

École nationale de police du Québec



BILANS 2016-2017 et 2017-2018 à l'égard des personnes handicapées

Mise à jour 2018-2019 du Plan d'action

Adopté par le comité de direction
le 9 avril 2019

Direction des affaires institutionnelles et
des communications

Québec 

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
(819) 293-8631 poste 6297

COORDINATION : DIRECTION DES AFFAIRES INSTITUTIONNELLES ET DES COMMUNICATIONS

© École nationale de police du Québec, 2016.

Ce document est la propriété exclusive de l'École nationale de police du Québec. Toute reproduction totale ou partielle du présent document ainsi que toute diffusion du tout ou d'une partie de son contenu, sous quelque forme que ce soit (conférence, cours ou autre semblable moyen de diffusion), doivent au préalable être autorisés par écrit par la direction de l'École nationale de police du Québec.

Note : Dans ce document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

PLA 01-04

MISE EN CONTEXTE

Conformément aux exigences de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (RLRQ, c. E-20.1) l'École nationale de police du Québec (Ci-après l'École) a adopté son plan d'action 2016-2020 identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées. Le présent bilan 2016-2017 et 2017-2018 décrit les mesures prises au cours de ces 2 années et identifie les mises à jour au plan d'action pour l'année 2018-2019 dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

PLAINTES ET DEMANDES REÇUES DURANT L'ANNÉE 2016-2017 et 2017-2018

Nombre de plaintes provenant de la clientèle, des membres du personnel ou des étudiants à l'égard des services offerts aux personnes handicapées : **aucune**.

Nombre de plaintes en lien avec l'accès à l'information et à la documentation concernant les services offerts aux personnes handicapées : **aucune**.

Nombre de demandes de documents adaptés aux caractéristiques et aux besoins des personnes handicapées : **aucune**.

ACRONYMES

| | |
|--------------|--|
| DFIPG | Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie |
| DPP | Direction du perfectionnement policier |
| DAIC | Direction des affaires institutionnelles et des communications |
| DFSP | Direction de la formation en sécurité publique |
| DDPS | Direction du développement pédagogique et des savoirs |
| DSAT | Direction du soutien administratif et technologique |
| DRH | Direction des ressources humaines |
| QVT | Qualité de vie au travail |

BILAN DES ACTIONS RÉALISÉES EN 2016-2017 ET 2017-2018

OBSTACLES EXISTANTS, PRIORITÉS D'ACTION ET MESURES RETENUES

Actions posées au regard de notre mission générale

| | Directions responsables | Obstacles priorités | Mesures retenues | Résultats attendus | Indicateurs de suivi | Résultats au 30 juin 2018 |
|--|-------------------------|--|--|---|---|--|
| FORMATION DES CLIENTÈLES POLICIÈRE ET DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE | | | | | | |
| 1. | DFIPG DFSP DAIC | Connaissances limitées des aspirants policiers pour intervenir auprès de personnes ayant un trouble de santé mentale | Poursuivre l'intégration et l'évaluation d'éléments de formation touchant l'intervention auprès de personnes ayant des troubles de santé mentale, au sein des cohortes du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) | Sensibiliser les aspirants policiers aux personnes ayant un trouble de santé mentale et les former sur les meilleures stratégies d'intervention | Éléments de formation intégrés et/ou évalués. | Depuis mai 2015, la formation initiale des aspirants policiers a été bonifiée sur le plan de l'intensité physique, du contrôle des émotions, de la résistance au stress ainsi que du renforcement des techniques de désamorçage et désescalade de situation de crise. |
| 2. | DFIPG DFSP DAIC | 1) Méconnaissance des services offerts dans la région pour desservir la clientèle des personnes handicapées 2) Absence de projets de cohorte au PFIPG (projet communautaire) avec les personnes handicapées | 1) Dresser la liste des différents organismes qui œuvrent auprès des personnes handicapées ainsi que tout autre organisme communautaire de la région nicolétaine 2) Identifier, pour les années scolaires 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020, un organisme qui vient en aide aux personnes handicapées | 1) Identifier les organismes potentiels où les aspirants policiers peuvent s'impliquer de façon éthique dans leur formation, par l'entremise d'un projet de cohorte 2) Proposer, pour les années scolaires 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, un projet qui serait réalisé par une cohorte du PFIPG avec l'organisme identifié. Cela permettrait de faire connaître le rôle des policiers à cette clientèle et de sensibiliser les aspirants policiers | 1) Liste rédigée 2) Projet de cohorte réalisé avec un organisme venant en aide aux personnes handicapées | Projets de cohortes : - Collectes de fonds dans le cadre de différentes activités organisées par les aspirants du PFIPG. Les fonds amassés ont été remis notamment aux organismes suivants : la Vigile, Opération Enfant Soleil et la Société canadienne de la sclérose en plaques |

| | Directions responsables | Obstacles priorités | Mesures retenues | Résultats attendus | Indicateurs de suivi | Résultats au 30 juin 2018 |
|----|------------------------------|---|--|---|--|--|
| 3. | DFIPG DPP DAIC DFSP | Nombre limité de policiers et d'intervenants du milieu de la sécurité publique de formés en prévention des troubles de santé mentale | Organiser un <i>Colloque sur la santé mentale des intervenants dans le domaine de la sécurité publique</i> qui traitera de la santé mentale et de la gestion des émotions et du stress chez le policier | Rejoindre un plus grand nombre d'intervenants policiers et du milieu de la sécurité publique | Organisation du colloque et augmentation du nombre d'intervenants policiers et du milieu de la sécurité publique de formés | Le <i>Colloque sur les enjeux en matière de santé psychologique dans la pratique des métiers d'urgence</i> a eu lieu les 13 et 14 septembre 2018. Plus de 250 participants étaient sur place afin d'enrichir les pratiques existantes en matière de prévention psychologique pour les organisations liées aux métiers d'urgence. Le but ultime étant d'accroître la résilience des intervenants en situation d'urgence. De plus, les 2 premières conférences ont été filmées et diffusées en Twitter live pour le public. |
| 4 | DFSP DPP | Connaissance limitée du rôle et des responsabilités des premiers répondants permettant de réduire les risques liés à la santé mentale lors d'événements bouleversants ou potentiellement traumatisants auprès de leurs pairs. | 1) Élaboration et présentation de formations pour les premiers répondants en matière d'impacts psychologiques inhérents au métier d'intervenant en situation d'urgence. 2) Élaboration et diffusion de la formation en ligne sur <i>Le désamorçage et le débriefage : des outils de prévention pour les premiers intervenants</i> | 1) Former les policiers, pompiers et ambulanciers pour le développement de la compétence à exercer adéquatement son rôle et ses responsabilités lors d'événements bouleversants ou potentiellement traumatisants auprès de ses pairs 2) Permettre aux intervenants désireux d'améliorer leur compréhension des impacts psychologiques liés aux tâches opérationnelles et de se familiariser avec les outils de prévention des blessures psychologiques, tels que le désamorçage, le débriefage psychologique ainsi que le débriefage opérationnel. | 1) Diffusion des formations aux premiers répondants 2) Diffusion de la formation en ligne et élargissement de la portée de la formation aux autres intervenants du milieu de la sécurité publique | - Diffusion des formations <i>Prévention des impacts psychologiques</i> pour les cadres, superviseurs et agents par Josée Bergeron, psychologue au Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) de l'École. - Formation en ligne sur la prévention des impacts psychologiques maintenant disponible pour les techniciens ambulanciers paramédics, les pompiers et les policiers. Cette formation est adaptée à chacun des quarts de métiers avec des témoignages de leurs pairs. |

| | Directions responsables | Obstacles priorités | Mesures retenues | Résultats attendus | Indicateurs de suivi | Résultats au 30 juin 2018 |
|------------------|-------------------------|---|--|--|---|---|
| 5 | DPP | Connaissances limitées des policiers pour intervenir auprès de personnes ayant un trouble de santé mentale, parfois grave | 1) Élaboration d'une formation en ligne sur les techniques de désescalade 2) Élaboration d'une formation pratique avec des scénarios pour l'application des techniques de désescalade | 1) Finalisation et début de la diffusion de la formation en ligne 2) Former les policiers en application des techniques de désescalade. | Nombre de participants formés | - La formation en ligne <i>Désescalade –État mental perturbé</i> est maintenant disponible suite aux recommandations du coroner Luc Malouin. La formation est d'une durée de 7 heures et est destinée aux intervenants de première ligne. Un des modules de cette formation traite notamment du trouble du spectre de l'autisme et de troubles neurodéveloppementaux. - La formation <i>Désescalade – État mental perturbé</i> offre également un volet pratique afin que les policiers soient mieux formés sur la façon d'intervenir auprès des personnes ayant des problèmes de santé mentale. |
| 6 | DPP | Connaissances limitées des stratégies d'intervention dans un contexte de tension sociale et auprès de personne dont l'état mental est perturbé | Formation des intervenants du milieu de la sécurité publique au sujet des stratégies adaptée auprès de personnes en crise. | Permettre à l'intervenant d'identifier les stratégies adaptées à un contexte de tension sociale ou auprès d'une personne dont l'état mental est perturbé. Il pourra ainsi réactiver ses compétences relatives à la communication tactique, la désescalade ainsi que le modèle national en emploi de la force | Nombre d'intervenants formés | La formation <i>Intervenir sécuritairement auprès d'une personne en crise</i> est maintenant disponible. La formation est d'une durée de 14 heures et est destinée aux agents de la paix. Pour les années 2016-2017 et 2017-2018, 18 groupes ont été formés pour un total de 264 inscriptions. |
| RECHERCHE | | | | | | |
| 7 | DDPS | Stratégies déficientes dans le cadre d'une intervention policière auprès d'une personne ayant un trouble de santé mentale, parfois grave et requérant l'usage de la force (événement survenu à Montréal le 7 juin 2011) | Réaliser un projet de recherche en santé mentale et situations de crise – Suivi de la recommandation du coroner suite au décès de Mario Hamel | Formuler des pistes d'amélioration des formations offertes à l'École liées à l'intervention des policiers patrouilleurs auprès des personnes en crise munies d'une arme blanche | Pratiques recensées et étude des événements quasi complétée, diffusion en préparation | Le projet de recherche a été suspendu pour une durée indéterminée. |

Actions posées au regard de nos services offerts auprès de la population

| | Directions responsables | Obstacles priorités | Mesures retenues | Résultats attendus | Indicateurs de suivi | Résultats au 30 juin 2018 |
|--|-------------------------|---|---|---|--|--|
| PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT | | | | | | |
| 1. | DSAT | Manque de sensibilisation de nos partenaires internes et externes quant à l'approvisionnement de biens et de services accessibles pour tous | Mise à jour de la <i>Directive sur les contrats d'approvisionnement et de services</i> (DIR 06-02) ainsi que des processus relatifs à l'acquisition de biens ou de services | Assurer l'accessibilité universelle des biens et des services acquis par l'École et y inclure une référence au Guide d'accompagnement de l'OPHQ | DIR 06-02 et les processus révisés afin d'appliquer et de respecter, lorsque possible, le Guide d'accompagnement de l'OPHQ | Rédaction suspendue. En attente d'informations quant à l'intégration de l'École à la Loi sur les contrats des organismes publics. Les travaux devraient reprendre en juin 2019. |
| AUTRES RÉALISATIONS | | | | | | |
| L'École s'aligne sur le standard gouvernemental adopté par le Conseil du trésor, sur proposition du ministère des Services gouvernementaux, relativement à l'accessibilité de son site internet pour les personnes handicapées | | | | | | |

Actions à titre de gestionnaire d'un organisme public

| | Directions responsables | Obstacles priorités | Mesures retenues | Résultats attendus | Indicateurs de suivi | Résultats au 30 juin 2018 |
|-------------------------------------|---------------------------|---|--|--|---|--|
| SENSIBILISATION DU PERSONNEL | | | | | | |
| 1. | DAIC DRH Comité QVT | Manque de sensibilisation du personnel aux réalités des personnes handicapées | 1) Promouvoir la Semaine québécoise des personnes handicapées au sein de l'École par l'organisation d'une activité de formation ou de sensibilisation 2) Atelier de sensibilisation sur la santé mentale au travail | 1) Sensibiliser le personnel aux réalités des personnes handicapées 2) Sensibiliser le personnel à l'importance de la santé mentale | Atelier de formation ou de sensibilisation organisé et tenu | <p>2016-2017 : Promotion de la semaine des personnes handicapées du 1^{er} au 7 juin.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affichage de bandeaux promotionnels sur l'Intranet et publication d'un article de présentation de la 21^e édition de la Semaine. • Promotion des « Idées pour agir » et des ressources de l'Office des personnes handicapées du Québec • Affichage de bandeaux promotionnels sur le site internet de l'École • Invitation auprès des membres du personnel à participer à un jeu-questionnaire et à courir la chance de gagner un prix. • Installation d'affiches promotionnelles dans l'École et distribution de signets d'informations. <p>2017-2018 : Promotion de la semaine des personnes handicapées du 1^{er} au 7 juin.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affichage de bandeaux promotionnels sur l'Intranet et publication d'un article de présentation de la 22^e édition de la Semaine. • Promotion des « Idées pour agir » et des ressources de l'Office des personnes |

| | Directions responsables | Obstacles priorités | Mesures retenues | Résultats attendus | Indicateurs de suivi | Résultats au 30 juin 2018 |
|--|-------------------------|--|---|---|---|---|
| | | | | | | handicapées du Québec. <ul style="list-style-type: none"> • Affichage de bandeaux promotionnels sur le site internet de l'École. • Promotion auprès des membres du personnel des capsules vidéos disponibles sur le site de RAD. |
| SANTÉ AU TRAVAIL | | | | | | |
| 2 | DRH | Absence du personnel pour cause de maladie | Promotion auprès du personnel aux services offerts par le Programme d'aide aux employés (PAE) | Sensibiliser le personnel à l'importance de la prévention de la maladie mentale | Diminution du nombre d'absences pour cause de maladie | 2016-2017 : L'École a renouvelé son entente pour offrir un programme d'aide aux employés (PAE). Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles est passé de 19,1% en 2015-2016 à 11,3% en 2016-2017. 2017-2018 : L'École a renouvelé son entente pour offrir un PAE. Le taux d'utilisation est passé de 11,3 % en 2016-2017 à 17,4% en 2017-2018. |
| AUTRES RÉALISATIONS | | | | | | |
| <p>L'École applique depuis janvier 2005 un programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi, et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée</p> <p>Aucun candidat faisant partie du groupe des personnes handicapées n'a été embauché pour 2016-2017 et 2017-2018. Cette faible statistique résulte, entre autres, du faible nombre de candidatures reçues de la part de personne provenant de ce groupe.</p> | | | | | | |
| <p>Une nouveauté a été ajoutée en 2016-2017 afin de favoriser l'embauche de personnes handicapées à l'École. En effet, lors de leur inscription sur la plateforme de recrutement en ligne, les candidats sont invités à répondre à une question permettant de connaître les accommodements nécessaires lors du processus de dotation.</p> <p>En 2017-2018, deux candidats ont bénéficié de mesures d'accommodement dans le cadre du processus de recrutement.</p> | | | | | | |

AUTRES RÉALISATIONS (SUITE)

L'École s'assure annuellement que les locaux où sont offerts ses services sont physiquement accessibles aux personnes handicapées. Elle prévoit également des moyens alternatifs pour permettre aux personnes handicapées, dans le respect de leur dignité, d'avoir accès à ses services

Mise à jour et maintien du plan de mesures d'urgence prévoyant notamment la prise en charge et l'accompagnement des personnes à mobilité réduite en situation d'évacuation.

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION – 2018-2019

Modifications

p.6

MEMBRES DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE POUR 2018-2019

Le comité est constitué des personnes suivantes :

- M^{me} Andréanne Blake-Lainesse, répondante pour la Direction des affaires institutionnelles et des communications;
- M. Stéphane Biron, répondant pour la Direction des services administratifs et technologiques (approvisionnement);
- M^{me} Ève-Line Dion, répondante pour la Direction de la formation en sécurité publique;
- M. Mario Marcouiller, répondant pour la Direction des services administratifs et technologiques (techniciens informatiques);
- M^{me} Martine Paul-Hus, répondante pour la Direction des ressources humaines;
- M^{me} Louise Monfette, répondante pour la Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie;
- M^{me} Catherine Perreault, répondante pour la Direction du développement pédagogique et des savoirs;
- M^{me} Nancy Lemire et M. Jean-Yves Duchesne, répondants pour le Service de l'hôtellerie et des immeubles;
- M. Mario Frappier, répondant pour la Direction du perfectionnement policier;
- M^{me} Manon Larouche, répondante pour le Club social.

Modifications (suite)

p.11

Actions à titre de gestionnaire d'un organisme public

| | Secteurs d'activité | Direction responsable | Obstacles priorités | Mesures retenues | Résultats attendus | Échéancier | Indicateurs de suivi |
|----|------------------------------|---------------------------|---|---|--|--------------|---|
| 1. | Sensibilisation du Personnel | DAIC DRH Comité QVT | Manque de sensibilisation du personnel aux réalités des personnes handicapées | 1)Souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées au sein de l'École 2)Faire connaître le plan d'action de l'École à l'égard des personnes handicapées et ses bilans auprès des membres du personnel | Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées | Annuellement | 1) Diffusion d'informations concernant la Semaine québécoise des personnes handicapées. 2) Diffusion du plan d'action et des bilans sur le site internet ainsi que sur l'Intranet de l'École |

Ajout

Actions posées au regard de nos services offerts auprès de la population

| | Secteurs d'activité | Direction responsable | Obstacles priorités | Mesures retenues | Résultats attendus | Échéancier | Indicateurs de suivi |
|----|---------------------|-----------------------|---|--|--|------------|--|
| 2. | Mesures de sécurité | DSAT SHI | Déplacements difficiles en cas d'évacuation pour les personnes à mobilité réduite | Mise à jour et maintien du plan de mesures d'urgence | Assurer la sécurité des personnes à mobilité réduite en cas d'évacuation | En continu | 1) Mise à jour du plan de mesures d'urgence 2) Établir la liste des employés, étudiants ou clients en situation d'handicap et désigner une personne-ressource pour chacun d'eux, le cas échéant |

p.9

Le projet de recherche en santé mentale et situations de crise recommandé par le coroner a été suspendu pour une durée indéterminée. Il y a donc lieu de retirer cet élément du plan d'action 2016-2020 à l'égard des personnes handicapées.

| | Secteurs d'activité | Direction responsable | Obstacles priorités | Mesures retenues | Résultats attendus | Échéancier | Indicateurs de suivi |
|---|---------------------|---|---|---|---|------------|---|
| 7 | Recherche | Direction du développement pédagogique et de la recherche | Stratégies déficientes dans le cadre d'une intervention policière auprès d'une personne ayant un trouble de santé mentale, parfois grave et requérant l'usage de la force (événement survenu à Montréal le 7 juin 2011) | Réaliser un projet de recherche en santé mentale et situations de crise – Suivi de la recommandation du coroner suite au décès de Mario Hamel | Formuler des pistes d'amélioration des formations offertes à l'École liées à l'intervention des policiers patrouilleurs auprès des personnes en crise munies d'une arme blanche | Juin 2018 | Pratiques recensées et étude des événements quasi complétée, diffusion en préparation |

ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS

L'École a confié à son directeur des activités institutionnelles et des communications, Pierre St-Antoine, la responsabilité de coordonner le plan d'action 2016-2020. Toutefois, toutes les directions de l'École sont mises à contribution en vue de répondre aux objectifs poursuivis au regard de sa mission générale, de ses services à la population et à titre de gestionnaire d'un organisme public. Par ailleurs, chaque directeur est imputable de l'atteinte des résultats identifiés relevant de sa direction.

DIFFUSION

L'École souhaite faire connaître son plan d'action 2016-2020, lequel est disponible sur support papier à la Direction des affaires institutionnelles et des communications en composant le 819 293-8631 poste 6417, sur son site intranet et sur son site Web à l'adresse : www.enpq.qc.ca.

Pour tout commentaire, suggestion ou demande d'information :

Pierre St-Antoine

Directeur des affaires institutionnelles
et des communications

École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville

Nicolet (Québec) J3T 1X4

Téléphone : 819 293-8631 poste 6247

Télécopieur : 819 293-2143

psta@enpq.qc.ca

CONCLUSION

En conclusion, l'École entend continuer de mettre de l'avant les mesures qu'elle a retenues dans son sixième plan d'action pour ainsi permettre aux personnes handicapées d'apporter leur contribution au développement de la société québécoise. De plus, conformément à l'article 61.1 de la Loi, l'École entend mettre à jour ce plan d'action et publier des bilans annuellement.