y sont prévus, prescrire des qualités supplémentaires à celles déterminées par le gouvernement, dont la formation, applicables aux membres de leurs corps de police.

Importance de la formation continue et de la requalification

L'École appuie la démarche règlementaire et rappelle plus particulièrement que dans le domaine de l'emploi de la force, la rétention des compétences est un enjeu certain, car il s'agit habiletés qui ne sont pas utilisées sur une base régulière (Angel et coll., 2012).

La périssabilité de ces habiletés (RCMP, 2010) exige qu'un entraînement est nécessaire dans des contextes se rapprochant de la réalité (ex. : les appels simulés (Malouin, 2016, et Wall et coll., 2020), les mises en situation en réalités complexes (Brochu, 2012)), et, dans certains cas plus critiques, il faut recourir à une requalification qui est une démarche standardisée, connue et périodique indiquant que la personne possède les habiletés minimales requises (Patrick et coll., 2010).

Dans les domaines de l'enquête, de la gestion ou de la sécurité routière (conduite), il est question de compétences utilisées sur une base régulière. L'enjeu réside dans le fait qu'une fois la formation qualifiante acquise, il y a peu sinon pas d'actions concrètes permettant de revisiter les compétences. Sachant cela, il faut plutôt miser pour un maintien des compétences s'exprimant sous la forme de mises à jour ou de formations continues (Tulloch, 2018) touchant notamment à l'aspect légal ainsi qu'à l'évolution des meilleures pratiques.

Dans le domaine de la police communautaire et au regard des réalités sociales, alors que la population s'attend à ce que les policiers interviennent de façon exemplaire, il faut miser sur une approche visant périodiquement (Gamache, 2017) à les sensibiliser, les informer, les former (Brochu, 2012, Iacobucci, 2014, Malouin, 2016) et les faire adhérer (Iacobucci, 2014) à ces contextes particuliers, mais bien réels. De manière générale, on constate que l'on pourrait faire plus et de façon plus encadrée en matière de maintien de compétences, de formation continue et de requalification.

Pour soutenir la mise en place règlementaire en formation continue, l'École désire :

- Réviser le système existant de requalification sur le savoir-faire policier de manière à le rendre plus efficient, intégré et contextualisé aux réalités opérationnelles;
- Décloisonner le système actuel de formation en perfectionnement de manière à intégrer les différentes disciplines dans une cohérence transversale (ex. : intervention policière intégrant l'emploi de la force et les réalités sociales comme la communication (désescalade));
- Intégrer des modalités de formation et d'entraînement flexibles permettant notamment de former des policiers dans le cadre de leur assignation de travail habituelle (appels simulés);
- Bonifier le réseau de personnes accréditées par l'École pour assurer le maintien des compétences dans les organisations policières.

ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER SUR LA FORMATION CONTINUE | VOIR NAPPERON SUR LA FORMATION CONTINUE EN ANNEXE 1

- EN MATIÈRE DE FORMATION CONTINUE, L'ÉCOLE POURRA JOUER UN RÔLE CLÉ DANS L'OFFRE DE FORMATION, EN COLLABORATION AVEC SES PARTENAIRES COLLÉGIAUX, UNIVERSITAIRES AINSI QUE LES CORPS DE POLICE;
- LE FUTUR RÈGLEMENT DEVRA DÉFINIR CLAIREMENT LA FORMATION CONTINUE POUR BIEN LA DIFFÉRENCIER DE LA REQUALIFICATION;
- LE MSP EN CONCERTATION AVEC L'ÉCOLE ET LES PARTIES PRENANTES POURRONT DÉTERMINER LA LISTE DES SUJETS DE FORMATION CONTINUE PRIORITAIRES AINSI QUE LE NOMBRE ATTENDU D'HEURES POUR CHAQUE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE;
- LE MSP EN CONCERTATION AVEC L'ÉCOLE ET LES PARTIES PRENANTES POURRONT DÉTERMINER LA LISTE DES SUJETS DE REQUALIFICATION ET LA PÉRIODICITÉ;
- LA REDDITION EN FORMATION CONTINUE ET EN REQUALIFICATION POURRONT SE FAIRE EN ARRIMAGE AVEC LES PLANS ET BILANS DE FORMATION TEL QUE PRÉVU ACTUELLEMENT DANS LA LOI SUR LA POLICE;
- L'ÉCOLE POURRA ASSURER LE SUIVI ET LA GESTION DE LA REDDITION EN FORMATION CONTINUE ET EN REQUALIFICATION EN ADAPTANT SON SYSTÈME DE GESTION DES DOSSIERS SCOLAIRES (SGDS) QUI DISPOSE DÉJÀ DES DOSSIERS SCOLAIRES DE L'ENSEMBLE DES POLICIERS DU QUÉBEC;
- UN GUIDE D'APPLICATION DU RÈGLEMENT POURRA PERMETTRE DE DRESSER LES TYPES DE FORMATION ADMISSIBLES ET LES CRITÈRES PERTINENTS.

Importance de la réglementation en gestion

Bien qu'il soit prévu dans la Loi sur la police depuis 20 ans qu'un règlement encadrera la formation en gestion policière, celui-ci n'a pas été édicté. Ce vide crée donc de nombreux écarts entre les organisations policières qui gèrent la formation et la sélection de leurs gestionnaires selon leurs budgets, philosophies respectives, priorités, etc.

Il n'existe pas d'unicité de conception de ce que devraient être les compétences de gestion recherchées pour un gestionnaire de police. Évidemment, on retrouve parmi les différents profils de compétence, lorsqu'ils existent formellement, des similarités importantes. Toutefois, l'ensemble et le poids des compétences utilisées pour la sélection et l'encadrement de la formation, s'ils existent, varient largement.

Le processus d'embauche diffère largement d'un employeur à l'autre. On retrouve même une disparité entre les processus de sélection des différents niveaux de gestion à l'intérieur d'une même organisation. Le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) de l'École et nos experts pourront être mis à contribution dans la détermination d'un profil consensuel.

Les attentes de professionnalisme envers les gestionnaires de la police obligent l'acquisition de compétences en gestion enseignées dans nos universités. Par ailleurs, la réalité policière force les établissements d'enseignements à faire des ajustements tant sur la manière de donner cette formation (partout en province, sous forme « cadre en emploi », etc.), que sur le fond en contextualisant les particularités de la sécurité publique.

De plus, l'ENPQ est reconnue par son approche expérientielle qui permet aux étudiants une expérimentation des compétences qui rend l'apprentissage d'autant plus efficace, stratégique et s'inscrit dans un continuum complémentaire d'offre de formation.

L'application d'exigences minimales de formation est souhaitable pour mieux outiller les gestionnaires de demain (vision à long terme).

Ces exigences devraient se traduire par des parcours ou modules adaptés aux différents niveaux de gestion plutôt que par un parcours unique.

ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER SUR LA RÉGLEMENTATION EN GESTION

- ÉTANT DONNÉ QU'ELLE EN A L'EXCLUSIVITÉ, L'ÉCOLE DÉSIRE JOUER UN RÔLE PIVOT EN FORMATION INITIALE EN GESTION AINSI QUE DANS L'ÉTABLISSEMENT DU PROFIL DE COMPÉTENCES EN **PARTENARIAT** AVEC LE CONSORTIUM UNIVERSITAIRE EXISTANT ET LES CORPS DE POLICE;
- L'ÉCOLE DÉSIRE ÉLARGIR LE RÉSEAU UNIVERSITAIRE ACTUEL POUR L'ÉTENDRE À L'ENSEMBLE DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES DÉSIRANT S'Y JOINDRE;
- L'OFFRE DE FORMATION DEVRA ÊTRE COMPLÉMENTAIRE, INTÉGRÉE, PERMETTANT DES ÉQUIVALENCES ET FAISANT PARTIE D'UN ITINÉRAIRE DE FORMATION ÉQUILIBRÉ ENTRE L'ÉCOLE ET LE RÉSEAU UNIVERSITAIRE :
 - UN COURT PREMIER VOLET **ENPQ** DONNANT L'ACCÈS AU NIVEAU VISÉ DE GESTION;
 - DES FORMATIONS UNIVERSITAIRES PERMETTANT D'ENRICHIR LES COMPÉTENCES;
 - UNE ACTIVITÉ D'INTÉGRATION **ENPQ** POUR FINALISER LE PROGRAMME SELON LE NIVEAU DE GESTION;
 - DES FORMATIONS DE PERFECTIONNEMENT EN GESTION OFFERTES PAR LE CONSORTIUM UNIVERSITAIRE ET L'**ENPQ**.
- L'OFFRE DE FORMATION DEVRA ÊTRE DISPONIBLE SELON DIVERS MODES DE FORMATION EN MODE CAMPUS À NICOLET AINSI QU'EN MODE HORS CAMPUS ET DEVRA TENIR COMPTE DE PARTICULARITÉS POUR CERTAINS POSTES DE GESTIONNAIRES SPÉCIALISÉS PAR EXEMPLE EN ENQUÊTE;
- LE RÈGLEMENT POURRAIT ÊTRE SOUS LA MÊME FORME QUE CELUI EN ENQUÊTE EN Y INTÉGRANT UN PREMIER COURS PERMETTANT L'EXERCICE DE LA FONCTION VISÉE SUIVI D'UN DÉLAI RAISONNABLE POUR COMPLÉTER LE PROGRAMME;
- LE FUTUR RÈGLEMENT IMPLANTÉ PAR PHASES RÉALISTES VISERAIT :
 - LES SUPERVISEURS (SOUS-OFFICIERS);
 - LES CADRES INTERMÉDIAIRES ET SUPÉRIEURS (OFFICIERS);
 - LES DIRECTEURS/CHEFS DE CORPS DE POLICE ET LES AUTRES MEMBRES DE L'ÉTAT-MAJOR.

Conclusion

Bénéficiant d'un capital de confiance confirmé au Québec et sur le plan international, l'École nationale de police du Québec se caractérise par une volonté traditionnelle et bien enracinée de travailler en partenariat et en concertation avec les acteurs du milieu policier. Pôle et lieu de réseautage privilégié, elle met à contribution toutes les expertises du réseau policier et de l'enseignement supérieur pour le bénéfice de la qualité de ses formations, constamment adaptées aux besoins des organisations.

L'École salue la volonté du législateur de modifier la Loi sur la police au regard de la réglementation en formation continue, en requalification et en gestion, dans le respect des particularités de la réalité québécoise.

En somme, l'École désire être un partenaire de carrière du policier, car ce sont des savoirs professionnels qui se construisent au fil d'un cumul de formations initiales, de formations spécialisées et d'expériences pratiques avec le soutien d'un réseau et le leadership ENPQ qui assurent la pertinence, la qualité et la cohérence de cette formation.

Références

Angel, H., Adams, B. D., Brown, A., Flear, C., Mangan, B., Morten, A., & Gruson, G. (2012). *Review of the Skills Perishability of Police "use of Force" Skills*. Humansystems Incorporated.

Brochu, J., (2012) Rapport d'investigation du coroner concernant le décès de Mario Hamel, N° A - 315379, Bureau du coroner, Québec,10p.

Gamache, S., (2017) Rapport investigation du coroner concernant le décès de Daphné Huard-Boudreault, N° 2017-01573, Bureau du coroner, Québec, 11p.

Iacobucci, F., (2014) Police Encounters with People in Crisis. An Independent Review Conducted by the Honourable Frank Iacobucci for Chief of Police William Blair, Toronto Police Service, 413 p.

Malouin, L., (2016) Rapport d'enquête du coroner sur les causes et les circonstances du décès de Alain Magloire survenu à Montréal le 3 février 2014, Dossier 164927, 70 p.

Patrick, U. W., Hall, J. C., (2010) In Defense of Self and Others... Issues, Facts, & Fallacies - the Realities of Law Enforcement's Use of Deadly Force, Paperback, Carolina Academic Press, Second Edition, 415 p.

Sévigny, B., Côté, L., Gibeault, N., Jennings, M., Matte, (2021) M., Comité consultatif sur la réalité policière. Rapport final. Modernité. Confiance. Efficience, 490 p.

Tulloch, M. H., (2018) Rapport de l'examen indépendant des contrôles de routine, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 340 p.

Wall, S., Saint-Amour, S., Arruda, M., Thouin, R., (2020) Communautés de pratique en usage judiciaire de la force – Sauver des vies de citoyens et policiers, par un maintien de compétences constant et un partenariat intégré bilatéral. Mémoire présenté dans le cadre des consultations publiques du Livre vert [Réalité policière au Québec : modernité, confiance et efficience.](#)

Annexe 1

Vers un système crédit de formation continue sur les réalités sociales

