

PAR COURRIEL

Québec, le 30 mars 2023

N/Réf. : 2023-10503

OBJET: *Votre demande en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1)*

Monsieur,

Nous faisons suite à votre demande d'accès reçue le 9 février 2023, visant à obtenir l'état d'avancement des travaux, les mesures mises en place, les investissements pour chacune des recommandations suivantes afin de prévenir les suicides chez les policiers :

1. Former un comité de policiers, d'intervenants, de spécialistes et de syndicats afin d'établir un plan national de prévention du suicide des policiers;
2. Mettre sur pied un programme national et centralisé de soutien aux policiers en matière de santé mentale, incluant la prévention du suicide;
3. Exiger la mise en place de programmes de soutien par les pairs dans l'ensemble des services de police;
4. Faire en sorte que toutes les organisations policières offrent un soutien psychologique systématique à tous les membres du personnel ayant subi un trauma potentiel;
5. Former l'ensemble des gestionnaires des services de police en matière de détection et d'orientation des policiers aux prises avec des problèmes psychologiques;
6. Établir un processus de qualification et de certification à l'intention des psychologues désirant intervenir auprès des policiers et des premiers répondants.

Nous vous transmettons les documents repérés par le Sous-ministériat adjoint des affaires policières (SMAAP) qui répondent à votre demande et qui vous sont accessibles dans leur intégralité

... 2

Nous avons dû extraire huit (8) pages complètes en vertu des articles 14, 37, 39 et 57 alinéa 2 de la Loi sur l'accès. Ces documents sont constitués, en substances, d'avis, de recommandations, d'analyses et de renseignements personnels sur des tiers.

Nous avons également dû extraire 49 pages complètes. Il s'agit d'une version projet d'un document en lien avec la prévention du suicide chez les policiers. Il contient des avis, des recommandations et des analyses. En application des articles 9, 37 et 39 de la Loi sur l'accès, nous sommes dans l'impossibilité de vous le communiquer.

Le SMAAP a repéré une version préliminaire d'un document qui s'intitule *Proposition d'un programme d'aide aux policiers (PQAP)*. La propriété de ce document appartient à l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ). En vertu de l'article 9 de la Loi sur l'accès, ce document ne vous est pas accessible.

Le SMAAP a également repéré six (6) pages complètes provenant du Secrétariat du Conseil du trésor. En application de l'article 33 paragraphe 3 de la Loi sur l'accès, nous sommes dans l'impossibilité de vous les communiquer.

Enfin, nous vous invitons à consulter le communiqué de presse suivant, lequel est disponible sur internet : *Recommandation du Comité consultatif sur la réalité policière-Des mesures pour améliorer la santé psychologique des policiers. Gouvernement du Québec* (Québec.ca). Voici le lien internet : <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/recommandations-du-comite-consultatif-sur-la-realite-policiere-des-mesures-pour-ameliorer-la-sante-psychologique-des-policiers-40646>

Conformément à l'article 51 de la Loi sur l'accès, nous vous informons que vous avez trente (30) jours à compter de ce jour pour exercer un recours en révision de cette décision. Vous trouverez, ci-joint, un avis vous informant de ce recours.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

La responsable de l'accès aux documents,

Original signé

Nadine Léveillé

p. j. Articles de la loi et avis de recours en révision

Chapitre A-2.1

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

CHAPITRE II ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I DROIT D'ACCÈS

9. Toute personne qui en fait la demande a droit d'accès aux documents d'un organisme public.

Ce droit ne s'étend pas aux notes personnelles inscrites sur un document, ni aux esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature.

1982, c. 30, a. 9.

14. Un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de la présente loi.

Si une demande porte sur un document comportant de tels renseignements, l'organisme public peut en refuser l'accès si ces renseignements en forment la substance. Dans les autres cas, l'organisme public doit donner accès au document demandé après en avoir extrait uniquement les renseignements auxquels l'accès n'est pas autorisé.

1982, c. 30, a. 14.

SECTION II RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

§ 5. — *Renseignements ayant des incidences sur les décisions administratives ou politiques*

33. Ne peuvent être communiqués avant l'expiration d'un délai de 25 ans de leur date:

1° les communications du Conseil exécutif à l'un ou à plusieurs de ses membres, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que le Conseil exécutif n'en décide autrement;

2° les communications d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif à un ou à plusieurs autres membres de ce conseil, au Conseil exécutif lui-même, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou, le cas échéant, les auteurs n'en décident autrement;

3° les recommandations du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel au Conseil exécutif, à moins que l'auteur ou le destinataire n'en décide autrement;

4° les recommandations d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif au Conseil exécutif, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou, le cas échéant, les auteurs, ou encore le destinataire, n'en décident autrement;

5° les analyses, avis et recommandations préparés au sein du ministère du Conseil exécutif ou du secrétariat du Conseil du trésor, ou au sein d'un autre organisme public dans la mesure où ils sont communiqués au ministère du Conseil exécutif, et portant sur une recommandation ou une demande faite par un ou plusieurs ministres, un comité ministériel ou un organisme public, ou sur un document visé à l'article 36;

6° les mémoires ou les comptes rendus des délibérations du Conseil exécutif ou d'un comité ministériel;

7° une liste de titres de documents comportant des recommandations au Conseil exécutif ou au Conseil du trésor;

8° l'ordre du jour d'une réunion du Conseil exécutif, du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel.

Le premier alinéa s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, aux mémoires des délibérations du comité exécutif d'un organisme municipal, aux recommandations qui lui sont faites par ses membres ainsi qu'aux communications entre ses membres.

1982, c. 30, a. 33; 2006, c. 22, a. 20; 2018, c. 3, a. 1.

37. Un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation faits depuis moins de dix ans, par un de ses membres, un membre de son personnel, un membre d'un autre organisme public ou un membre du personnel de cet autre organisme, dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut également refuser de communiquer un avis ou une recommandation qui lui ont été faits, à sa demande, depuis moins de dix ans, par un consultant ou par un conseiller sur une matière de sa compétence.

1982, c. 30, a. 37.

39. Un organisme public peut refuser de communiquer une analyse produite à l'occasion d'une recommandation faite dans le cadre d'un processus décisionnel en cours, jusqu'à ce que la recommandation ait fait l'objet d'une décision ou, en l'absence de décision, qu'une période de cinq ans se soit écoulée depuis la date où l'analyse a été faite.

1982, c. 30, a. 39

CHAPITRE III

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I

CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

57. Les renseignements personnels suivants ont un caractère public:

1° le nom, le titre, la fonction, la classification, le traitement, l'adresse et le numéro de téléphone du lieu de travail d'un membre d'un organisme public, de son conseil d'administration ou de son personnel de direction et, dans le cas d'un ministère, d'un sous-ministre, de ses adjoints et de son personnel d'encadrement;

2° le nom, le titre, la fonction, l'adresse et le numéro de téléphone du lieu de travail et la classification, y compris l'échelle de traitement rattachée à cette classification, d'un membre du personnel d'un organisme public;

3° un renseignement concernant une personne en sa qualité de partie à un contrat de services conclu avec un organisme public, ainsi que les conditions de ce contrat;

4° le nom et l'adresse d'une personne qui bénéficie d'un avantage économique conféré par un organisme public en vertu d'un pouvoir discrétionnaire et tout renseignement sur la nature de cet avantage;

5° le nom et l'adresse de l'établissement du titulaire d'un permis délivré par un organisme public et dont la détention est requise en vertu de la loi pour exercer une activité ou une profession ou pour exploiter un commerce.

Toutefois, les renseignements personnels prévus au premier alinéa n'ont pas un caractère public si leur divulgation est de nature à nuire ou à entraver le travail d'un organisme qui, en vertu de la loi, est chargé de prévenir, détecter ou réprimer le crime. De même, les renseignements personnels visés aux paragraphes 3° et 4° du premier alinéa n'ont pas un caractère public dans la mesure où la communication de cette information révélerait un renseignement dont la communication doit ou peut être refusée en vertu de la section II du chapitre II.

En outre, les renseignements personnels prévus au paragraphe 2° ne peuvent avoir pour effet de révéler le traitement d'un membre du personnel d'un organisme public.

1982, c. 30, a. 57; 1985, c. 30, a. 4; 1990, c. 57, a. 12; 1999, c. 40, a. 3; 2006, c. 22, a. 31.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

Avis de recours à la suite d'une décision rendue par le ministère de la Sécurité publique en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Révision par la Commission d'accès à l'information

a) Pouvoir : l'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec

Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9
Téléphone : 418 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

Montréal

Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4
Téléphone : 418 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

b) Motifs : les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais : les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

Le 19 juillet 2022

Monsieur Pierre Brochet
Président
Association des directeurs de police du Québec
460 Gilford
Montréal (Québec) H2J 1N3

Objet : Suivi - Comité en santé mentale

Monsieur le Président,

En réponse à votre courriel du 17 juin 2022, le ministère de la Sécurité publique est heureux de participer à titre de collaborateur au comité mis sur pied par l'Association des directeurs de police du Québec au sujet de la santé mentale des policiers. À cet effet, la sous-ministre associée du Sous-ministériat adjoint des affaires policières, M^{me} Catherine Beaudry, participera au lancement des travaux du comité.

Le Ministère voit en ce comité une belle occasion de collaborer à l'élaboration de son mandat, selon les paramètres déjà établis par votre résolution. Il souhaite aussi écouter attentivement les préoccupations des membres du comité, et être partie prenante des solutions à mettre en place, le cas échéant.

Je vous remercie grandement pour cette initiative prometteuse. Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Katia Petit pour :
Brigitte Pelletier

- c. c. Catherine Beaudry, sous-ministre associée, Sous-ministériat adjoint des affaires policières.
Didier Deramond, directeur général, Association des directeurs de police du Québec

FICHE D'INFORMATION

OBJET : Travaux du comité de prévention du suicide

- Le 30 janvier 2018, le MSP recevait le rapport du coroner Paul Dionne relatif au décès de Cynthia Laurence Squibb, policière du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) s'étant tragiquement enlevé la vie dans un poste de quartier le 16 août 2017.
- Le rapport du coroner fait état de la bonne performance du SPVM quant à son offre de services d'aide aux employés. Cependant, le coroner Dionne souligne que l'offre de service en matière d'aide aux employés et de prévention du suicide est très variable d'un corps de police à l'autre et que la mise en commun des différentes expertises pourrait être profitable notamment aux plus petits corps de police.
- La recommandation suivante a donc été adressée au MSP : « **former un comité (de policiers, d'intervenants, de spécialistes et de syndicats) qui verrait à établir un plan national de prévention du suicide pour les policiers** ».
- Un comité composé d'experts et de partenaires a été mis en place en 2019 afin de dresser les constats, connaître les pratiques mises en place et les besoins des services de police en matière de prévention du suicide.
- À la suite de ces consultations, un comité restreint a été mis en place pour la conception et la rédaction d'un plan d'action. Le document devrait être déposé dans les prochains mois.

Constats du comité

- Le suicide est la finalité de la dégradation de l'état mental. Afin de diminuer le suicide, il est important de travailler sur la prévention des troubles de santé psychologique.
- Le fait d'être policier et de revêtir l'uniforme exige de projeter une image « forte ». Habituellement, les policiers sont ceux qui sont appelés à intervenir pour aider les autres. Vivre de la détresse psychologique peut leur sembler incompatible avec leur rôle traditionnel. Il existe toujours, au sein de la culture policière, une stigmatisation entourant les problèmes de santé mentale. Cette stigmatisation nuit au développement des réflexes du policier à recourir à de l'aide en cas de détresse psychologique.
- L'exposition à des événements traumatiques combiné à une multitude de facteurs de stress associés au travail fait partie de la réalité des policiers. Ces derniers sont quotidiennement exposés à la misère humaine. Les policiers font régulièrement face à de la violence physique et psychologique.
- Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) fait figure de leader en matière de prévention de la détresse psychologique chez les policiers. Il offre une vaste gamme de services d'aide tels que des consultations psychologiques, du coaching, un service d'intervention de crise, des programmes de soutien aux unités spécialisées, des formations, des activités de recherche, des activités de prévention du suicide, des activités de prévention du stress post-traumatique et un programme de soutien par les pairs (policiers-ressources).
- La SQ travaille actuellement à la mise en place d'un programme de prévention du suicide semblable à celui du SPVM. Ce dernier doit toutefois être adapté à la réalité de l'organisation, notamment au regard des enjeux liés au vaste territoire couvert

par le corps de police. Des affiches, de la formation en ligne et un service de « post-vention » après suicide ont été développés. La constitution d'une équipe de sentinelles se fera a débuté en 2019.

- L'École nationale de police du Québec (ENPQ) offre une formation en trois volets (gestionnaires, superviseurs, agents) sur la prévention des impacts psychologiques.
- Les petits corps de police ne disposent pas des mêmes ressources en matière d'aide aux employés. Ils ont recours au même programme d'aide pour tous les employés de la ville.
- Ces services sont souvent mal adaptés à la réalité policière. On réfère les policiers ayant besoin d'aide psychologique à des ressources privées disposant de professionnels qui ne sont pas habitués avec cette clientèle. Ils ne connaissent pas toujours les enjeux et défis auxquels les policiers font face dans le cadre de leur travail.

Plan d'action

- La consultation que nous avons menée auprès des membres du comité nous a permis de dégager plusieurs consensus concernant les orientations proposées et celles à mettre en place.
 - L'accès aux services spécialisés pour policiers est difficile;
 - La stigmatisation est encore trop présente;
 - L'arme de service est souvent utilisée lors d'un suicide;
 - L'appui et l'engagement concret de l'état-major et du syndicat sont primordiaux;
 - Des interventions à plusieurs niveaux (individuel, social, organisationnel) sont nécessaires pour prévenir le suicide;
 - L'implication de plusieurs personnes et milieux dans la prévention assure un filet de sécurité autour du policier;
 - Il faut promouvoir un engagement à long terme et continu pour modifier la culture policière.
- Le MSP vise à soumettre un plan d'action avec des solutions concrètes sur quatre volets :
 - Prévention (avant le risque de suicide);
 - Intervention (risque plus élevé de suicide, idées ou crises suicidaires);
 - Postvention (après un suicide);
 - Développement des connaissances.

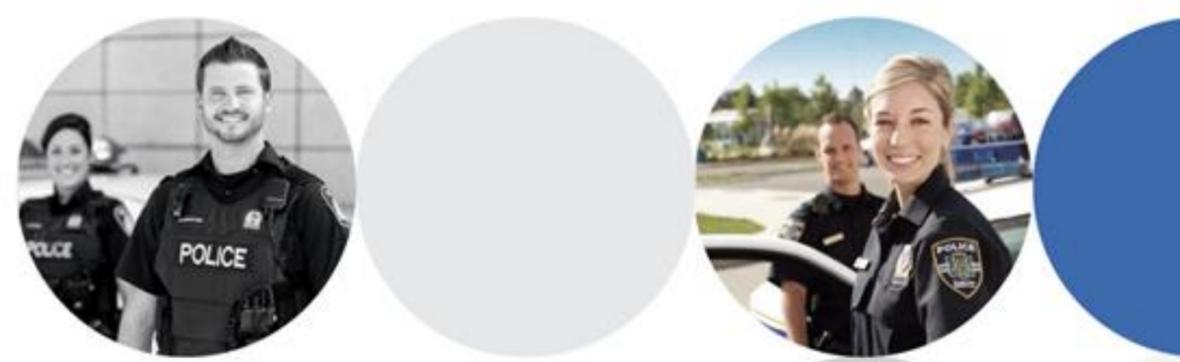


Ministère
de la Sécurité
publique



Comité de travail mixte Santé psychologique des policiers 30 Juin 2020

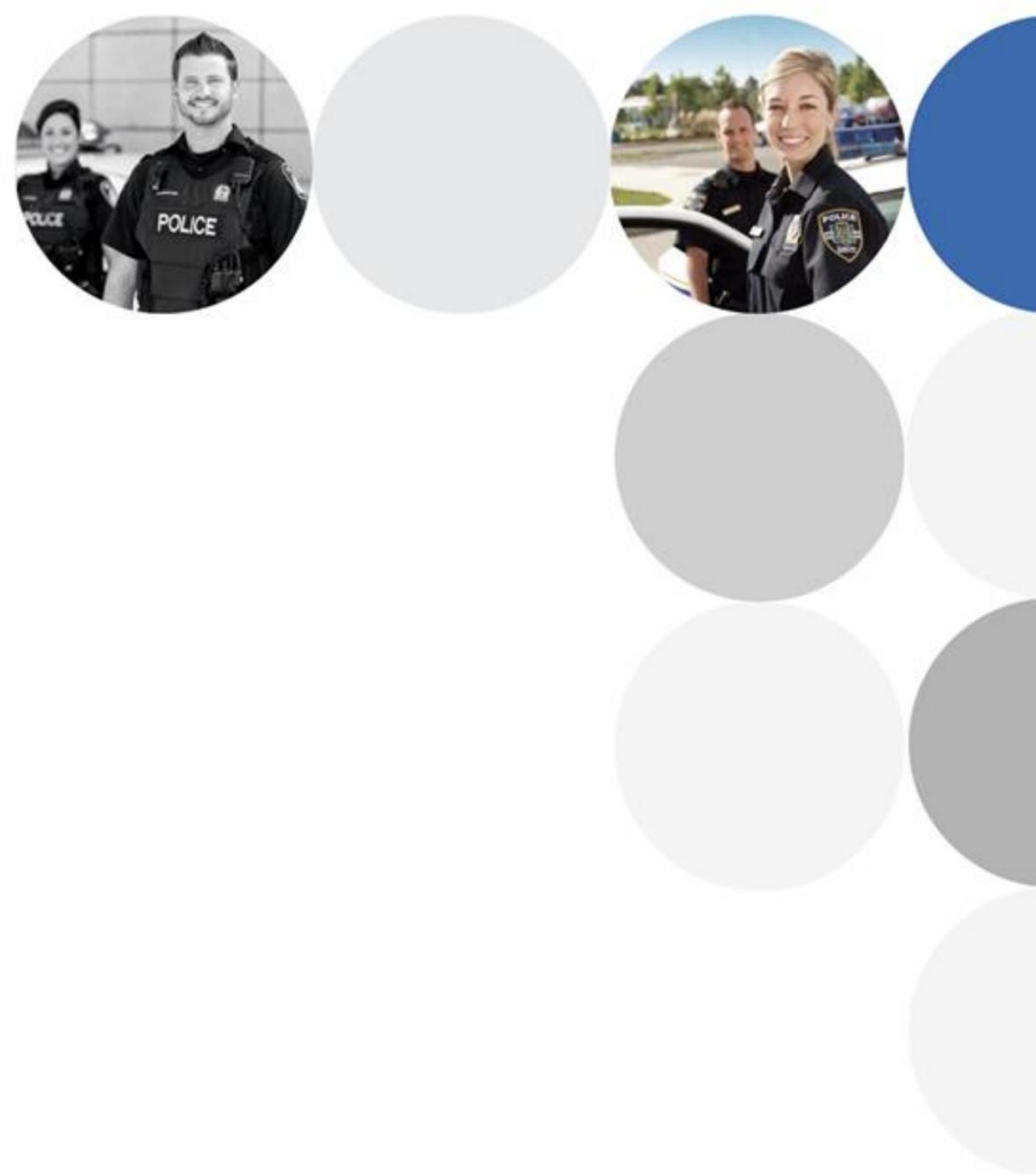
Modalités de fonctionnement



- Désactivez votre microphone lorsque vous ne parlez pas 
- Si vous n'avez pas de caméra, identifiez-vous lorsque vous prenez la parole
- Évitez de parler en même temps qu'un autre participant
- Participez et n'hésitez surtout pas à poser des questions!

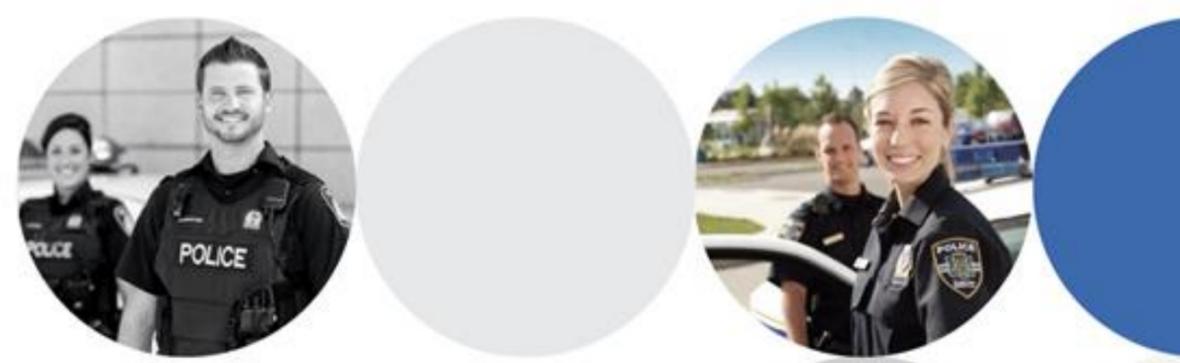
Plan de présentation au CCRP

- Prévention du suicide chez les policiers
- Mandat du comité paritaire
- État des travaux
- Analyse des rapports du coroner
- Constats scientifiques
- Pratiques actuelles
- Constats du comité
- Plan d'action national de prévention du suicide chez les policiers : préliminaire
- Conditions gagnantes



Début des travaux

Prévention du suicide chez les policiers



Rapport du coroner Dionne suite au suicide d'une policière au SPVM.

Recommandation à l'intention du MSP :

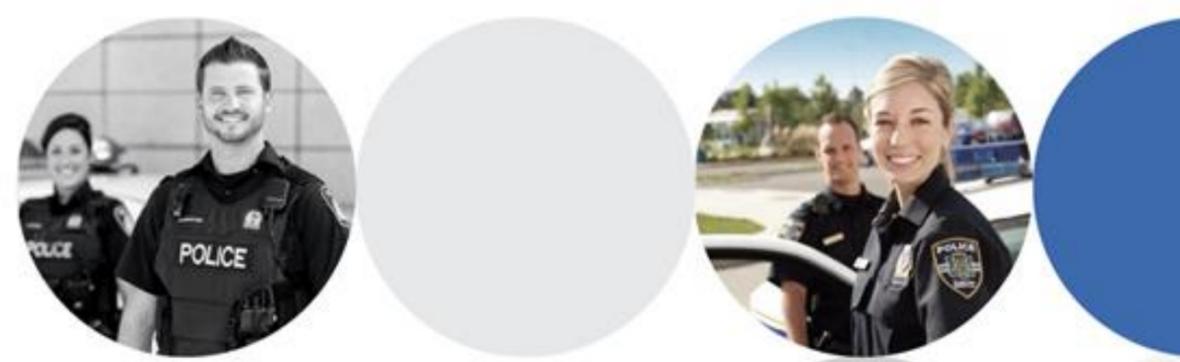
- Former un comité (de policiers, d'intervenants, de spécialistes et de syndicats) qui verrait à établir un plan national de prévention du suicide pour les policiers.

Mesures prises par la Direction des pratiques policières du MSP :

- Solliciter l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur « affaires municipales » (**APSAM**), Groupe de liaison police à titre de partenaire - mandataire.

Composition du comité paritaire

Prévention du suicide chez les policiers



Mandataire:

- MSP

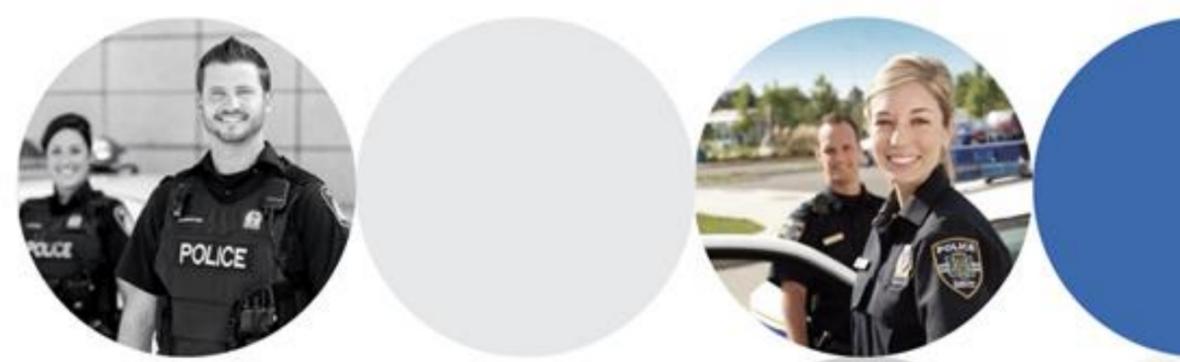
Mandataire – partenaires :

- APSAM, APSSAP, Université de Montréal (Centre d'étude sur le trauma), Université du Québec à Montréal (CRISE).

Participants – groupe de liaison police APSAM :

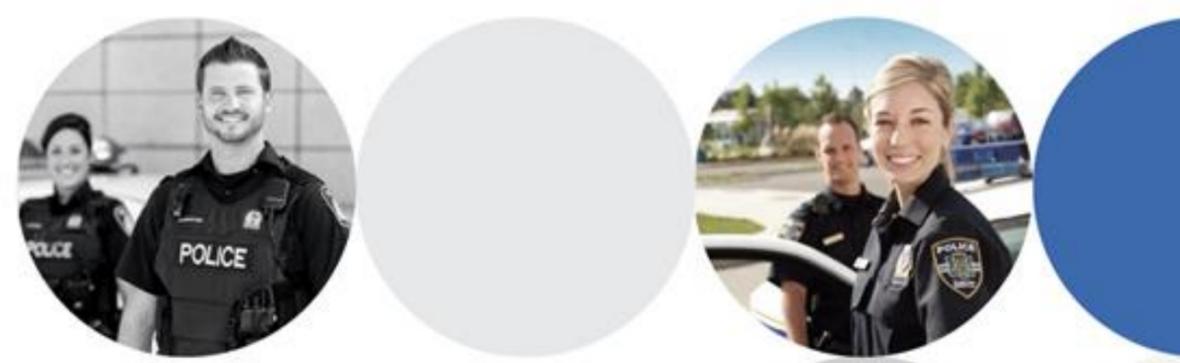
- ENPQ, SQ (partie patronale et syndicale), SPVM (partie patronale et syndicale, programme d'aide aux employés), SPVQ (partie patronale et syndicale), FPPMQ, ADPQ, Fraternité des policiers de Terrebonne, Service de police de Gatineau, Service de police de Mirabel, Service de police de la Ville de Sherbrooke.

Mandat du comité paritaire



- **Orienter** les autorités du MSP sur toute question relative au suicide chez les policiers;
- **Partager** les bonnes pratiques;
- **Discuter** des situations problématiques et trouver des solutions;
- **Établir des lignes directrices** concernant la prévention du suicide pour les policiers à l'intention des corps de police;
- **Évaluer** la pertinence de proposer des modifications aux pratiques policières;
- **Échanger de l'information** sur des sujets liés, sur d'autres travaux en cours;
- **Proposer** un plan de prévention du suicide aux autorités du MSP.

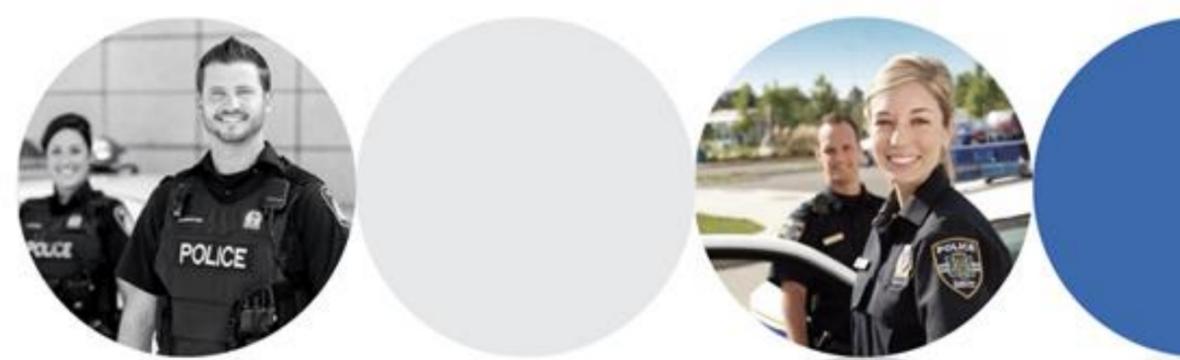
État des travaux



Rencontre du comité de prévention du suicide chez les policiers

- 3 rencontres à l'automne 2019 et hiver 2020 ont été tenues.
- Sujets abordés: connaissances scientifiques, constats, besoins, solutions proposées.
- Plan d'action préliminaire – Juin 2020.
- Plan d'action national de prévention du suicide aux policiers - Automne 2020.

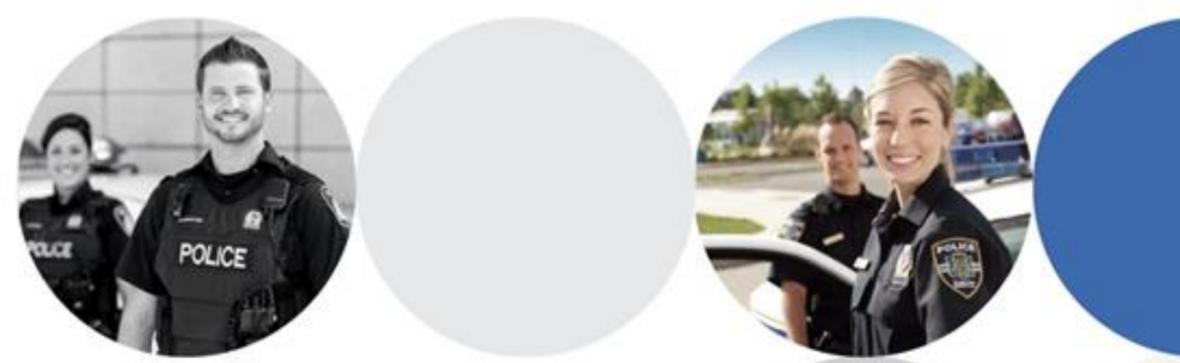
Analyse des rapports du coroner



- Majoritairement des hommes.
- Moyen le plus fréquemment utilisé: arme de service.
- Les facteurs de risque ressortent souvent : consommation d'alcool ou de drogue, contexte de séparation, difficultés liées au travail.
- La plupart des suicides n'étaient pas sur les lieux de travail.
- Peu de données sur le contexte de travail.

« L'offre de service en matière d'aide aux employés et de prévention du suicide est très variable d'un corps de police à l'autre. La mise en commun des différentes expertises pourrait être bénéfique pour tous. »

Constats scientifiques



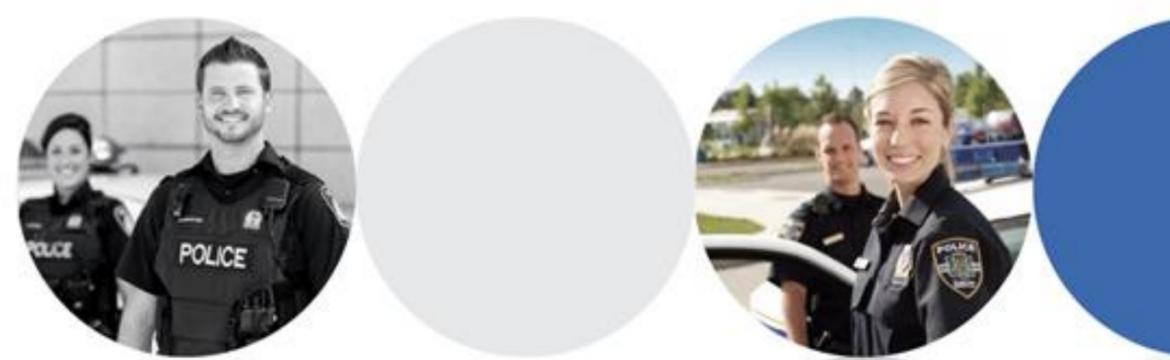
- Depuis 2000, il y a eu 51 suicides de policiers au Québec.
- Les policiers 2 à 3 fois plus à risque que la population en générale selon certaines études.
- Les policiers meurent plus par suicide que dans le cadre leur travail.
- Le suicide est la pointe de l'iceberg pour la santé psychologique des policiers.
- Le suicide est un phénomène multifactoriel.
- Programme complet : prévention primaire, secondaire et tertiaire.

Constats scientifiques : exemples de facteurs d'influence



Facteurs de risque	Facteurs de protection
Problème de santé mentale (ex : stress post-traumatique, dépression, anxiété), antécédents de tentative de suicide	Sentiment d'avoir un rôle social, identité de rôle
Abus ou dépendance (drogues, alcool, jeu)	Résilience
Divorce, conflits familiaux, difficultés avec les enfants	Mécanismes d'adaptation positifs : activités sportives, capacité à demander de l'aide, loisirs, spiritualité
Transition de vie : ex : retraite	Adhésion à la médication
Douleur chronique, maladie chronique, diagnostic sombre	Soutien familial et social
Intimidation ou discrimination du rôle de policiers dans certains contextes	Esprit de camaraderie, sentiment d'appartenance à un groupe
Contexte de travail (confrontation à la mort et exigence émotionnelle, accès au moyen, mise en investigation, suspension et échec professionnel)	Soutien organisationnel (gestionnaires, collègues)
Culture policière (étouffer la souffrance et la détresse, superman) et culture organisationnelle (tabou, peur de l'impact à la carrière)	Lien de confiance avec l'équipe traitante et capacité à accepter de l'aide
Services d'aide disponibles ne répondent pas toujours au besoin	Milieu qui facilite l'accès aux services d'aide

Constats scientifiques : exemples de facteurs d'influence (suite)



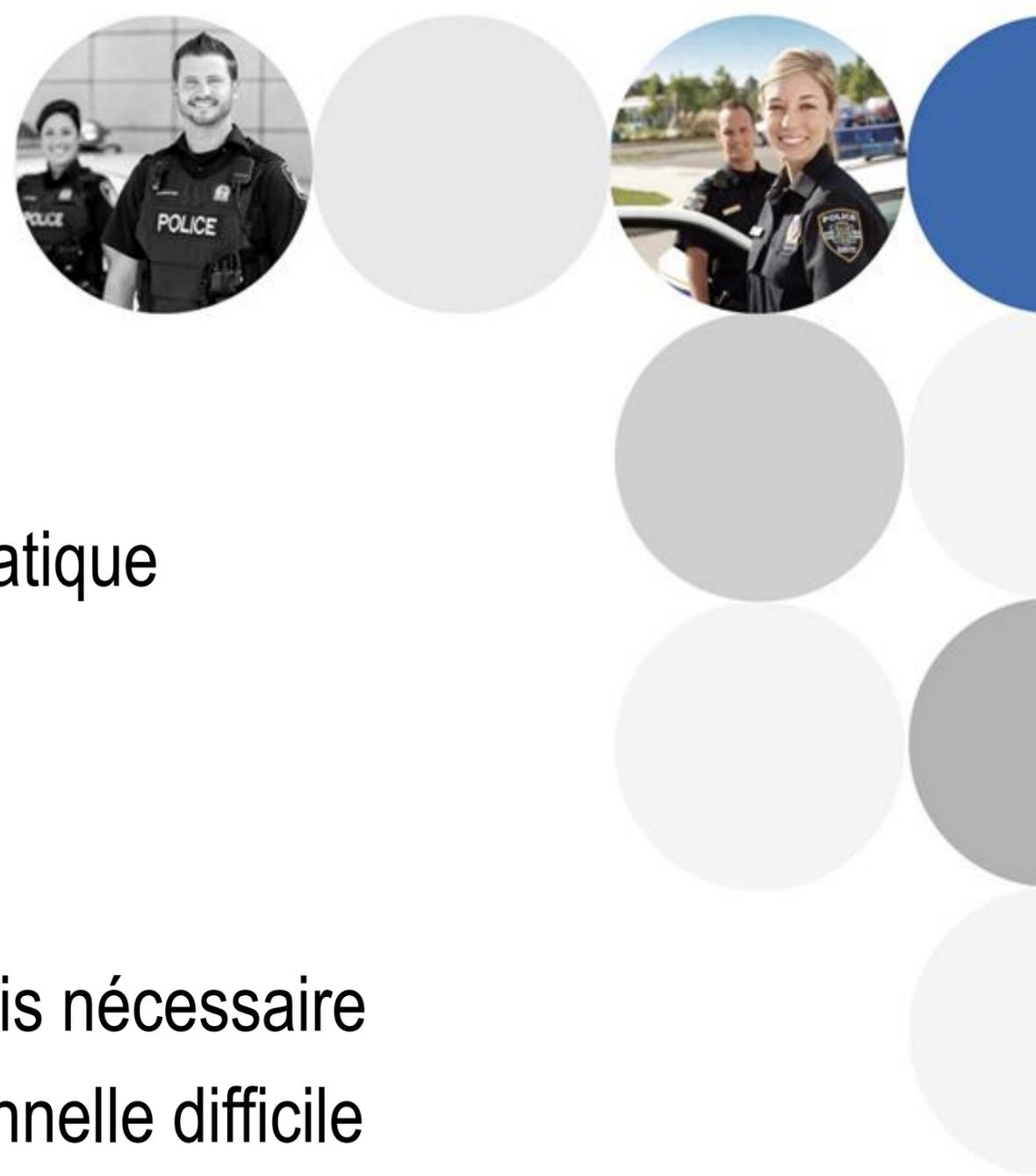
- Les facteurs d'influence (facteurs de risque (FR) et de protection (FP)) interagissent entre eux de façon à augmenter ou diminuer le risque suicidaire d'une personne.
- Les FR et FP se situent à différents niveaux (facteurs individuels, sociaux et organisationnels).
- Le niveau de risque varie entre les personnes et varie dans le temps chez une même personne.
- Le suicide est un phénomène multifactoriel, il n'y a jamais qu'un seul facteur en cause.

**« Un cocktail explosif est : trouble de stress post-traumatique
associé à un manque de soutien organisationnel. »**

Pratique actuelle

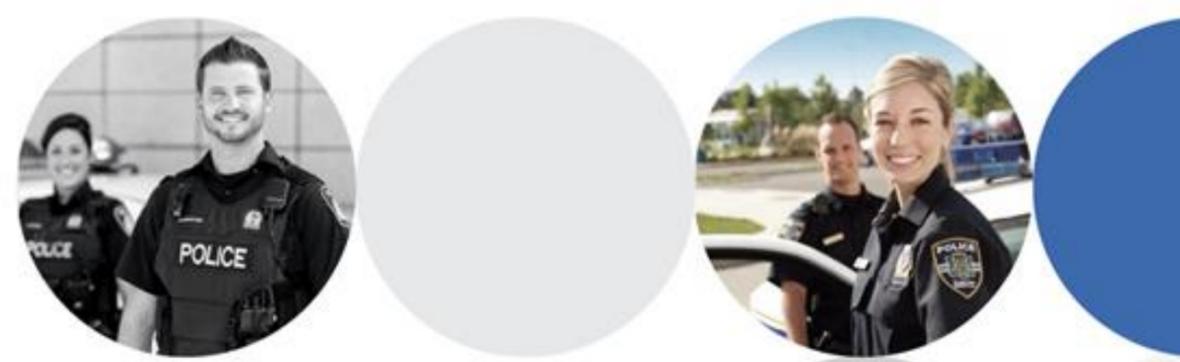
Réalité policière

- Clientèle armée
- Exposée à un large éventail d'événement à potentiel traumatique
- Travail en relation d'aide de plus en plus présent
- Culture de performance
- Pression sociale, médiatique et légale
- Traits de personnalité où l'impulsivité est plus fréquente mais nécessaire
- Horaires de travail variables et conciliation travail-vie personnelle difficile
- Changements organisationnels constants



Pratique actuelle

SPVM – PAPP – FPPM



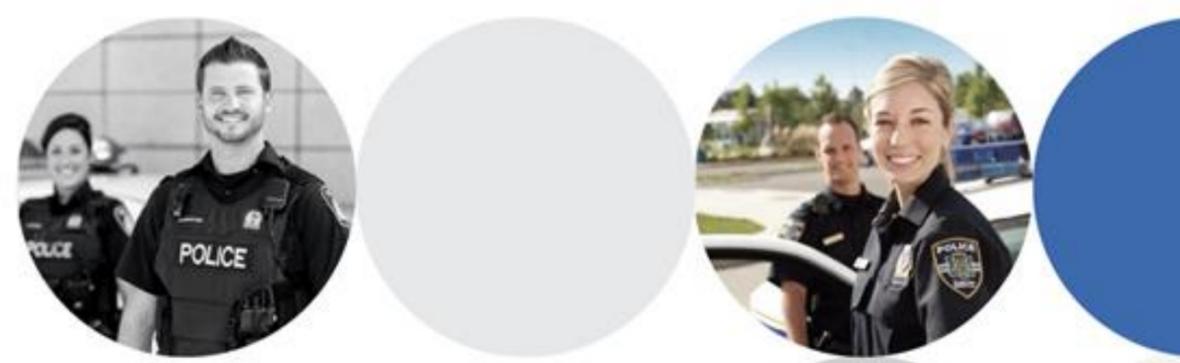
Fondé en mars 1990, le Programme d'aide au personnel policier du SPVM

- Services de consultations, de soutien et de prévention au personnel policier.
- Au PAPP il y a toujours un psychologue de garde disponible 24/24 et 7 jours semaine.
- En 1997, « Ensemble pour la vie » a été implanté et reconnu par la CNESST.
- Reconnu par des universités au Québec ainsi qu'à l'international par l'OMS .
- Une réduction de 79% le taux de suicide chez le personnel policier du SPVM depuis 30 ans.

Données: 5 suicides de 2009-2019 (3H-2F)

Pratique actuelle

SPVM – PAPP – FPPM (suite)



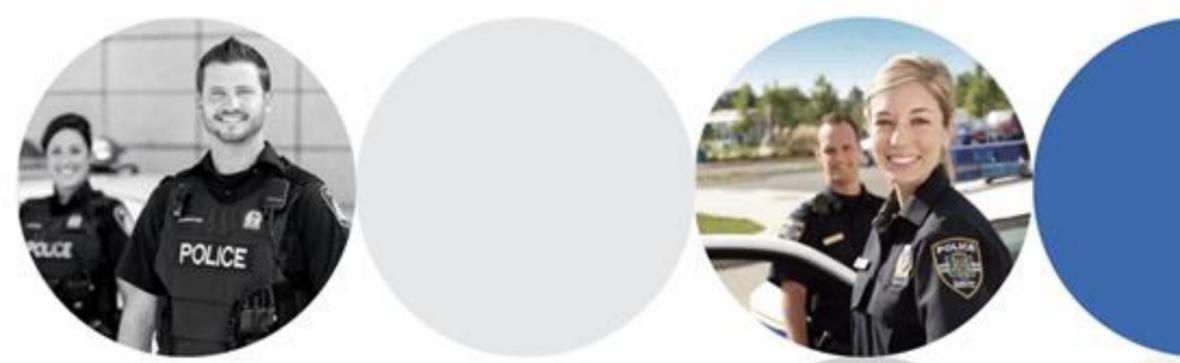
Un programme de prévention du suicide en quatre volets :

1. La campagne d'information et de sensibilisation paritaire.
2. Formation d'une demi-journée à tous dans les unités pour détecter la détresse.
3. Une formation aux superviseurs plus élaborée pour développer des habiletés à soutenir un collègue en difficulté et pour former des « sentinelles ».
4. Une ligne téléphonique anonyme d'entraide de pairs-aidants supervisée par un psychologue du PAAP nommée: 280-BLEU.

Le programme a été bonifié 2010, 2014 et 2015 dont « Tu nous tiens à cœur ».

Pratique actuelle

SPVM – PAPP – FPPM (suite)

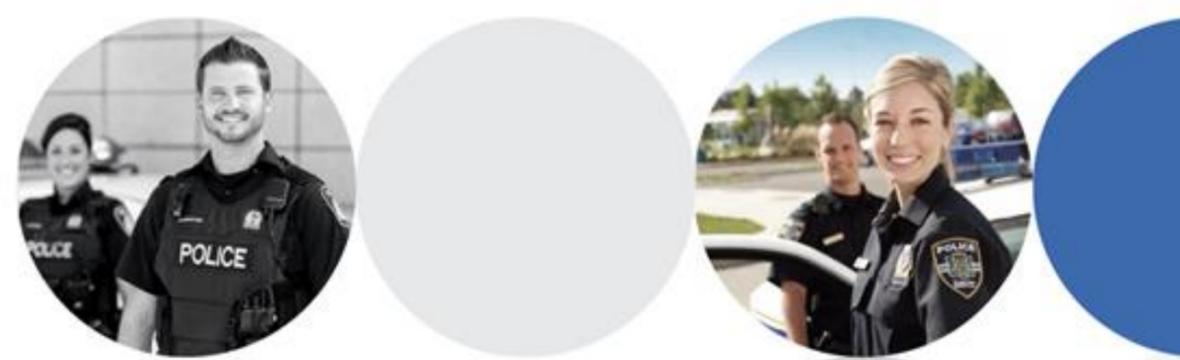


De l'expérience du SPVM, les pistes d'actions incontournables :

1. L'engagement et le partenariat constant de la Fraternité et le Service;
2. Adapter les activités de prévention à la culture du milieu de travail;
3. Prévoir des activités de prévention en continu et un engagement à long terme ;
4. Travailler les thèmes de stigmatisation et d'auto-stigmatisation lors des ateliers;
5. Lutter contre le stigma d'être fort(e);
6. Faire preuve d'humilité et de courage dans l'apprentissage.

Pratique actuelle

Sûreté du Québec

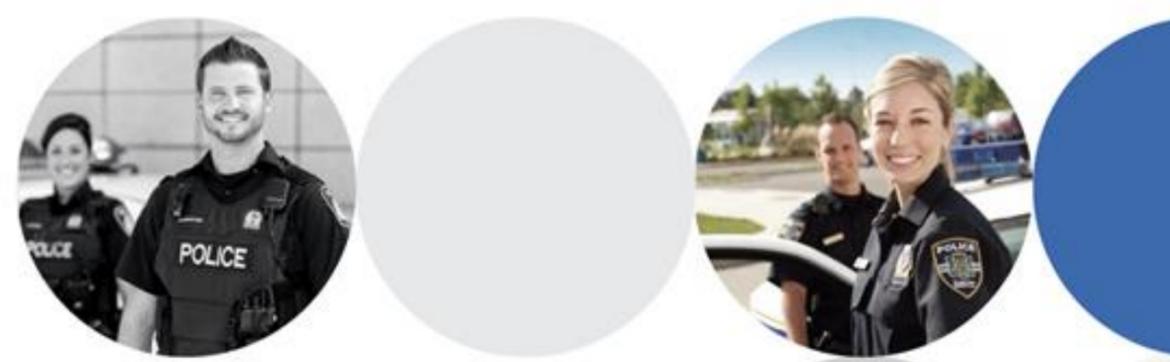


- **En 2017, la SQ a mis sur pied le comité de prévention paritaire du suicide.**
- Le but est de maintenir le bien-être psychologique des employés et rappeler l'importance du soutien de l'employé en détresse.
- Quatre volets sont développés:
 1. La sensibilisation aux employés;
 2. Formation sur la prévention de la santé psychologique et du suicide;
 3. Programme de prévention en intervention et dépistage;
 4. Postvention, les actions mises en place suivant l'événement douloureux.

* Données: 20 décès par suicide de 2009-2019 (19H – 1F)

Pratique actuelle

Service de police de Sherbrooke

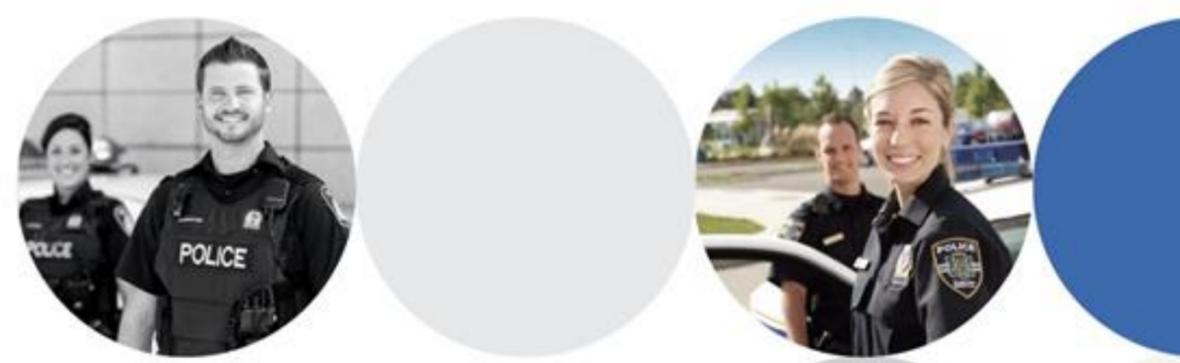


En 2017, un groupe d'entraide nommé GPS a été implanté au SPS

- Le GPS est composé de 10 policiers de différentes unités et un employé civil.
- Le but est d'offrir de l'aide et du soutien aux employés.
- La direction du groupe est paritaire, ajouté au psychologue de la ville.
- Une formation de 5 jours pour des connaissances en relation d'aide.
- Des actions préventives pour des policiers d'unité à risque.
- Un résultat positif: bien-être des employés est amélioré et très apprécié.

Pratique actuelle

La Vigile à Québec



Organisme sans but lucratif

- Accompagne les personnes ayant une dépendance à l'alcool, drogues et désirant de saines habitudes de vie ou une meilleure gestion de leurs émotions.
- Services aux personnes portant l'uniforme et travaillant dans les métiers d'aide et de soins et pour les membres de leur famille.
- Services professionnels diversifiés sur deux volets:
 - ✓ programme dépendance
 - ✓ programme de répit

Pratique actuelle

Association Québécoise de prévention du suicide (AQPS)



Le Québec fait bonne figure en matière de prévention du suicide

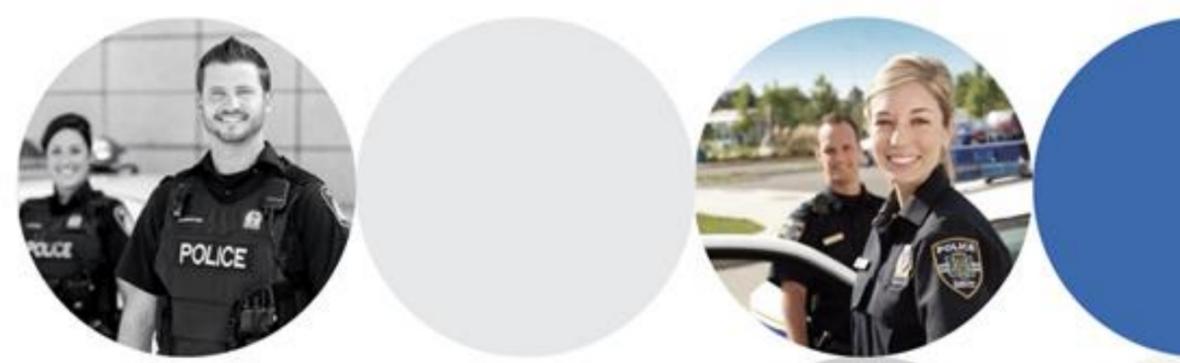
Le Québec connaît toutefois un retard sur le plan numérique

Quelques initiatives québécoises intéressantes.

- Services de consultations, soutien en ligne de type « sentinelles ».
- Étendre l'accès aux outils de suivi et de monitoring aux professionnels de la santé.
- Développer des passerelles virtuelles entre la plateforme et des services d'intervention, de référence.
- Héberger des formations en ligne et des communautés de pratique virtuelles.

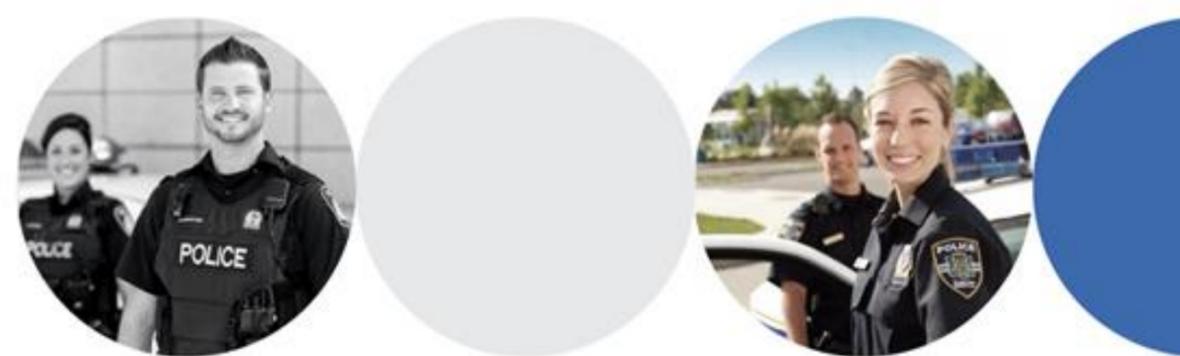
Constats du comité

Prévention du suicide et la santé psychologique



1. Peu de services de police ont des programmes complets.
2. Peu de ressources spécialisées formées à la réalité policière, accès difficile surtout en région et peu de service 24/7.
3. Plusieurs obstacles à la recherche d'aide chez les policiers dont:
 - la crainte de stigmatisation et de l'auto-stigmatisation ;
 - ne consultent pas les services traditionnels pour la population.
4. Policiers en détresse : peut s'exprimer sous différentes formes.

Plan d'action national de prévention du suicide chez les policiers du Québec : préliminaire



Un plan d'action sur 4 volets

- Prévention (avant le risque de suicide)
- Intervention (risque plus élevé de suicide, idées ou crises suicidaires)
- Postvention (après un suicide)
- Développement des connaissances

Les actions interpellent plusieurs parties prenantes regroupées en trois groupes

- Les organisations policières : réfère aux services de police et à leurs représentants (officiers, cadres, représentants syndicaux, comité de santé et sécurité du travail, RH).
- Le milieu scolaire : réfère aux institutions scolaires qui offrent de la formation aux aspirants policiers, aux policiers et aux gestionnaires des services de police (ex. Cegep offrant la technique policière, École nationale de police du Québec)
- Les partenaires : MSP, FPMQ, ADPQ, BEI, APSAM, APSSAP, MSSS, AQPS, CNESST.

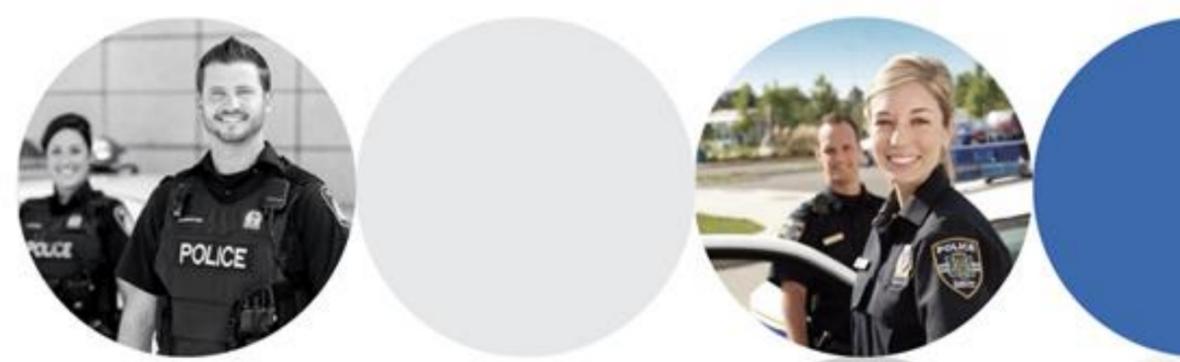
Plan d'action national de prévention du suicide chez les policiers du Québec : préliminaire



1. Prévenir l'apparition d'idées suicidaires ou de comportements suicidaires.
2. Intervenir de façon précoce auprès des policiers présentant un risque plus élevé de suicide ou ayant des idées suicidaires.
3. Intervenir auprès d'un policier en crise suicidaire ou ayant fait une tentative de suicide.
4. Développer un programme de postvention spécifique au milieu policier.
5. Développer les connaissances pour améliorer la prévention du suicide chez les policiers.

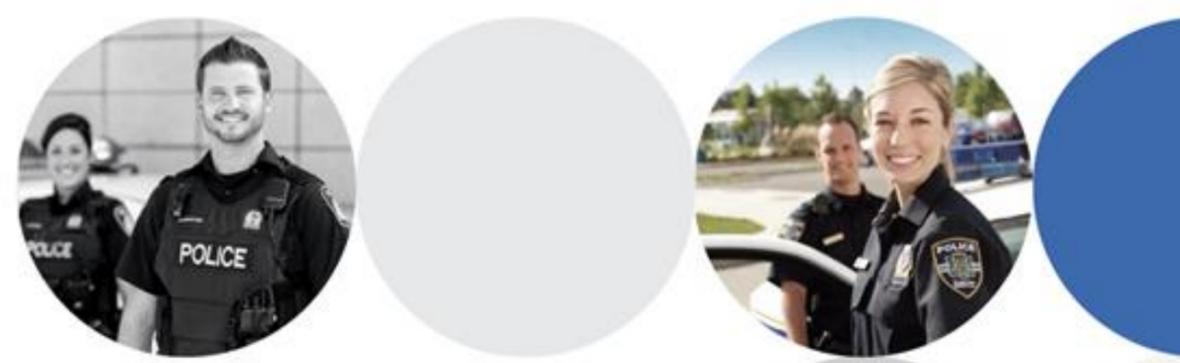
Conditions gagnantes

Soutenir la santé psychologique des policiers



1. Appui et engagement concret de l'état major et du syndicat.
2. Aide universelle pour tous les policiers du Québec.
3. Interventions à plusieurs niveaux (individuel, social, organisationnel).
4. Lutte au stigma : se donner le droit de mettre un genou par terre.
5. Implication de plusieurs personnes et milieux dans la prévention: un filet de sécurité autour du policier.
6. Engagement à long terme et continu pour modifier la culture policière.

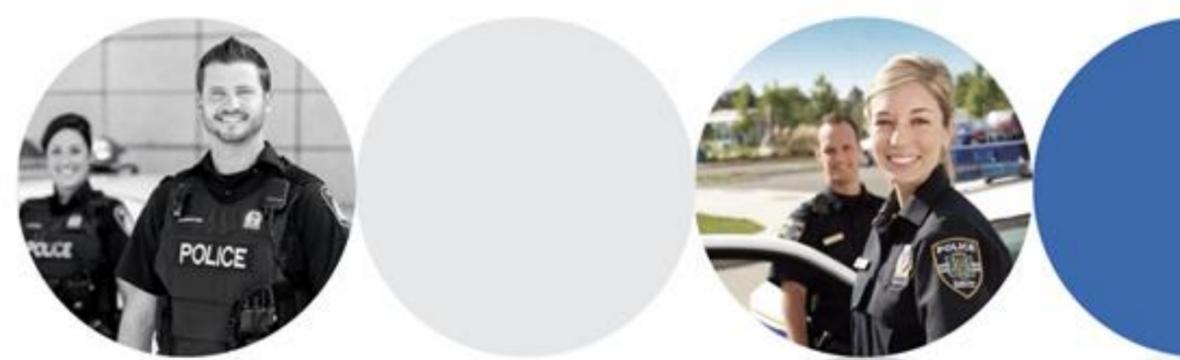
« Un PAE c'est bien, mais un programme de prévention c'est mieux »



Fin de la présentation du 18 juin
aux membres du
Comité consultatif sur la réalité policière

Table des matières

Plan national de la prévention du suicide des policiers au Québec



Sommaire

Introduction

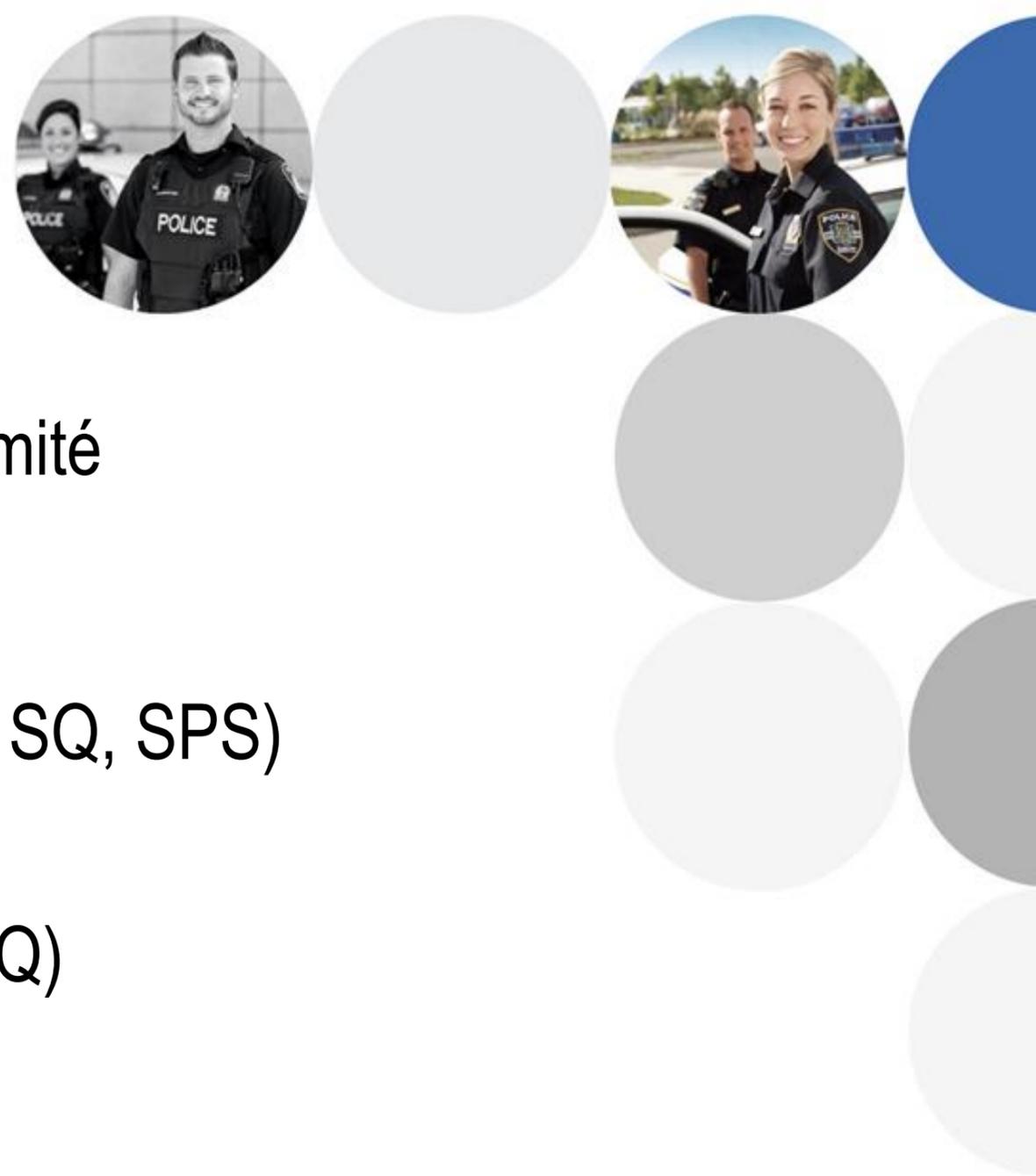
Section 1 - Contexte de mise en place du projet

Section 2 - État des connaissances

- Définition
- Ampleur du phénomène du suicide chez les policiers
- Facteurs d'influence
 - Facteurs de risque
 - Facteurs de protection
- Constats de la littérature sur les mesures de prévention du suicide

Table des matières

Plan national de la prévention du suicide des policiers au Québec

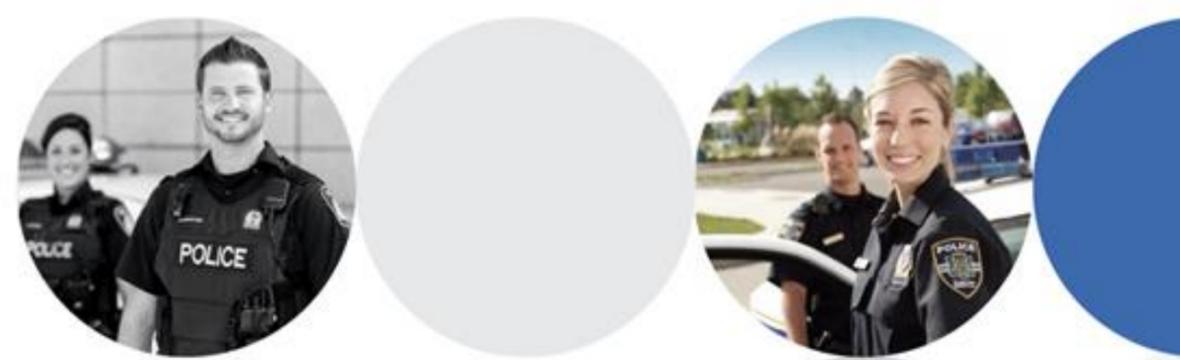


Section 3 - Organisation actuelle des services présentée au comité

- Réalité policière
- Mesures de prévention dans les services de police (SPVM, SQ, SPS)
- Autres pratiques inspirantes
- Services offerts par des partenaires (AQPS, La Vigile, ENPQ)
- Constats du comité : enjeux et défis

Table des matières

Plan national de la prévention du suicide des policiers au Québec



Section 4 - Plan d'action national pour la prévention du suicide chez les policiers

Orientation 1 : PRÉVENTION

- Prévenir l'apparition d'idées suicidaires ou de comportements suicidaires

Orientation 2 : INTERVENTION

- Intervenir de façon précoce auprès des policiers présentant un risque plus élevé de suicide ou ayant des idées suicidaires
- Intervenir auprès d'un policier en crise suicidaire
- Intervenir auprès d'un policier ayant fait une tentative de suicide

Orientation 3 : POSTVENTION

- Développer un programme de postvention spécifique au milieu policier

Orientation 4 : DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES

- Développer les connaissances pour améliorer la prévention du suicide chez les policiers

1. Objectif - Prévenir l'apparition d'idées suicidaires ou de comportements suicidaires



1.1 Promouvoir le bien-être et la santé psychologique auprès des policiers

Pistes d'action pour les organisations policières

- Former les policiers, les représentants syndicaux et les gestionnaires sur la santé psychologique et sur les stratégies pour en prendre soin

Pistes d'action pour le milieu scolaire

- Évaluer les programmes de formation actuels et au besoin, les bonifier pour :
 - Accroître la sensibilisation à la santé psychologique, lutter de façon contre la stigmatisation
 - Mieux préparer et outiller les aspirants policiers à faire face aux exigences émotionnelles du travail

Pistes d'action pour les partenaires

- Développer une campagne provinciale de promotion de la santé psychologique

1. Objectif - Prévenir l'apparition d'idées suicidaires ou de comportements suicidaires (suite)

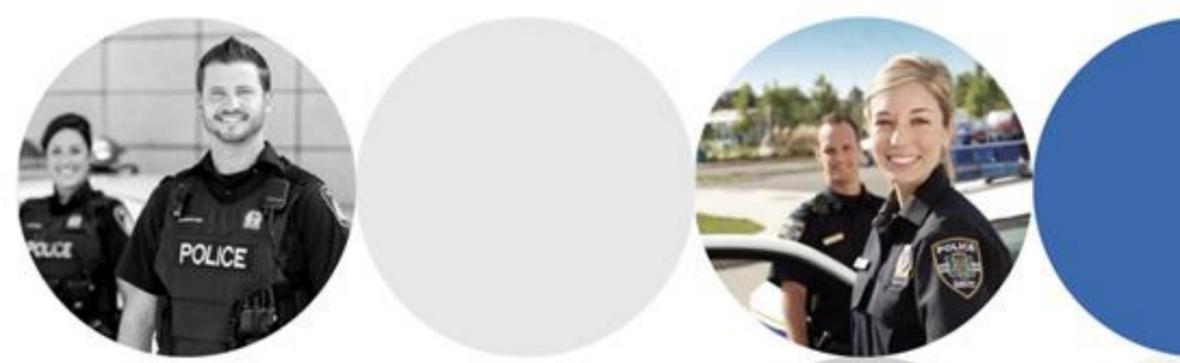


1.2 Agir sur les facteurs d'influence du suicide: réduire les facteurs de risque et renforcer les facteurs de protection

Pistes d'action pour les organisations policières :

- Mettre en place un programme de gestion globale des événements traumatiques au travail
- Rédiger les procédures nécessaires lorsqu'un policier est en détresse, risque élevé, crise suicidaire, tentative de suicide et absence pour problème de santé psychologique (soutien et réintégration en emploi)
- Planifier l'offre de soutien, par exemple, implanter un programme de pairs aidants ou de sentinelles, identifier des ressources professionnelles et familiales avec la réalité policière
- Mettre en place des moyens concrets pour faciliter et encourager l'accès aux ressources d'aide
- Mettre en place des actions qui favorisent le soutien de la famille et des proches
- Former les personnes impliquées (gestionnaires, policiers, représentants syndicaux, RH)

1. Objectif - Prévenir l'apparition d'idées suicidaires ou de comportements suicidaires (suite) :



1.2 Agir sur les facteurs d'influence du suicide: réduire les facteurs de risque et renforcer les facteurs de protection

Pistes d'action pour le milieu scolaire :

- Former les aspirants policiers et gestionnaires sur la prévention du suicide
- Assurer la formation continue pour lutter contre la stigmatisation

1. Objectif - Prévenir l'apparition d'idées suicidaires ou de comportements suicidaires (suite) :

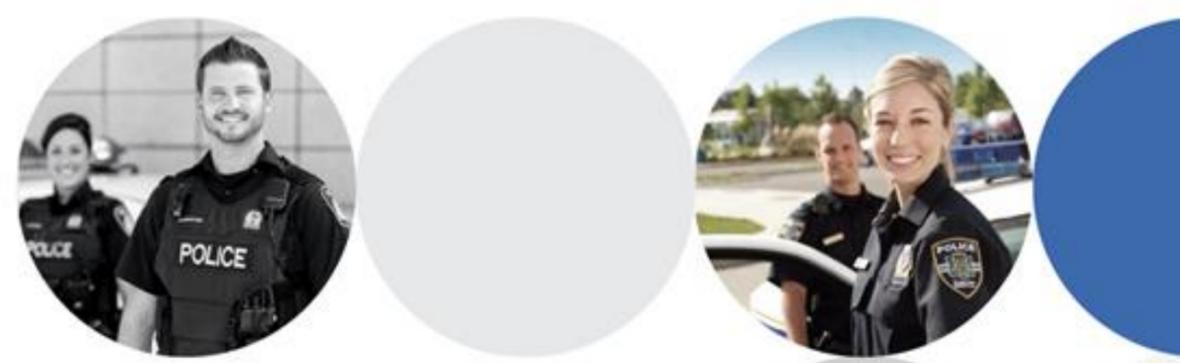


1.2 Agir sur les facteurs d'influence du suicide: réduire les facteurs de risque et renforcer les facteurs de protection

Pistes d'action pour les partenaires:

- Soutenir les organisations policières (programme de prévention, formation, promotion)
- Explorer le développement d'un réseau d'intervenants experts en santé psychologique et en prévention du suicide chez les policiers
 - Avoir un service d'aide provincial ou partager les ressources entre les corps de police
- Former des psychologues et intervenants en santé psychologique à la réalité policière
- Sensibiliser les partenaires sur les FR et FP du suicide chez les policiers
- Valoriser le métier de policier, importance du rôle social.

2. Objectif – Intervenir de façon précoce auprès des policiers présentant un risque plus élevé de suicide ou ayant des idées suicidaires

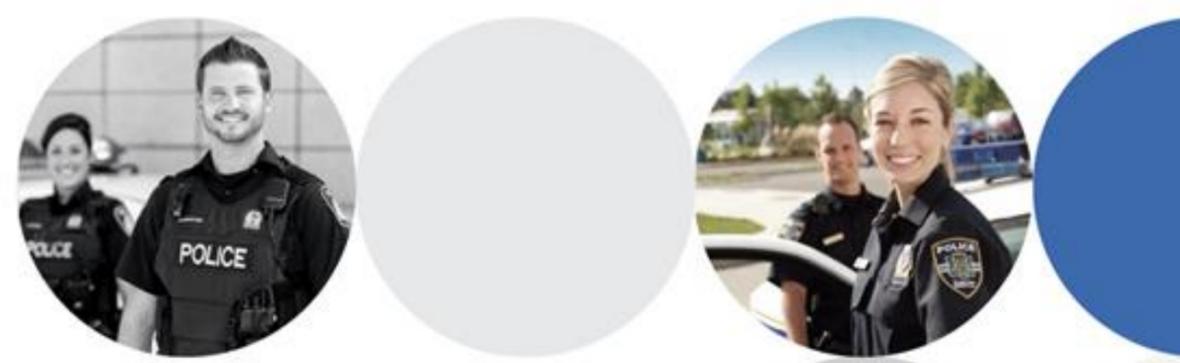


2.1. Identifier les policiers à risque de suicide en raison de leur situation professionnelle et personnelle ou ayant des idées suicidaires et leur assurer du soutien

Pistes d'action pour les organisations policières

- Accroître le niveau de vigilance pour mieux identifier les policiers à risque
- Soutenir les gestionnaires qui ont des employés en détresse
- Favoriser l'accès au service d'aide ex: consultation possible sur les heures de travail

2. Objectif – Intervenir de façon précoce auprès des policiers présentant un risque plus élevé de suicide ou ayant des idées suicidaires



2.1. Identifier les policiers à risque de suicide en raison de leur situation professionnelle et personnelle ou ayant des idées suicidaires et leur assurer du soutien

Pistes d'action pour le milieu scolaire

- Évaluer les contenus de formation pour les gestionnaires et les bonifier au besoin pour y intégrer les facteurs précipitants et les signes directs et indirects du suicide.

Pistes d'action pour les partenaires

- Publier les bonnes pratiques des gestionnaires et des collègues pour soutenir un policier ayant des idées suicidaires

3. Objectif - Intervenir auprès d'un policier en crise suicidaire

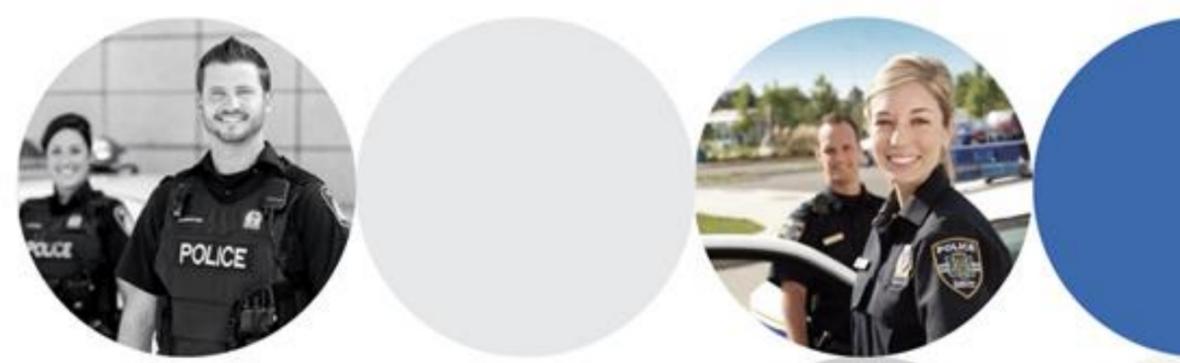
3.1. Assurer la sécurité de la personne en crise suicidaire

Pistes d'action pour les organisations policières

- Appliquer la procédure prévue par l'organisation pour la prise en charge lors d'une crise suicidaire
- Assurer le soutien aux gestionnaires
- Impliquer l'entourage du policier pour lui assurer un filet de sécurité
- Favoriser l'accès aux services d'aide d'urgence
- Mettre en place des moyens pour augmenter l'attention et le soutien aux collègues ébranlés par la situation



3. Objectif - Intervenir auprès d'un policier en crise suicidaire (suite)



3.1. Assurer la sécurité de la personne en crise suicidaire

Pistes d'action pour le milieu scolaire :

- Évaluer les contenus de formation pour les gestionnaires et les bonifier au besoin pour y aborder la prise en charge d'un policier lors d'une crise suicidaire (incluant le désarmement).

Pistes d'action pour les partenaires

- Développer un protocole provincial pour la prise en charge des policiers à risque élevé de suicide.
- Développer une pratique policière sur le désarmement des policiers.
- Créer des corridors d'accès avec les services d'urgence

4. Objectif - Intervenir auprès d'un policier ayant fait une tentative de suicide

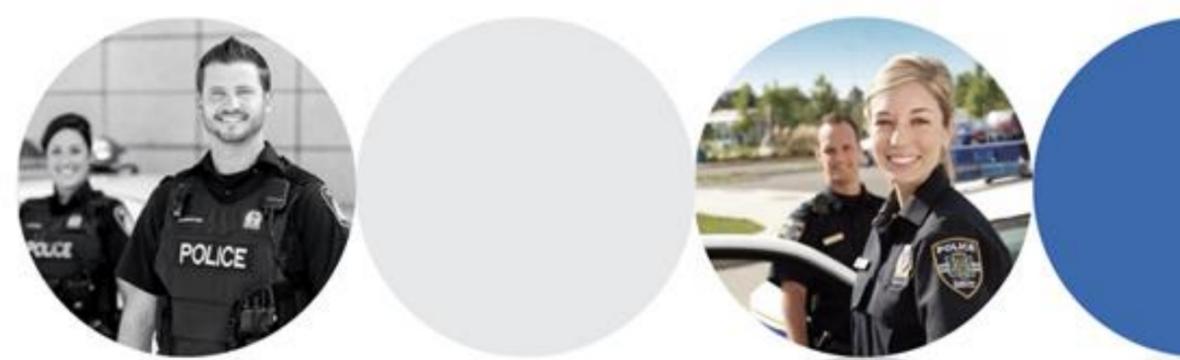


4.1 Assurer le soutien et le suivi lors de l'absence et mettre en œuvre les actions prévues pour le retour au travail.

Pistes d'actions pour les organisations policières

- Appliquer la procédure de prise en charge lors d'une tentative de suicide
- Assurer le soutien aux gestionnaires
- Impliquer l'entourage du policier pour lui assurer un filet de sécurité
- Favoriser l'accès aux services d'aide pour soutenir le rétablissement du policier
- Appliquer la procédure prévue pour l'absence et lors du retour au travail du policier
- Mettre en place des moyens pour augmenter l'attention et le soutien aux collègues ébranlés par la situation

4. Objectif - Intervenir auprès d'un policier ayant fait une tentative de suicide



4.1 Assurer le soutien et le suivi lors de l'absence et mettre en œuvre les actions prévues pour le retour au travail

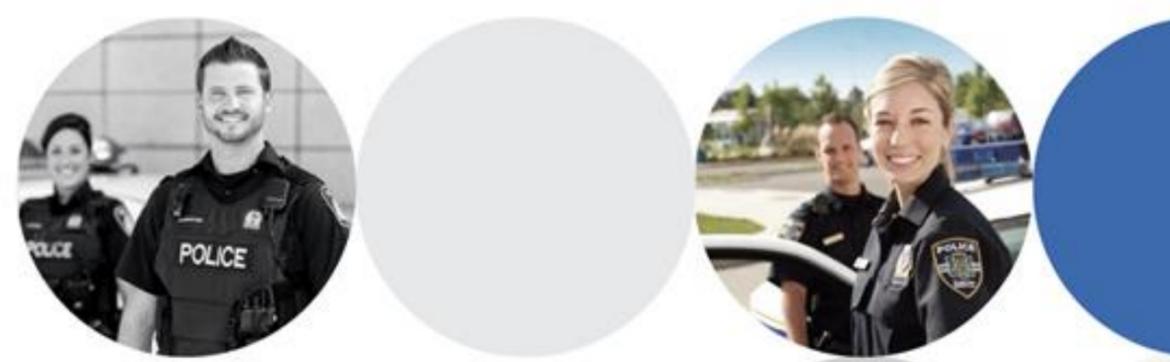
Pistes d'action pour le milieu scolaire

- Évaluer les contenus de formation pour les gestionnaires et les bonifier au besoin pour y aborder les actions de soutien favorables lors de l'absence et du retour au travail d'un policier ayant fait une tentative de suicide

Pistes d'action pour les partenaires

- Soutenir les services dans le développement d'un programme de retour au travail après une tentative de suicide.

5. Objectif – Développer un programme de postvention spécifique au milieu policier



5.1. Mettre sur pied un comité de travail paritaire et évaluer si des adaptations sont nécessaires au *Programme de postvention* : être prêt à agir à la suite d'un suicide de l'AQPS.

(implication des partenaires, organisations policières et milieu scolaire)

5.2. Au besoin, adapter le programme en s'inspirant de pratiques déjà existantes dans certaines organisations

5.3. Faire la promotion du programme auprès des organisations policières

5.4. Implanter le programme dans les organisations policières

6. Objectif – Développer les connaissances pour améliorer la prévention du suicide chez les policiers



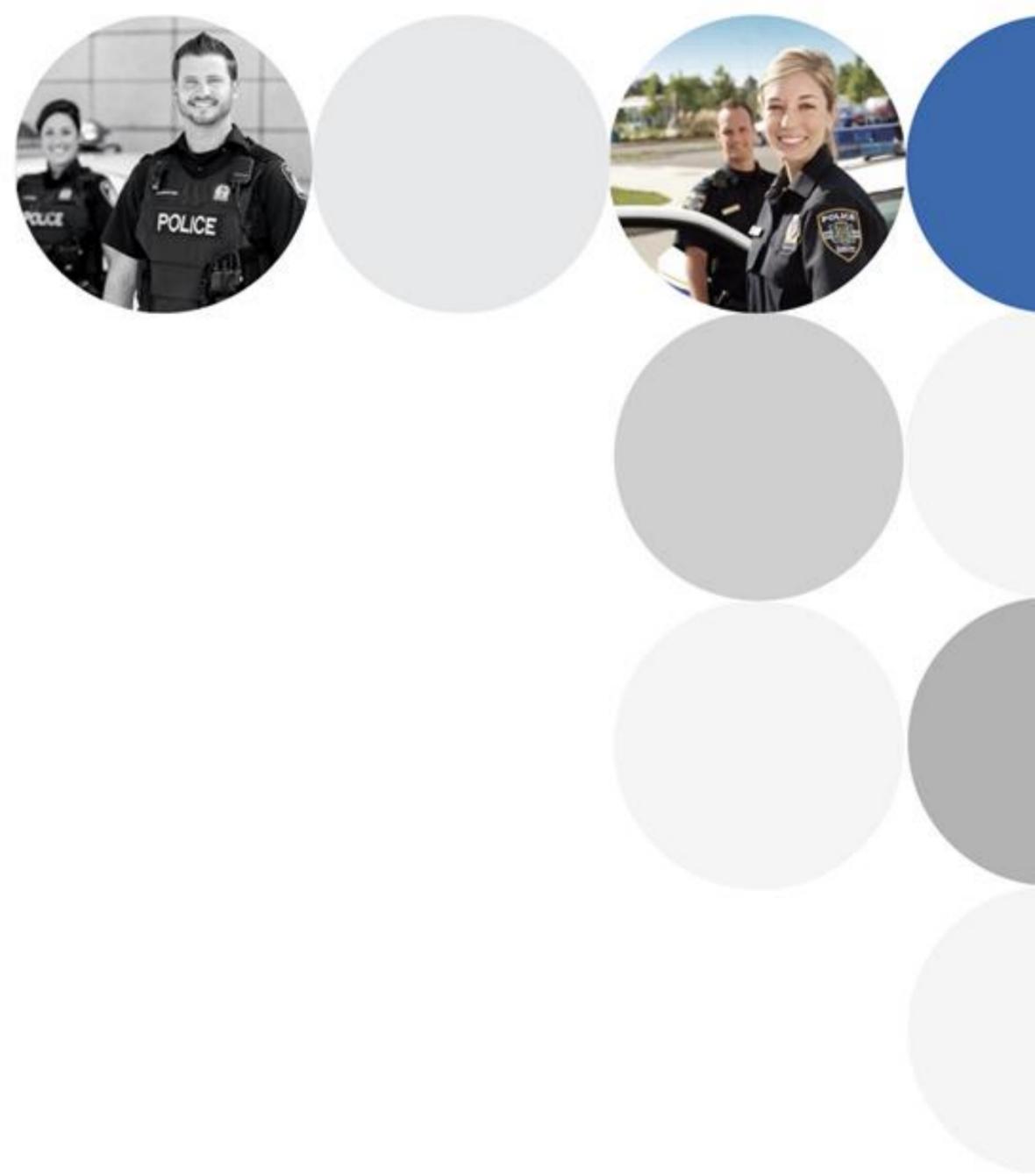
6.1 : Mettre en place un comité paritaire permanent de surveillance du suicide chez les policiers, formé de représentants des différents milieux et d'experts provenant des milieux de recherche

6.2. Faire le suivi des mesures mises en place pour la prévention du suicide et apporter des modifications au besoin

6.3 : Avoir accès à des informations plus complètes à la suite du suicide d'un policier pour bonifier les mesures de prévention en place

6.4 : Soutenir des activités de recherche permettant d'accroître les connaissances sur la prévention du suicide chez les policiers

6.5 : Améliorer le transfert des connaissances de la recherche aux utilisateurs potentiels du milieu scolaire et organisationnel, ressources d'aide de soutien, etc.



Échanges & Questions

Contexte

- Le 30 janvier 2018 le MSP recevait le rapport du coroner Paul Dionne relatif au décès de madame Cynthia Laurene Squibb, policière au SPVM, qui s'est enlevé la vie avec son arme de service sur son lieu de travail dans lequel il est recommandé au MSP « **de former un comité (de policiers, d'intervenants, de spécialistes et de syndicats) qui verrait à établir un plan national de prévention du suicide pour les policiers** ».

Comité sur la prévention du suicide chez les policiers - Mandat

- Orienter les autorités du MSP sur toute question relative au suicide chez les policiers;
- partager les bonnes pratiques;
- discuter des situations problématiques et trouver des solutions;
- établir des lignes directrices concernant la prévention du suicide pour les policiers;
- évaluer la pertinence de proposer des modifications aux pratiques policières;
- échanger de l'information sur des sujets liés, sur d'autres travaux en cours;
- proposer un plan de prévention du suicide aux autorités du MSP.

Membres du comité paritaire

- Ministère de la Sécurité publique (MSP);
- Centre d'étude sur le trauma;
- Centre de recherche et d'intervention sur le suicide, enjeux éthiques et pratiques de fin de vie;
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur affaires municipales (APSAM);
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur administration provinciale (APSSAP);
- École nationale de police du Québec
- Sûreté du Québec (partie patronale et syndicale);
- Service de police de la Ville de Montréal (partie patronale et syndicale, programme d'aide aux employés);
- Service de police de la Ville de Québec (partie patronale et syndicale);
- Fédération des policiers et des policières municipaux du Québec;
- Association des directeurs de police du Québec;
- Fédération des policiers de Terrebonne;
- Service de police de Gatineau.
- Service de police de Mirabel,
- Service de police de la Ville de Sherbrooke

Constats

- L'accès aux services spécialisés avec la réalité du travail policier est difficile;
- La stigmatisation entourant les problèmes de santé psychologique est encore trop présente;
- L'arme de service est souvent utilisée lors d'un suicide;
- L'appui et l'engagement concret de l'état-major et du syndicat sont primordiaux;
- Des interventions à plusieurs niveaux (individuel, social, organisationnel) sont nécessaires pour prévenir le suicide;
- L'implication de plusieurs acteurs et milieux dans la prévention est requis pour assurer un filet de sécurité autour du policier (organisations policières, partenaires et milieux scolaires);
- Il faut promouvoir un engagement à long terme et continu pour modifier la culture policière.



PRÉVENTION		INTERVENTION			POSTVENTION	PÉRENNITÉ
Objectif 1 : Promouvoir le bien-être et la santé psychologique auprès des policiers	Objectif 2 : Agir sur les facteurs d'influence du suicide : réduire les facteurs de risque et renforcer les facteurs de protection	Objectif 3 : Préparer les interventions à réaliser auprès de policiers présentant un risque plus élevé de suicide, ayant des idées suicidaires, se trouvant en crise suicidaire ou ayant fait une tentative de suicide	Objectif 4 : Intervenir auprès de policiers présentant un risque plus élevé de suicide, ayant des idées suicidaires, se trouvant en crise suicidaire ou ayant fait une tentative de suicide	Objectif 5 : Assurer le soutien lors de l'absence, faciliter le retour au travail et le maintien en emploi	Objectif 6 – Favoriser l'implantation d'un programme de postvention adapté à la réalité policière	Objectif 7 : Assurer la pérennité du plan d'action pour la prévention du suicide chez les policiers et poursuivre le développement des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Former les policiers et leurs représentants sur la santé psychologique; ➤ Dès leur promotion, former les gestionnaires sur la santé psychologique; ➤ Évaluer les programmes de formation actuels et au besoin, les bonifier; ➤ Faire une campagne de sensibilisation provinciale auprès des policiers pour promouvoir la santé psychologique et les stratégies pour prendre soin de soi. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place un programme de gestion globale des événements traumatiques au travail, incluant les interventions de soutien et de suivi aux policiers exposés à un événement potentiellement traumatique; ➤ Planifier l'offre de soutien globale pour les policiers; ➤ Rédiger une procédure pour la prise en charge et le soutien d'un policier en détresse; ➤ Former les policiers, leurs représentants et les gestionnaires sur la prévention du suicide; ➤ Mettre en place des actions pour favoriser le soutien des proches; ➤ Mettre en place des moyens concrets pour faciliter et encourager l'accès aux ressources d'aide; ➤ Évaluer les programmes de formation actuels et au besoin les bonifier au regard de la prévention du suicide; ➤ Soutenir les organisations policières dans la mise en œuvre du plan d'action; ➤ Faciliter l'accès à des ressources d'aide spécialisées familières avec la réalité policière; ➤ Sensibiliser d'autres partenaires sur le suicide chez les policiers; ➤ Valoriser le métier de policier, en rappelant l'importance de leur rôle social; ➤ Développer une campagne de sensibilisation provinciale pour lutter contre la stigmatisation et encourager la recherche d'aide. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rédiger les procédures à mettre en œuvre, incluant les modalités de désarmement, pour la prise en charge et le soutien d'un policier; ➤ Planifier le soutien offert aux gestionnaires dans l'application de ces procédures; ➤ Former les personnes impliquées dans la mise en œuvre de ces procédures; ➤ Mettre en place des moyens pour faciliter l'accès aux services d'aide d'urgence; ➤ Évaluer les contenus de formation pour les gestionnaires et au besoin les bonifier pour les outiller au regard de la prévention du suicide; ➤ Développer une pratique policière sur le désarmement des policiers; ➤ Développer un protocole provincial pour la prise en charge des policiers en crise suicidaire; ➤ Faciliter la création de corridors d'accès aux services d'aide d'urgence; ➤ Soutenir les organisations policières dans le développement d'un programme de retour au travail après une absence pour un problème de santé psychologique. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En fonction de la situation, appliquer les procédures établies par l'organisation pour la prise en charge et le soutien du policier; ➤ Soutenir les gestionnaires dans l'application des procédures; ➤ Faciliter et encourager l'accès aux ressources d'aide; ➤ Faciliter l'accès aux services d'aide d'urgence; ➤ Mettre en place des moyens pour augmenter l'attention et le soutien aux collègues ébranlés par la situation; ➤ Encourager la collaboration des proches du policier pour augmenter son filet de sécurité, particulièrement lors d'une crise suicidaire. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Appliquer la procédure prévue par l'organisation lors d'une absence du travail pour un problème de santé psychologique (incluant les modalités pour le retour au travail); ➤ Soutenir les gestionnaires dans l'application de la procédure. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre sur pied un comité de travail paritaire; ➤ Faire une analyse de besoins au regard de la personnalisation du <i>Programme de postvention : être prêt à agir à la suite d'un suicide de l'AQPS</i>; ➤ Personnaliser le programme, en s'inspirant de pratiques déjà existantes dans des organisations policières; ➤ Faire la promotion du programme auprès des organisations policières pour en favoriser l'implantation. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assurer la continuité des travaux du comité paritaire, notamment pour soutenir la mise en œuvre des pistes d'action et pour assurer leur suivi; ➤ Bonifier l'information disponible à la suite du suicide de policiers pour tenter d'en déterminer les facteurs d'influence pour améliorer la prévention; ➤ Soutenir des activités de recherche permettant d'accroître les connaissances sur la prévention du suicide chez les policiers; ➤ Améliorer le transfert des connaissances issues de la recherche aux utilisateurs potentiels : milieu scolaire, organisations policières, partenaires, ressources d'aide, etc.

Continuum qui pourrait être mis en place par le MSP pour assurer un filet de sécurité

En complément aux actions proposées, certains investissements du MSP pourraient être mis de l'avant afin d'améliorer l'accès aux services spécialisés pour les policiers	
Développer réseau de sentinelles provincial	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer formation provinciale en collaboration avec l'ENPQ et SPVM
Application mobile d'autosurveillance	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projet en cours dans sept CIUSS par le Centre d'étude sur le Trauma avec constats très encourageants; ➤ Outil pour détecter de manière précoce l'émergence de la détresse psychologique et agir efficacement sur celle-ci (notification envoyée inviter la personne en détresse à prendre des actions pour soutenir son bien-être comme par exemple consulter une ressource d'aide); ➤ Doit être adaptée à la réalité des policiers; ➤ Financer un projet pilote (100 000\$); ➤ Fournir des données anonymisées sous forme de tendances globales sur l'état de la santé mentale des participants; ➤ Prometteur pour le MSP car l'application pourrait éventuellement être offerte aux agents correctionnels et autres intervenants d'urgence
Ligne téléphonique d'urgence 24h/7jours	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Financer avec MSSS et autres partenaires projet pilote de ligne d'urgence; ➤ Centre d'études sur le trauma en collaboration avec le CIUSSS pourrait mettre en œuvre ce projet; ➤ Nécessite un budget sur 4 ans : <ul style="list-style-type: none"> ○ Embauche d'un chargé de projet; ○ Recrutement et formation des intervenants; ○ Opérationnalisation de la ligne (matériel, informatique, etc).
Consultation avec un professionnel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plusieurs options actuellement offertes : projet du fédéral (PSPnet, psychothérapie en ligne pour personnel de la sécurité publique). programme d'aide aux employés, La Vigile; psychologues ou psychothérapeutes en privé. ➤ À développer : <ul style="list-style-type: none"> ○ Création d'une liste de références de ressources spécialisées à la réalité policière; ○ Solliciter la collaboration de l'Ordre des psychologues du Québec pour projet de formation continue des psychologues pour les métiers d'urgence.

CALENDRIER DES ACTIVITÉS ET ÉCHÉANCIERS

ACTIONS	RESPONSABLE(S)	ÉCHÉANCIERS	ÉTAT
Identifier les besoins, constats et recommandations	MSP, APSAM	Mars 2020	RÉALISÉ
Consulter partenaires du plan d'action	MSP, APSAM	Décembre 2020	EN COURS
Identifier sources de financement	MSP	Décembre 2020	EN COURS
Rédaction du plan d'action	MSP, APSAM, APSSAP, CRISE	Janvier 2021	EN COURS

Le 2 juin 2022

À TOUS LES DIRECTEURS DE CORPS DE POLICE

Objet : Continuum de services pour soutenir les policiers en détresse psychologique

N/Réf : 2022-25

Madame,
Monsieur,

La semaine dernière, la ministre de la Sécurité publique, M^{me} Geneviève Guilbault, a fait l'annonce de l'élaboration d'un continuum de services en matière de soutien psychologique aux policiers. Ce continuum permettra aux policiers du Québec d'être soutenus et supervisés par des intervenants spécialisés en santé psychologique et formés plus particulièrement au contexte du travail et à la réalité policière en plus d'assurer un filet de sécurité pour les policiers en détresse psychologique. Ces actions seront réalisées en collaboration avec l'École nationale de police du Québec et l'organisme La Vigile. Le continuum de services se divise en trois axes, soit :

1. Le développement d'un programme de formation pour les psychologues et les professionnels de la relation d'aide œuvrant auprès des policiers

Cette mesure a comme objectif d'offrir une formation aux professionnels de la relation d'aide œuvrant auprès des policiers afin de permettre à ces derniers d'accroître leurs connaissances de la fonction policière. Le MSP convient qu'une telle formation permettra aux divers intervenants d'offrir des services mieux adaptés aux besoins des policiers.

2. Le développement d'un réseau provincial de pairs aidants

Le rôle des pairs aidants est de dépister, de réduire la stigmatisation, l'exclusion et le jugement et de renforcer le soutien aux pairs. Cet axe d'intervention vise à mettre en place un programme intégré de pairs aidants qui comprend les quatre initiatives suivantes :

- Déployer une formation en ligne « Prévention des impacts psychologiques chez les policiers » offerte à tous les policiers du Québec (en français et en anglais).
- Établir le profil de compétences du pair aidant et développer un outil de sélection.
- Développer et diffuser une formation pour les pairs aidants et une formation pour les gestionnaires.
- Monter un plan de mesure/évaluation et de suivi de l'initiative.

3. Le développement d'une ligne d'écoute d'urgence 24/7 destinée aux policiers en détresse

Cette mesure vise à soutenir financièrement La Vigile afin qu'elle accroisse son offre de services à l'ensemble de la communauté policière relativement à la ligne d'écoute 24/7 et la formation de ses intervenants en matière de premiers soins psychologiques.

Rappelons que vous pouvez contacter la ligne d'urgence au numéro suivant : 1-888-315-7001.

PSPNET

Par ailleurs, nous profitons de l'occasion pour rappeler que des services de soutien sont aussi disponibles pour les policiers au moyen du programme PSPNET. Ce service est assuré par une équipe de psychologues spécialisés basée au Québec, affiliée à l'Université de Regina en partenariat avec l'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique pour le personnel de la sécurité publique (PSP). Les informations relatives au programme sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.pspnet.ca/fr/home/>

Spécialement conçu pour le PSP, y compris les services correctionnels, les pompiers, les policiers, les paramédics, la sécurité frontalière et les répartiteurs, la thérapie cognitive et comportementale issue du PSPNET est élaborée notamment pour le traitement des symptômes de dépression, d'anxiété et de trouble de stress post-traumatique. Ce programme, qui combine des modules d'intégration en ligne avec le suivi hebdomadaire d'un psychologue spécialisé, est principalement octroyé par le biais d'Internet pour un suivi de huit semaines avec possibilité de prolonger jusqu'à 16 semaines.

Pour conclure, bien que le MSP annonce la mise en place d'un continuum de services en matière de soutien psychologique aux policiers se déployant sur cinq années, la responsabilité de détecter et de soutenir le personnel en situation de détresse psychologique demeure celle de l'employeur. Ainsi, le recours, par exemple, à des services spécialisés tels que ceux offerts par la Vigile et PSPNET devraient être encouragés puisqu'ils peuvent répondre aux besoins des policiers.

Dans un contexte où les policiers doivent privilégier davantage des interventions où ils ont recours notamment à des techniques de communication tactique et de désescalade pour désamorcer, par exemple, des situations de crise et ainsi éviter le recours à la force, il est primordial que ceux-ci soient en bonne santé psychologique.

Comptant sur votre collaboration habituelle, nous vous prions d'agréer, Monsieur, Madame, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La sous-ministre associée,



Catherine Beaudry

c. c. Louis Morneau, sous-ministre associé au sous-ministériat des affaires policières



25 MAI 2022

DÉCRET

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

NUMÉRO

885-2022

CONCERNANT l'octroi d'une aide financière maximale de 1 275 481 \$ à l'École nationale de police du Québec pour le développement d'un programme de formation pour les psychologues et les professionnels de la relation d'aide œuvrant auprès des policiers et d'un réseau provincial de pairs aidants, pour les exercices financiers 2022-2023, 2023-2024 et 2024-2025

---ooo0ooo---

ATTENDU QUE le gouvernement a annoncé, dans le budget 2022-2023, des investissements de 2 900 000 \$ au cours des exercices financiers 2022-2023 à 2026-2027 pour la mise en place d'un continuum de services permettant d'assurer un filet de sécurité pour les policiers en détresse psychologique;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 7 et du premier alinéa de l'article 10 de la Loi sur la police (chapitre P-13.1) est instituée l'École nationale de police du Québec qui 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;

ATTENDU QUE l'École nationale de police du Québec souhaite développer un programme de formation pour les psychologues et les professionnels de la relation d'aide œuvrant auprès des policiers et développer un réseau provincial de pairs aidants;

ATTENDU QU'en vertu du paragraphe a de l'article 3 du Règlement sur la promesse et l'octroi de subventions (chapitre A-6.01, r. 6) tout octroi et toute promesse de subvention doivent être soumis à l'approbation préalable du gouvernement, sur recommandation du Conseil du trésor, lorsque le montant de cet octroi ou de cette promesse est égal ou supérieur à 1 000 000 \$;

ATTENDU QU'il y a lieu d'autoriser la ministre de la Sécurité publique à octroyer une aide financière maximale de 1 275 481 \$ à l'École nationale de police du Québec pour le développement d'un programme de formation pour les psychologues et les professionnels de la relation d'aide œuvrant auprès des policiers et d'un réseau provincial de pairs aidants, soit un montant maximal de 114 292 \$ pour l'exercice financier 2022-2023, un montant maximal de 750 119 \$ pour l'exercice financier 2023-2024 et un montant maximal de 411 070 \$ pour l'exercice financier 2024-2025;

ATTENDU QUE cette aide financière sera octroyée selon les conditions et les modalités qui seront prévues dans une entente à intervenir entre la ministre de la Sécurité publique et l'École nationale de police du Québec, laquelle sera substantiellement conforme au projet d'entente joint à la recommandation ministérielle du présent décret;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation de la ministre de la Sécurité publique :

QUE la ministre de la Sécurité publique soit autorisée à octroyer une aide financière maximale de 1 275 481 \$ à l'École nationale de police du Québec pour le développement d'un programme de formation pour les psychologues et les professionnels de la relation d'aide œuvrant auprès des policiers et d'un réseau provincial de pairs aidants, soit un montant maximal de 114 292 \$ pour l'exercice financier 2022-2023, un montant maximal de 750 119 \$ pour l'exercice financier 2023-2024 et un montant maximal de 411 070 \$ pour l'exercice financier 2024-2025;

QUE cette aide financière soit octroyée selon les conditions et les modalités prévues dans une entente à intervenir entre la ministre de la Sécurité publique et l'École nationale de police du Québec, laquelle sera substantiellement conforme au texte du projet d'entente joint à la recommandation ministérielle.

Le greffier du Conseil exécutif



A – IDENTIFICATION DE LA RECOMMANDATION			
Numéro :	81		
Description:	Former l'ensemble des gestionnaires des services de police en matière de détection et d'orientation des policiers aux prises avec des problèmes psychologiques.		
Thème	Santé et bien-être des policiers		
B- EXTRAIT DU RAPPORT DU CCRP			
Numéro de la page :	113-119		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ « Au cours des dernières années, le nombre de décès par suicide chez les policiers a été plus élevé que le nombre de décès en service. » - UMQ ▪ « Le survol des moyens mis de l'avant par les différents services de police met en lumière le caractère inégal des mesures mises à la disposition des policiers québécois. » ▪ « Le comité est sensible à la question de la santé mentale des policiers. Un récent rapport d'investigation du coroner sur la mort d'un policier à Rouyn-Noranda en rappelle l'importance. » ▪ « Il croit, tout comme bon nombre de parties prenantes, qu'un patrouilleur ou qu'un enquêteur en santé et stable sur le plan émotionnel est mieux outillé pour accomplir son travail au quotidien. » ▪ « Au front dès la première heure, les professionnels de la santé ont été particulièrement affectés par la situation. Par le truchement de leurs associations professionnelles, bon nombre d'entre eux peuvent toutefois compter sur des programmes d'aide adaptés. Ce n'est malheureusement pas le cas pour toutes les catégories de travailleurs, dont les policiers au Québec. » 		
C - ANALYSE ET COMMENTAIRES DU MSP			
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le MSP est favorable à la recommandation 81 et l'analyse du CCRP. Cependant, des recommandations ont été privilégiées à celle-ci pour répondre à des besoins urgents auprès des organisations policières. 		
D - SOLUTION PROPOSÉE PAR LE MSP			
Nom du projet	N/A		
Description de l'extrait	N/A		
Description du projet	Le projet n'a pas été débuté.		
E – APPROBATION			
Direction générale responsable	DGAOP	Direction responsable	DPPO
État d'avancement de la solution	Non débuté	Date de décision	