

# École nationale de police du Québec



**BILANS 2018-2019**

**à l'égard des personnes handicapées**

Présenté au comité de direction  
le 24 février 2020

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 2018-2019 décrit les mesures prises au cours de l'année et identifie les mises à jour au plan d'action pour l'année 2019-2020 dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

## PLAINTES ET DEMANDES REÇUES DURANT L'ANNÉE 2018-2019

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

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

## BILAN DES ACTIONS RÉALISÉES EN 2018-2019

### 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 2019
<b>FORMATION DES CLIENTÈLES POLICIÈRE ET DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE</b>						
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	- Les aspirants policiers de la 204 <sup>e</sup> cohorte ont participé à la Course au flambeau des agents de la paix de 5km. Les fonds amassés seront versés au mouvement des Olympiques spéciaux.

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2019
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	<p>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.</p> <p>De plus, les 2 premières conférences ont été filmées et diffusées en Twitter live pour le public.</p>
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.	<p>1) Élaboration et présentation de formations pour les premiers répondants en matière d'impacts psychologiques inhérents au métier d'intervenant en situation d'urgence.</p> <p>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></p>	<p>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</p> <p>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.</p>	<p>1) Diffusion des formations aux premiers répondants</p> <p>2) Diffusion de la formation en ligne et élargissement de la portée de la formation aux autres intervenants du milieu de la sécurité publique</p>	<p>- 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 auprès de 58 participants policiers, 36 participants pompiers et 12 participants ambulanciers.</p> <p>- Une formation en ligne sur la prévention des impacts psychologiques est également 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.</p>

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2019
5	DPP	Connaissances limitées des policiers pour intervenir auprès de personnes ayant un trouble de santé mentale, parfois grave	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Élaboration d'une formation en ligne sur les techniques de désescalade</li> <li>2) Élaboration d'une formation pratique avec des scénarios pour l'application des techniques de désescalade</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Finalisation et début de la diffusion de la formation en ligne</li> <li>2) Former les policiers en application des techniques de désescalade.</li> </ol>	Nombre de participants formés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La formation en ligne <i>Désescalade –État mental perturbé</i> est 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. Pour l'année 2018-2019, il y a eu 492 inscriptions à cette formation.</li> <li>- 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.</li> </ul>
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 disponible. La formation est d'une durée de 14 heures et est destinée aux agents de la paix. Pour l'année 2018-2019, 1 groupe a été formé pour un total de 16 inscriptions.

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 2019
<b>PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT</b>						
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 2020.
<b>MESURES DE SÉCURITÉ</b>						
2.	DSAT SHI	Déplacements difficiles en cas d'évacuation pour les personnes à mobilité réduite	Mise à jour et maintien du plan de mesure d'urgence	Assurer la sécurité des personnes à mobilité réduite en cas d'évacuation	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	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.

### 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

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

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

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2019
<b>SENSIBILISATION DU PERSONNEL</b>						
1.	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	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	1) Promotion de la semaine des personnes handicapées du 1 <sup>er</sup> au 7 juin 2019. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Affichage de bandeaux promotionnels sur l'Intranet et publication d'un article de présentation de la 23<sup>e</sup> édition de la Semaine.</li> <li>• Promotion des « Idées pour agir » et des ressources de l'Office des personnes handicapées du Québec.</li> <li>• Affichage de bandeaux promotionnels sur le site internet de l'École.</li> <li>• Installation d'affiches promotionnelles dans l'École</li> </ul> 2) L'École a diffusé son bilan 2016-2017 et 2017-2018 sur le site internet ainsi que sur l'intranet de l'École.

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2019
<b>SANTÉ AU TRAVAIL</b>						
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	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 17,4 % en 2017-2018 à 20,4 % en 2018-2019.
<b>AUTRES RÉALISATIONS</b>						
<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 2018-2019. L'École accueille cependant depuis janvier 2019 une personne handicapée comme stagiaire au service alimentaire. 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 2018-2019, une candidate a bénéficié de mesures d'accommodement dans le cadre du processus de recrutement.</p>						
<p>Un nouveau partenariat a été établi avec le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Mauricie et du Centre-du-Québec concernant le Service d'adaptation/réadaptation à la personne en contexte d'intégration au travail.</p>						
<p>L'École a entamé la rédaction d'une directive concernant les demandes d'accommodement pour les candidats et étudiants. Cette directive devrait être implantée au cours de l'année 2019-2020.</p>						

## 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](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)

## 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.