

# École nationale de police du Québec



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

**PROLONGATION 2020-2021**

Adopté par la direction générale  
le 21 mai 2021

Bureau du développement institutionnel

Québec 

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

**COORDINATION :** BUREAU DU DÉVELOPPEMENT INSTITUTIONNEL

© École nationale de police du Québec, 2020.

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>PROLONGATION DU PLAN D'ACTION</b> .....  | <b>4</b>  |
| <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>6</b>  |
| <b>PRÉSENTATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE</b> .....              | <b>6</b>  |
| <b>PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PLAN D'ACTION</b> .....                                   | <b>6</b>  |
| <b>ACRONYMES</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>BILAN DES ACTIONS RÉALISÉES EN 2019-2020</b> .....                                 | <b>8</b>  |
| <b>OBSTACLES EXISTANTS, PRIORITÉS D'ACTION ET MESURES RETENUES</b> .....              | <b>8</b>  |
| <b>ACTIONS POSÉES AU REGARD DE NOTRE MISSION GÉNÉRALE</b> .....                       | <b>8</b>  |
| <b>ACTIONS POSÉES AU REGARD DE NOS SERVICES OFFERTS AUPRÈS DE LA POPULATION</b> ..... | <b>11</b> |
| <b>ACTIONS À TITRE DE GESTIONNAIRE D'UN ORGANISME PUBLIC</b> .....                    | <b>13</b> |
| <b>OBSTACLES EXISTANTS, PRIORITÉS D'ACTION ET MESURES RETENUES</b> .....              | <b>15</b> |
| <b>ACTIONS POSÉES AU REGARD DE NOTRE MISSION GÉNÉRALE</b> .....                       | <b>15</b> |
| <b>ACTIONS POSÉES AU REGARD DE NOS SERVICES OFFERTS AUPRÈS DE LA POPULATION</b> ..... | <b>18</b> |
| <b>ACTIONS À TITRE DE GESTIONNAIRE D'UN ORGANISME PUBLIC</b> .....                    | <b>19</b> |
| <b>MÉCANISMES DE SUIVI</b> .....  | <b>20</b> |
| <b>ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS</b> .....  | <b>20</b> |
| <b>DIFFUSION</b> .....  | <b>20</b> |
| <b>CONCLUSION</b> .....   | <b>20</b> |

## PROLONGATION DU PLAN D'ACTION

En raison de la pandémie de la COVID-19 et de l'arrêt des activités de l'École pendant quelques mois en 2020, il a été décidé de prolonger le plan d'action 2016-2020 à l'égard des personnes handicapées d'un an, soit jusqu'au 30 juin 2021.

## 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 plan d'action présentera les obstacles existants, priorités d'actions et mesures retenues par l'École pour les années 2016-2020 et 2020-2021 ainsi que les échéanciers.

Le présent plan d'action s'échelonne du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2021 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 481 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

---

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

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

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 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 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.

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.

### **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.

---

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

Pour l'année 2019-2020, l'École compte trois 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 obstacles à leur intégration et ainsi leur permettre de prendre part, de façon entière, à un véritable exercice du droit à l'égalité.

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

Le présent plan d'action a été élaboré par le coordonnateur du plan d'action, Mme Stéfanie Bastien, en collaboration avec le comité de développement durable, lequel a été mis sur pied au printemps 2014 et est constitué des personnes suivantes :

- M<sup>me</sup> Andréanne Blake-Lainesse, répondante pour le Bureau du développement institutionnel;
- M. Stéphane Biron, répondant pour la Direction des services administratifs et technologiques (approvisionnement);
- M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> Martine Paul-Hus, répondante pour la Direction des ressources humaines;
- M<sup>me</sup> Louise Monfette, répondante pour la Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie;
- M<sup>me</sup> Catherine Perreault, répondante pour la Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie;

- M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> Manon Larouche, répondante pour le Club social.

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 la direction générale qui a adopté la prolongation du plan d'action 2016-2020 2020-2021 le 21 mai 2021.

### **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 2016-2021. 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.

## ACRONYMES

**DFIPG** : Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie

**DPP** : Direction du perfectionnement policier

**BDI** : Bureau du développement institutionnel

**BRC** : Bureau du registraire et des communications

**DFSP** : Direction de formation en sécurité publique

**DREP** : Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie

**DSAT** : Direction des services administratifs et technologiques

**SHI** : Service de l'hôtellerie et des immeubles

**DPSC** : Direction des personnes, de la santé et de la culture

**QVT** : Qualité de vie au travail

**BILAN DES ACTIONS RÉALISÉES EN 2019-2020  
OBSTACLES EXISTANTS, PRIORITÉS D'ACTION ET MESURES RETENUES**

**PLAINTES ET DEMANDES REÇUES DURANT L'ANNÉE 2019-2020**

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**.

**Actions posées au regard de notre mission générale**

|  | Directions responsables     | Obstacles priorisés  | Mesures retenues  | Résultats attendus  | Indicateurs de suivi                                 | Résultats au 30 juin 2020   |
|--|-----------------------------|--|---|---|--|---|
| <b>FORMATION DES CLIENTÈLES POLICIÈRE ET DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE</b> |                             |  |   |   |  |   |
| 1.   | DFIPG<br>DFSP<br>BDI<br>BRC | 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.<br><br>-Finalisation d'une nouvelle formation en stratégie de communication dont les phases principales sont :<br><br>Désamorcer, convaincre, résoudre |
| 2.   | DFIPG<br>DFSP<br>BDI        | 1) Méconnaissance des services offerts dans la région pour desservir la clientèle des personnes handicapées          | 1) Dresser la liste des différents organismes qui œuvrent auprès des personnes handicapées ainsi que tout autre organisme   | 1) Identifier les organismes potentiels où les aspirants policiers peuvent s'impliquer de façon éthique dans leur                               | 1) Liste rédigée<br><br>2) Projet de cohorte réalisé | - Campagne de financement pour l'organisme la Vigie   |



|    | Directions responsables            | Obstacles priorités  | Mesures retenues  | Résultats attendus  | Indicateurs de suivi   | Résultats au 30 juin 2020  |
|----|------------------------------------|--|---|---|--|--|
|    | BRC                                | 2) Absence de projets de cohorte au PFIPG (projet communautaire) avec les personnes handicapées  | communautaire de la région nicolétaine<br><br>2) Identifier, pour les années scolaires 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020, un organisme qui vient en aide aux personnes handicapées                      | formation, par l'entremise d'un projet de cohorte<br><br>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 | avec un organisme venant en aide aux personnes handicapées   |  |
| 3. | DFIPG<br>DPP<br>BDI<br>BRC<br>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.<br><br>De plus, les 2 premières conférences ont été filmées et diffusées en Twitter live pour le public. |
| 4  | DFSP<br>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 | 1) Élaboration et présentation de formations pour les premiers répondants en matière d'impacts psychologiques inhérents au métier   | 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  | 1) Diffusion des formations aux premiers répondants  | - 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  |

|   | Directions responsables | Obstacles priorités   | Mesures retenues   | Résultats attendus  | Indicateurs de suivi  | Résultats au 30 juin 2020  |
|---|-------------------------|---|--|---|---|--|
|   |                         | traumatisants auprès de leurs pairs.  | d'intervenant en situation d'urgence.<br>2) Élaboration et diffusion de la formation en ligne sur la prévention des impacts psychologiques   | potentiellement traumatisants auprès de ses pairs<br>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. | 2) Diffusion de la formation en ligne et élargissement de la portée de la formation aux autres intervenants du milieu de la sécurité publique | 121 participants policiers et de la sécurité publique en 19-20.<br>- 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.   |
| 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<br>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<br>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 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 2019-2020, il y a eu 390 inscriptions à cette formation.<br>- 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.<br>- La nouvelle formation en stratégie de communication dont les phases principales sont : Désamorcer, convaincre, résoudre |

|   | Directions responsables | Obstacles priorités  | Mesures retenues   | Résultats attendus   | Indicateurs de suivi          | Résultats au 30 juin 2020  |
|---|-------------------------|--|--|--|-------------------------------|--|
|   |                         |  |  |  |                               | est d'une durée de 7 heures. Pour 2019-2020, il y a eu 46 inscriptions à cette formation.  |
| 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 2019-2020, aucun groupe n'a été formé puisqu'il n'y a pas eu de demande. |
| <b>AUTRES RÉALISATIONS</b>  |                         |  |  |  |                               |  |
| Début des discussions pour l'implantation de la plateforme en ligne PspNET afin d'assurer un soutien psychologique pour les apprenants et membre du personnel actuel ou retraité relevant de la sécurité publique dans le but d'améliorer l'état de leur santé mentale, notamment suite à un stress post-traumatique. |                         |  |  |  |                               |  |

#### 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 2020   |
|--------------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|
| <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 | Rédaction suspendue en raison de la pandémie et de la capacité organisationnelle<br><br>Les travaux devraient reprendre en 2021-2022. |

|   |             |   |   |  | d'accompagnement de l'OPHQ   |   |
|---|-------------|---|---|--|--|---|
| <b>MESURES DE SÉCURITÉ</b>  |             |   |   |  |  |   |
| 2.  | DSAT<br>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<br><br>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. |
| <b>AUTRES RÉALISATIONS</b>  |             |   |   |  |  |   |
| 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 2020  |
|-------------------------------------|----------------------------------|---|---|---|---|--|
| <b>SENSIBILISATION DU PERSONNEL</b> |                                  |   |   |   |   |  |
| 1.                                  | BDI<br>BRC<br>DPSC<br>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<br><br>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.<br><br>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 2020.<br><br>• Affichage de bandeaux promotionnels sur l'Intranet et publication d'un article de présentation de la 23 <sup>e</sup> édition de la Semaine.<br>• Promotion des « Idées pour agir » et des ressources de l'Office des personnes handicapées du Québec.<br>• Affichage de bandeaux promotionnels sur le site internet de l'École.<br><br>2) L'École a diffusé son bilan 2018-2019 sur le site internet ainsi que sur l'intranet de l'École. |
| <b>SANTÉ AU TRAVAIL</b>             |                                  |   |   |   |   |  |
| 2                                   | DPSC                             | 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). De plus, les services du PAE s'appliquent aux membres de la famille immédiate d'un employé à coût raisonnable. Le taux d'utilisation du PAE par les employés   |

|  | Directions responsables | Obstacles priorisés | Mesures retenues | Résultats attendus | Indicateurs de suivi | Résultats au 30 juin 2020   |
|--|-------------------------|---------------------|------------------|--------------------|----------------------|---|
|  |                         |                     |                  |                    |                      | éligibles est passé de 20,4 % en 2018-2019 à 18,9 % en 2019-2020. |
| <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>On compte l'embauche d'une personne handicapée en 2019-2020. Cette faible statistique résulte, entre autres, du faible nombre de candidatures reçues de la part de personne provenant de ce groupe.</p> <p>Pour accueillir cette nouvelle employée à mobilité réduite :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une visite des lieux a été faite afin d'établir un parcours efficace pour accéder aux installations;</li> <li>• une évaluation ergonomique de l'espace de travail a été faite avec l'infirmière de l'École;</li> <li>• un nouveau bureau de travail a été acheté;</li> <li>• un stationnement près de l'accueil a été rendu disponible en hiver afin de faciliter les déplacements;</li> <li>• des communications ont été faites au sein de l'équipe de travail et de la direction;</li> <li>• les tâches ont été ajustées pour faciliter les déplacements dans l'École.</li> </ul> |                         |                     |                  |                    |                      |   |
| <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 2019-2020, une candidate a bénéficié de mesures d'accommodement dans le cadre du processus de recrutement.</p>   |                         |                     |                  |                    |                      |   |
| <p>Un 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 poursuivi 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 2020-2021.</p>   |                         |                     |                  |                    |                      |   |
| <p>À la suite d'une entente entre le CIUSSS MCQ et l'École, l'École a rendu disponible son Pavillon P pour l'hébergement de patients atteints de la COVID-19. Parmi ces patients, plusieurs étaient handicapés et cela a nécessité d'adapter les chambres et les lieux pour faciliter l'accès.</p>   |                         |                     |                  |                    |                      |   |

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

### Actions posées au regard de notre mission générale

| Secteurs d’activité                  | Direction responsable       | Obstacles priorisés  | Mesures retenues   | Résultats attendus  | Échéancier   | Indicateurs de suivi  |
|--------------------------------------|-----------------------------|--|--|---|--|---|
| 1. Formation des aspirants policiers | DFIPG<br>DFSP<br>BRC<br>BDI | 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 | DFIPG<br>DFSP<br>BRC<br>BDI | 1) Méconnaissance des services offerts dans la région pour desservir la clientèle des personnes handicapées<br><br>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<br><br>2) Identifier, pour les années scolaires 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021 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<br><br>2) Proposer, pour les années scolaires 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021 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<br><br>2) Juin 2017, 2018, 2019 et 2020 | 1) Liste rédigée<br><br>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 priorisés   | Mesures retenues   | Résultats attendus  | Échéancier                     | Indicateurs de suivi   |
|---------------------|--|----------------------------|---|--|---|--------------------------------|--|
| 3.                  | Formation des policiers et d'autres intervenants du milieu de la sécurité publique | DFIPG<br>DPP<br>BRC<br>BDI | 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  | DFSP<br>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.<br>2) Élaboration et diffusion de la formation en ligne sur la prévention des impacts psychologiques | 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<br>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 | 1) Sept. 2017<br>2) Sept. 2018 | 1) Diffusion des formations aux premiers répondants<br>2) Diffusion de la formation en ligne et élargissement de la portée de la formation aux autres intervenants du milieu de la sécurité publique |
| 5                   | Formation des policiers  | DPP                        | Connaissances limitées des policiers pour intervenir auprès de personnes ayant un   | 1) Élaboration d'une formation en ligne sur les techniques de désescalade  | 1) Finalisation et début de la diffusion de la formation en ligne   | 1) Sept. 2017<br>2) Déc. 2017  | Nombre de participants formés  |



| Secteurs d'activité | Direction responsable   | Obstacles priorités                     | Mesures retenues   | Résultats attendus  | Échéancier   | Indicateurs de suivi |   |
|---------------------|---|---|--|---|--|----------------------|---|
|                     |   | trouble de santé mentale, parfois grave | 2) Élaboration d'une formation pratique avec des scénarios pour l'application des techniques de désescalade  | 2) Former les policiers en application des techniques de désescalade.                           |  |                      |   |
| 6                   | Formation des policiers et des intervenants du milieu de la sécurité publique | 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 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.                  | Formations  | BDI<br>BRC<br>DPP<br>DFIPG<br>DFSP      | Absence de processus de traitement des demandes d'accommodements pour les étudiants en situation d'handicap, incluant les troubles d'apprentissage | Finalisation et application de la directive concernant les demandes d'accommodement (DIR 01-11) | Assurer un traitement cohérent équitable des demandes d'accommodement des étudiants en situation d'handicap, incluant les troubles d'apprentissage   | Nov. 2020            | 1. Nombre de demandes traitées<br>2. Publication de la Directive auprès des partenaires |

### 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 | 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 | Juin 2021  | DIR 06-02 et les processus révisés afin d'appliquer et de respecter, lorsque possible, le Guide d'accompagnement de l'OPHQ   |
| 2. | Mesures de sécurité           | DSAT<br>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<br>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 |

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 | BDI<br>DPSC<br>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<br><br>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 aux réalités des personnes handicapées                | Annuellement | 1) Diffusion d'informations concernant la Semaine des personnes handicapées<br>2) Diffusion du plan d'action et des bilans sur le site internet ainsi que sur l'Intranet de l'École |
| 2  | Santé au travail             | DPSC                      | 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'absences pour cause de maladie   |

## MÉCANISMES DE SUIVI

Un suivi sera fait auprès de chacune des directions responsables annuellement. Un état d'avancement des travaux sera par la suite produit par le Bureau du développement institutionnel, 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.

## ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS

L'École confie à sa responsable du Bureau du développement institutionnelle, Mme Stéfanie Bastien, 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

Le présent plan d'action 2016-2021 est disponible sur le site intranet et sur le site Web de l'École à l'adresse : [www.enpq.qc.ca](http://www.enpq.qc.ca).

Pour tout commentaire, suggestion ou demande d'information :

**Stéfanie Bastien**

Responsable du bureau du développement  
institutionnel

École nationale de police du Québec  
350, rue Marguerite-D'Youville  
Nicolet (Québec) J3T 1X4

Téléphone : 819 293-8631 poste 6205  
[stefanie.bastien@enpq.qc.ca](mailto:stefanie.bastien@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 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.