

# École nationale de police du Québec



## **PLAN D'ACTION 2016-2020** à l'égard des personnes handicapées

Adopté par le comité de direction  
le 18 avril 2017

Direction des affaires institutionnelles et  
des communications

**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

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>PORTRAIT DE L'ÉCOLE .....</b>	<b>4</b>
<b>INSTITUTION .....</b>	<b>4</b>
<b>MISSION .....</b>	<b>4</b>
<b>CLIENTÈLE .....</b>	<b>5</b>
<b>SERVICES À LA CLIENTÈLE .....</b>	<b>5</b>
<b>PROXIMITÉ DE L'ÉCOLE AUPRÈS DE LA POPULATION .....</b>	<b>5</b>
<b>ACTIVITÉS À TITRE DE GESTIONNAIRE D'UN ORGANISME PUBLIC .....</b>	<b>5</b>
<b>ENGAGEMENT DE L'ÉCOLE .....</b>	<b>5</b>
<b>BILAN POUR L'ANNÉE 2015-2016 .....</b>	<b>6</b>
<b>PRÉSENTATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE .....</b>	<b>6</b>
<b>OBSTACLES EXISTANTS, PRIORITÉS D'ACTION ET MESURES RETENUES .....</b>	<b>7</b>
<b>ACTIONS POSÉES AU REGARD DE NOTRE MISSION GÉNÉRALE.....</b>	<b>7</b>
<b>ACTIONS POSÉES AU REGARD DE NOS SERVICES OFFERTS AUPRÈS DE LA POPULATION.....</b>	<b>10</b>
<b>ACTIONS À TITRE DE GESTIONNAIRE D'UN ORGANISME PUBLIC.....</b>	<b>11</b>
<b>MÉCANISMES DE SUIVI.....</b>	<b>12</b>
<b>REDDITION DE COMPTES SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE.....</b>	<b>12</b>
<b>ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS.....</b>	<b>12</b>
<b>DIFFUSION .....</b>	<b>12</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>12</b>

## INTRODUCTION

L'École nationale de police du Québec (l'« École ») est fière de présenter son sixième plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Ce plan d'action est élaboré conformément aux exigences de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale<sup>1</sup> (la « Loi »).

L'École souhaite ainsi participer à la mise en place de mesures favorisant l'exercice des droits des personnes handicapées au sein de son institution et, par le fait même, de réduire les obstacles quant à leur intégration. Elle désire profiter de cette occasion pour démontrer son engagement clair à améliorer ses services offerts auprès de la population afin d'y intégrer les personnes handicapées. Celles-ci doivent avoir la chance de participer au développement et à l'enrichissement de notre société en y apportant leur savoir-faire et leur savoir-être.

Ce sixième plan d'action présentera les obstacles existants, priorités d'actions et mesures retenues par l'École pour les années 2016-2020 ainsi que les échéanciers.

Le présent plan d'action s'échelonne du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2020 afin de coïncider avec l'année financière de l'École. Cette façon de faire facilite le suivi des mesures retenues et des échéanciers pour en faire une reddition simultanée avec le *Rapport annuel de gestion* de l'École.

## PORTRAIT DE L'ÉCOLE

### Institution

L'École est une personne morale, mandataire du gouvernement du Québec, comptant 399 employés et dont le siège est situé à Nicolet dans la région du Centre-du-Québec. Elle a été instituée le 1<sup>er</sup> septembre 2000 en vertu de la

Loi sur la police<sup>2</sup>, sanctionnée le 16 juin 2000. Elle remplace depuis cette date l'Institut de police du Québec, créé en 1969.

### Mission

En vertu de la Loi sur la police, l'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

À ce titre, l'École a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, exception faite de la formation acquise dans le cadre d'un programme conduisant à un diplôme d'études collégiales ou à une attestation d'études collégiales en techniques policières.

L'École offre des activités de perfectionnement professionnel et de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

L'École a également le mandat de faire ou de faire effectuer de la recherche et des études orientées vers la formation dans des domaines touchant le travail policier et pouvant avoir une incidence sur la formation policière; elle en publie et en diffuse les résultats. Elle est ainsi un lieu de réflexion sur la formation policière.

Elle conseille, en matière de formation professionnelle, les corps de police et les associations représentatives de leurs membres. Elle favorise la concertation et la collaboration des diverses institutions offrant de la formation policière et tient le ministre de la Sécurité publique informé à cet égard.

L'École peut, sur autorisation conjointe du ministre de l'Éducation et du ministre de la Sécurité publique et aux conditions qu'ils déterminent, élaborer et offrir des programmes

---

<sup>1</sup> RLRQ, chapitre E-20.1

---

<sup>2</sup> RLRQ, chapitre P-13.1

de formation professionnelle de niveau collégial et des programmes d'enseignement universitaire.

Elle encourage, facilite et planifie les échanges d'expertises avec l'extérieur du Québec et, en particulier, favorise la contribution de spécialistes québécois à des missions d'échange international en matière de formation policière.

### Clientèle

La clientèle de l'École est diversifiée. On y retrouve notamment : des étudiants (policiers et aspirants policiers), des clients du milieu de la sécurité publique (corps de police et toute autre organisation du milieu de la sécurité publique), des partenaires, des citoyens et la communauté.

### Services à la clientèle

Le secteur d'activité de l'École est la formation policière, laquelle englobe la formation initiale, le perfectionnement professionnel et le perfectionnement de service dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière.

Elle peut également, dans le cadre de sa mission, élaborer des programmes et des activités de formation et les offrir à toute personne ou tout groupe qui lui en fait la demande (ex : Société de l'assurance automobile du Québec, Hydro-Québec, ministère de la Sécurité publique (Services correctionnels, Sécurité dans les palais de justice), Société de transport de Montréal, etc.).

### Proximité de l'École auprès de la population

L'École offre différents services aux collectivités pour la tenue de séminaires et de colloques, pour la location d'espaces et d'équipements et la gestion de projets spéciaux, notamment :

- ☞ Soutien logistique, soutien technique informatique et audiovisuel;
- ☞ Salles de formation ou de rencontres dotées d'équipements multimédias;
- ☞ Service de vidéoconférence;
- ☞ Amphithéâtres multimédias;

- ☞ Hébergement de groupes;
- ☞ Service de cafétérias et de réceptions;
- ☞ Centre sportif.

L'École a également renouvelé en août 2011 une entente avec la Ville de Nicolet afin d'offrir ses installations sportives aux résidents de la Ville et de la MRC de Nicolet-Yamaska. Cette entente est d'une durée de 60 mois avec possibilité de renouvellement.

Après vérification auprès du Service des loisirs de la Ville de Nicolet, il s'avère que la clientèle des personnes handicapées est très satisfaite des installations de l'École. De plus, pour accommoder les personnes à mobilité réduite, la Ville de Nicolet leur fournit des cartes d'accès afin qu'elles puissent se stationner près de l'entrée du centre sportif.

Aussi, l'École offre aux personnes handicapées les services d'un employé pour les accompagner sur le campus afin de faciliter leurs déplacements.

### Activités à titre de gestionnaire d'un organisme public

L'École gère des effectifs. Elle voit à l'embauche et au maintien au travail de ces derniers.

Dans le cadre de sa mission et de ses activités, l'École applique notamment la *Loi sur la police*, des règlements, dont le *Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec*<sup>3</sup> et divers documents administratifs, tels que des politiques, directives, programmes, processus et procédures.

Pour l'année 2015-2016, l'École compte deux personnes handicapées au sein de son personnel.

### Engagement de l'École

L'École s'engage à assurer la participation des personnes handicapées faisant partie de sa clientèle et de ses employés afin de réduire les

---

<sup>3</sup> RLRQ, chapitre P-13.1, r. 4

obstacles à leur intégration et ainsi leur permettre de prendre part, de façon entière, à un véritable exercice du droit à l'égalité.

## **BILAN POUR L'ANNÉE 2015-2016**

À titre d'information, le bilan des actions pour l'année 2015-2016 est présenté dans le document *Plan d'action 2015-2016 à l'égard des personnes handicapées – Bilan 2015-2016*. Ce document est accessible sur le site Web de l'École, à l'adresse suivante : [www.enpq.qc.ca](http://www.enpq.qc.ca)

## **PRÉSENTATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Le présent plan d'action a été élaboré par le coordonnateur du plan d'action, M. Pierre St-Antoine, en collaboration avec le comité de développement durable, lequel a été mis sur pied au printemps 2014 et est constitué des personnes suivantes :

- M. Stéphane Biron, répondant pour la Direction des services administratifs et technologiques;
- M<sup>me</sup> Andréanne Deschênes, répondante pour la Direction des activités et de la formation sur mesure;
- M. Stéphane Lessard, répondant pour la Direction des services administratifs et technologiques;
- M<sup>me</sup> Nathalie Gignac, répondante pour la Direction des ressources humaines;
- M<sup>me</sup> Andréanne Blake-Lainesse, répondante pour la Direction des affaires institutionnelles et des communications;
- M<sup>me</sup> Marie-Noëlle Richer, répondante pour la Direction des affaires institutionnelles et des communications;
- M. Pierre Rousseau, répondant pour la Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie;

- M<sup>me</sup> Joanie Prince, répondante pour la Direction du développement pédagogique et des savoirs;
- M<sup>me</sup> Anne-Marie-Prince, répondante pour le Service de l'hôtellerie et des immeubles.

Le comité de développement durable a pour mandat de conseiller le coordonnateur du plan d'action ainsi que l'officier de développement durable sur l'intégration des personnes handicapées et le développement durable, par l'identification d'actions, de gestes, de projets ou d'obstacle pour améliorer la performance de l'École en ces domaines. De plus, le comité agit comme « agents de sensibilisation » au sein des diverses directions de l'École afin de promouvoir l'intégration des personnes handicapées et le développement durable. Suivant ce fait, toutes les directions de l'École sont représentées au sein de ce comité.

Comme le comité de développement durable n'est pas un comité décisionnel, c'est le comité de direction qui a adopté le présent plan d'action lors de la réunion tenue le 18 avril 2017.

## **PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PLAN D'ACTION**

Dans les pages suivantes, nous vous présenterons les actions que nous avons choisies de prioriser et de réaliser pour 2016-2020. Cette présentation est faite selon les secteurs relatifs à la mission générale, aux services à la population et à titre de gestionnaire d'un organisme public.

Le plan d'action identifie sous forme de tableau le secteur d'activités pour chacune des actions choisies, à savoir : les obstacles existants, les mesures retenues pour réduire ou enrayer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées, l'échéancier proposé ainsi que la direction responsable d'en faire le suivi.

## OBSTACLES EXISTANTS, PRIORITÉS D'ACTION ET MESURES RETENUES

### Actions posées au regard de notre mission générale

	Secteurs d'activité	Direction responsable	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Échéancier	Indicateurs de suivi
1.	Formation des aspirants policiers	Direction de la formation policière Direction des activités et de la formation sur mesure Direction des affaires institutionnelles et des communications	Connaissances limitées des aspirants policiers pour intervenir auprès de personnes ayant un trouble de santé mentale, parfois grave	Poursuivre l'intégration et l'évaluation d'éléments de formation touchant l'intervention auprès de personnes ayant des troubles de santé mentale, parfois grave 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, parfois grave et les former sur les meilleures stratégies d'intervention	Continu	Éléments de formation intégrés et/ou évalués.
2.	Formation des aspirants policiers	Direction de la formation policière Direction des activités et de la formation sur mesure Direction des affaires institutionnelles et des communications	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) Juin 2017 2) Juin 2017, 2018 et 2019	1) Liste rédigée 2) Projet de cohorte réalisé avec un organisme venant en aide aux personnes handicapées

Actions posées au regard de notre mission générale (suite)

	Secteurs d'activité	Direction responsable	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Échéancier	Indicateurs de suivi
3.	Formation des policiers et d'autres intervenants du milieu de la sécurité publique	Direction de la formation policière  Direction du perfectionnement policier  Direction des affaires institutionnelles et des communications	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	Septembre 2018	Organisation du colloque et augmentation du nombre d'intervenants policiers et du milieu de la sécurité publique de formés
4	Formation des premiers répondants	Direction des activités et de la formation sur mesure  Direction du perfectionnement policier	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	1) Sept. 2017  2) Sept. 2018	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



					psychologiques, tels que le désamorçage, le débriefage psychologique ainsi que le débriefage opérationnel.		
5	Formation des policiers	Direction du perfectionnement policier	Connaissances limitées des policiers pour intervenir auprès de personnes ayant un trouble de santé mentale, parfois grave	<p>1) Élaboration d'une formation en ligne sur les techniques de désescalades</p> <p>2) Élaboration d'une formation pratique avec des scénarios pour l'application des techniques de désescalades</p>	<p>1) Finalisation et début de la diffusion de la formation en ligne</p> <p>2) Former les policiers en application des techniques de désescalade.</p>	<p>1) Sept. 2017</p> <p>2) Déc. 2017</p>	Nombre de participants formés
6	Formation des policiers et des intervenants du milieu de la sécurité publique	Direction du perfectionnement policier	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 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	Continu	Nombre d'intervenants formés
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

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
1.	Processus d'approvisionnement	Direction des services administratifs et technologiques	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	Juin 2018	DIR 06-02 et les processus révisés afin d'appliquer et de respecter, lorsque possible, le Guide d'accompagnement de l'OPHQ

Actions à titre de gestionnaire d'un organisme public

Secteurs d'activité	Direction responsable	Obstacles priorisés	Mesures retenues	Résultats attendus	Échéancier	Indicateurs de suivi	
1.	Sensibilisation du personnel	Direction des affaires institutionnelles et des communications  Direction des ressources humaines  Comité Qualité de vie au travail (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	1) Continu 2) Déc. 2019	Atelier de formation ou de sensibilisation organisé et tenu
2	Santé au travail	Direction des ressources humaines	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	Continu	Diminution du nombre d'absence pour cause de maladie

## MÉCANISMES DE SUIVI

Un suivi sera fait auprès de chacune des directions responsables au cours du mois de mars de chaque année. Un état d'avancement des travaux sera par la suite produit par la Direction des affaires institutionnelles et des communications, en collaboration avec le comité de développement durable et sera déposé au comité de direction. Ce dernier pourra donc suivre l'évolution du dossier et vérifier l'atteinte ou non des résultats attendus. Un bilan sera rédigé au 30 juin de chaque année et sera par la suite diffusé au début de l'automne.

## REDDITION DE COMPTES SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

L'École rend compte des résultats suivants relativement à l'application de la Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées :

Comme indiqué dans le document *Bilan 2015-2016 à l'égard des personnes handicapées – Bilan* déposé le 18 avril 2017, l'École réitère n'avoir reçu aucune demande d'accès à l'information provenant d'une personne handicapée pour l'année 2015-2016. Aucune plainte n'a donc été reçue par l'École en lien avec l'application de cette politique. Il faut savoir qu'en raison de sa mission principale, soit la formation policière, l'École a peu de contacts avec les personnes handicapées.

Comme l'École n'a reçu ni demande, ni plainte, elle n'a pas dû se doter de mesures d'accommodement particulières. Par contre, dans un souci d'équité et de transparence, l'École s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin de fournir un document adapté à toute personne qui lui en fera la demande.

## ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS

L'École confie à son directeur des activités institutionnelles et des communications, M. Pierre St-Antoine, la responsabilité de coordonner le présent plan d'action. Toutefois, toutes les directions de l'École devront être 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](http://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](mailto:psta@enpq.qc.ca)

À la demande d'une personne handicapée, le présent document pourra être adapté à son besoin.

## CONCLUSION

En conclusion, l'École entend 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 un bilan annuellement.