

École nationale de police du Québec

PLAN D'ACTION 2023-2024 à l'égard des personnes handicapées

Adopté
le 6 février 2024

Direction des personnes de la santé et de la culture



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

COORDINATION : DIRECTION DES PERSONNES, DE LA SANTÉ ET DE LA CULTURE.

© École nationale de police du Québec, 2024.

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

TABLE DES MATIÈRES	3
INTRODUCTION	4
PORTRAIT DE L'ÉCOLE.....	4
INSTITUTION.....	4
MISSION	4
PROXIMITÉ DE L'ÉCOLE AUPRÈS DE LA POPULATION	5
ENGAGEMENT DE L'ÉCOLE.....	5
ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION	5
COMITÉ DE TRAVAIL	6
ACRONYMES.....	6
BILAN 2022-2023.....	7
PLAINTES ET DEMANDES REÇUES DURANT L'ANNÉE 2022-2023	7
MESURES LIÉES À LA MISSION GÉNÉRALE DE L'ÉCOLE.....	7
MESURES LIÉES AUX SERVICES À LA POPULATION ET AUX RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES	8
MESURES LIÉES AU RÔLE DE GESTIONNAIRE D'UNE ORGANISATION PUBLIQUE.....	13
PLAN D'ACTION 2023-2024.....	18
REDDITION DE COMPTES	29
ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS.....	29
DIFFUSION.....	29
CONCLUSION	29

INTRODUCTION

L'École nationale de police du Québec (« ENPQ ») est heureuse de présenter son plan d'action à l'égard des personnes handicapées pour 2023-2024. 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 sociale¹ (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.

Le présent plan d'action s'échelonne du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024 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 602 employés et dont le siège est situé à Nicolet dans la région du Centre-du-Québec. Elle a été instituée le 1^{er} septembre 2000 en vertu de la *Loi sur la police*², sanctionnée le 16 juin 2000. Elle remplace depuis cette date l'Institut de police du Québec, créé en 1969.

MISSION

Au cœur du continuum de formation, l'École offre des activités afin de développer et de maintenir les compétences des acteurs et partenaires de la communauté policière et de la sécurité publique.

À l'affût des meilleures pratiques, c'est dans un esprit d'échange, de partenariat et de collaboration, tout en donnant priorité au travail de concertation avec les acteurs du milieu, que l'ENPQ assume son leadership en matière de formation policière. Les collèges, les universités, les corps de police et les partenaires de la sécurité publique font partie du processus de consultation, de développement et de la prestation de formation. Cette stratégie permet à l'ENPQ de répondre aux besoins du marché.

Tout comme les organisations policières, l'ENPQ aspire à faire du Québec un milieu de vie agréable et sécuritaire. Pour remplir cette ultime mission, elle a choisi d'étendre ses services au milieu de la sécurité publique pour lequel elle élabore des programmes et des activités de formation.

¹ RLRQ, chapitre E-20.1

² RLRQ, chapitre P-13.1

PROXIMITÉ DE L'ÉCOLE AUPRÈS DE LA POPULATION

L'ENPQ offre différents services aux collectivités pour la tenue de séminaires, de colloques, pour la location d'espaces, 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'ENPQ a également renouvelé en 2022 une entente avec la Ville de Nicolet afin d'offrir ses installations sportives aux résidants 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.

ENGAGEMENT DE L'ÉCOLE

L'ENPQ 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.

ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION

Conformément à l'article 61.4 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, l'ENPQ désigne à titre de coordonnatrice du présent plan d'action :

Kaoutar Zekraoui

Technicienne en gestion des ressources humaines
Direction des personnes, de la santé et de la culture
École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville [sur Google Maps]
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631, poste 6239
kaoutar.zekraoui@enpq.qc.ca
www.enpq.qc.ca

COMITÉ DE TRAVAIL

Le présent plan d'action a été élaboré par la coordonnatrice du plan d'action en collaboration avec le comité de travail à l'égard des personnes handicapées, lequel est constitué des personnes suivantes :

- Camille Cossette-Girard, coordonnatrice du carrefour de l'information et du savoir;
- Geneviève Lizée, directrice de la recherche de l'expertise et de la pédagogie;
- Isabelle Dupuis, conseillère en communication;
- Patrick Cormier, coordonnateur du Service de l'hôtellerie et des immeubles;
- Salma Sallami, technicienne en approvisionnement;
- Mégane Lemieux, agente de soutien administratif;
- Julie Coulombe, adjointe administrative;
- Jessyka Aubry, agente de soutien administratif.

Le comité de travail a pour mandat de conseiller le coordonnateur du plan d'action sur l'intégration des personnes handicapées, par l'identification des obstacles rencontrés et les mesures pour les réduire et voire les éliminer. De plus, le comité agit comme « agents de sensibilisation » au sein des diverses directions de l'ENPQ afin de promouvoir l'intégration des personnes handicapées.

ACRONYMES

- BDI** : Bureau du développement institutionnel
- BRC** : Bureau du registraire et des communications
- CECAP** : Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
- DFIPG** : Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie
- DFSP** : Direction de formation en sécurité publique
- DPP** : Direction du perfectionnement policier
- DPSC** : Direction des personnes, de la santé et de la culture
- DREP** : Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie
- DSAT** : Direction des services administratifs et technologiques
- QVT** : Qualité de vie au travail
- SDP** : Service du développement pédagogique
- SHI** : Service de l'hôtellerie et des immeubles
- SGCRM** : Service de la gestion contractuelle et des ressources matérielles

Bilan 2022-2023

PLAINTES ET DEMANDES REÇUES DURANT L'ANNÉE 2022-2023

Nombre de plaintes provenant de la clientèle 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

MESURES LIÉES À LA MISSION GÉNÉRALE DE L'ÉCOLE

Formations des clientèles policières et de la sécurité publique
Le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et le programme de formation collégiale en techniques policières sont complémentaires. Au niveau collégial, les étudiants ont des cours qui traitent l'intervention policière auprès des personnes souffrant de troubles mentaux ainsi que des stratégies d'intervention répressives, préventives et communautaires.
Plusieurs activités existantes ont été améliorées alors que d'autres ont été développées afin d'augmenter l'intensité et le réalisme des interventions simulées par l'ajout de variantes aux mises en situation, à savoir : <ul style="list-style-type: none">- Intégration de signes à identifier par les aspirants policiers faisant face à des individus ayant un état mental perturbé;- Ajout de comportements et de paroles dans le cadre de jeux de rôle ainsi que des mises en situation qui ont pour but de provoquer une charge émotionnelle;- Rétroactions d'activités animées par des policiers-instructeurs accompagnés d'un intervenant psycho-sociocommunautaire;- Retour d'expériences permettant à l'apprenant d'exprimer ses ressentis face à ses expériences;- Entraînement en réalité complexe : santé mentale, personne en crise;
Une activité d'une durée de 25 minutes figure en semaine préparatoire. Celle-ci consiste au visionnement du webdocumentaire « Vulnérable » suivi d'un test portant sur les personnes vulnérables : « Le policier face à la crise humaine ». Ce webdocumentaire traite les règles de base pour une intervention sécuritaire et efficace auprès des personnes en crise atteintes d'un trouble mental.
Diffusion des formations Prévention des impacts psychologiques pour les cadres (19 inscriptions), superviseurs (187 inscriptions).
Formation intitulée « Actualisation des compétences du patrouilleur » qui comprend une activité sur la santé mentale : 81 inscriptions .
L'ENPQ a élaboré la formation Intervenir conjointement auprès d'une personne en crise d'une durée de 14 heures.
La formation Désescalade – État mental perturbé (formation en ligne) vise l'acquisition de connaissances permettant à l'étudiant d'intervenir auprès de personnes dont l'état mental est perturbé. Plus précisément, cette formation permet de mieux comprendre les personnes vivant des épisodes d'état mental perturbé, de déceler rapidement les signes perturbateurs, d'intégrer la désescalade aux principes en défense et aux principes tactiques et d'orienter son intervention de manière à résoudre pacifiquement une situation (utilisation de la technique de la désescalade). Un des modules de cette formation traite notamment du trouble du spectre de l'autisme et de troubles neurodéveloppementaux. En 2022-2023, nous avons eu 180 inscriptions.
La formation REMP permet à l'étudiant d'intervenir de façon efficace auprès de personnes dont l'état mental est perturbé et de se familiariser avec les notions de gestion du stress. Il s'agit d'une formation de la SQ que l'École a homologuée.

MESURES LIÉES AUX SERVICES À LA POPULATION ET AUX RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES

Directions et services responsables	Obstacle Priorisé	Résultat Attendu	Mesures retenues	Indicateurs	Résultats au 30 juin 2023
Accessibilité des immeubles					
SHI	Manque d'accessibilité aux bâtiments	Améliorer l'accessibilité à l'ENPQ pour les personnes handicapées Note : La Société québécoise des infrastructures (SQI) est propriétaire de l'immeuble	Évaluation, en collaboration avec la SQI, de la possibilité d'installer des boutons d'ouverture automatique pour les portes de la cafétéria et de l'aile G1	Étude de faisabilité Réalisée	Mesure partiellement réalisée
SHI			Améliorer l'accès aux personnes à mobilité réduite dans le stationnement l'hiver	Stationnement accessible	Mesure réalisée. Le stationnement est accessible en continu
SHI1 BDI (CIS)	Absence d'une prise en compte systématique de l'accessibilité aux personnes handicapées dans les projets de construction, de rénovation ou de réaménagement	Diminuer les obstacles pour les personnes handicapées lors de réaménagement ou de rénovation	Lors du projet de réaménagement du Carrefour de l'information et du savoir (CIS), appliquer des mesures visant à assurer des parcours sans obstacle et une meilleure accessibilité	Début des travaux en été 2023	Mesure partiellement réalisée. Travaux en cours
SHI	Plan des mesures d'urgence ayant besoin d'une mise à jour fréquente	Assurer la sécurité des personnes handicapées	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés handicapés.	Plan de mesures d'urgence à jour Liste des personnes à mobilité réduite	Mesure réalisée. La mise à jour se fait en continu, nous apportons toujours des modifications et des améliorations. Aucune personne en mobilité réduite à la date du 30 juin 2023
			Désigner des accompagnateurs et des remplaçants. S'assurer que ceux-ci sont connus des collègues de travail.	Accompagnateurs et remplaçants désignés	Désignation se fait dès l'embauche d'une nouvelle personne handicapée

Directions et services responsables	Obstacle Priorisé	Résultat Attendu	Mesures retenues	Indicateurs	Résultats au 30 juin 2023
Accessibilité des immeubles					
DPSC SHI Direction concernée, le cas échéant	Mesures d'urgence adaptées méconnues des employées handicapées	Assurer la sécurité des personnes handicapées	Rencontrer toute nouvelle personne handicapée à son arrivée en poste ainsi que les personnes accompagnatrices désignées et leur remplaçant afin de leur expliquer la procédure et les mesures à suivre en cas d'urgence.	Nombre d'employés rencontrés	Mesure réalisée. Aucune embauche en 2022-2023
BRC SHI			Réaliser une activité de communication ayant pour but de faire connaître les plans d'évacuation et les mesures d'urgence des différents bureaux.	Diffusion de la communication	Mesure réalisée. Nous avons fait des rappels sur les mesures d'urgence à l'automne 2022. Courriel, Intranet, Teams, rencontres d'équipe et rappel aux gestionnaires. Aussi, toutes les formations dispensées à l'École débutent avec une présentation qui comprend une synthèse des mesures d'urgences (points de rassemblement, alertes, etc.).
BRC SHI			Communication auprès des gestionnaires afin de les sensibiliser aux mesures d'urgence en place pour leurs employés	Activité de sensibilisation réalisée	Mesure réalisée. Une action réalisée dans le cadre de l'exercice de l'évacuation

Directions et services responsables	Obstacle Priorisé	Résultat Attendu	Mesure	Indicateur	Résultat AU 30 JUIN 2023
Formation et sensibilisation					
BRC	Manque de sensibilisation du personnel et des étudiants aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées	Améliorer l'accueil des personnes handicapées	Diffuser les capsules d'autoformation pour « Mieux accueillir les personnes handicapées » disponibles sur le site Web de l'Office des personnes handicapées du Québec auprès des employés.	Capsules d'autoformation diffusées	Mesure réalisée. Les capsules ont été diffusées sur Teams durant la semaine des personnes handicapées.
		Sensibiliser le personnel et les clientèles aux réalités des personnes handicapées	Participer à la Semaine québécoise des personnes handicapées, qui se déroule du 1 ^{er} au 7 juin. -Publication sur le site web et dans l'intranet -Distribution d'affiches promotionnelles dans les différents bureaux	Diffusion d'informations concernant la Semaine des personnes handicapées	Mesure réalisée. Les affiches de l'OPHQ ont été publiées sur la page Facebook de l'École, Teams
			Publication du plan d'action annuel et du bilan à l'égard des personnes handicapées dans l'intranet et le site web	Plan d'action et bilan diffusés	Mesure réalisée. Plan publié sur l'intranet et le site internet de l'École
BRC SHI Collectivités DIAAI pour les événements internationaux	Manque d'adaptation de l'accueil et du service aux personnes handicapées	Prise en considération des notions d'accessibilité aux personnes handicapées dans l'organisation d'événements	Intégrer les notions d'accessibilité aux plans d'opération	Notions intégrées Nombre d'événements organisés	Mesure réalisée. L'école met en place des accommodements à la demande
Club social SHI BRC			S'assurer de l'accessibilité aux personnes handicapées dans l'organisation d'événements ou d'activités pour les membres du personnel.	Événements et activités accessibles à tous	Mesure réalisée. On veille, en continu, à ce que nos activités et événements soient accessibles à tous
BRC BDI		Améliorer l'accessibilité aux outils pour mieux accueillir les personnes handicapées	Créer, dans l'intranet, une section destinée à fournir au personnel de l'information des outils de communication adaptée afin de faciliter leurs interactions avec les personnes handicapées. Cette section pourrait comprendre, par exemple, le lexique de mots et d'expressions plus simples du Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences, une procédure d'utilisation d'un service de relais téléphonique et une liste de ressources en interprétation.	Section créée et accessible	Mesure en analyse. Le projet de la refonte du site web et intranet est en cours.

Directions et services responsables	Obstacle Priorisé	Résultat Attendu	Mesure	Indicateur	Résultat AU 30 JUIN 2023
Formation et sensibilisation					
DPSC		Améliorer l'accueil et l'intégration des embauches en situation d'handicap	Ajout d'une section dans le guide d'accueil des employés pour définir les étapes à faire pour accueillir les nouveaux employés qui auraient un handicap.	Section ajoutée	Projet en cours. L'ajout est programmé en septembre 2023.
DPSC	Manque de l'adaptation de l'accueil pour faciliter les interactions avec les personnes handicapées	Sensibilisation du personnel en contact direct avec la clientèle	Former les préposées à l'accueil, les agents de sécurité pour mieux accueillir et servir les personnes handicapées, peu importe leurs incapacités (Visuelle, auditive...)	Envoyer les aide-mémoire et les capsules vidéos	Les capsules vidéos ont été diffusées lors de la semaine québécoise des personnes handicapées et lors de la journée internationale des personnes handicapées. L'ensemble des informations sera envoyé aux nouvelles personnes embauchées en contact direct avec les clients.

Directions et services responsables	Obstacle Priorisé	Résultat Attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2023
Accès aux documents et aux services offerts					
BRC	Manque de l'accessibilité à l'information et aux documents offerts au public	Faciliter l'accès en toute égalité aux documents et aux services offerts au public et améliorer l'accessibilité web.	À la demande de la personne handicapée, fournir le document en format adapté ou tout autre format qui convient au demandeur.	Le nombre de documents adaptés	Mesure réalisée. Aucune demande en 2022-2023
			Faire appel au service des interprètes qualifiés (Visuels, gestuels, oralistes), lorsque requis	Bâtir une liste des références et la faire connaître	Mesure réalisée. Aucune demande reçue en 2022-2023. L'indicateur a été changé. Une inscription sur le site SRIEQ est requise. L'indicateur devient donc, le nombre de demandes de service d'interprète.
			Prendre en compte le Standard gouvernemental sur l'accessibilité du site web ((SGQRI 008 2.0)) lors de la refonte du site web de l'école. ici	Sensibilisation de la personne chargée de projet de la nécessité de prise en compte de ce standard. Inclusion dans le document d'appel d'offres	Mesure partiellement réalisée compte tenu que le projet de la refonte est en cours. La personne est sensibilisée. La refonte du site web et de l'intranet est toujours en cours, cette exigence sera prise en compte dans l'appel d'offres lorsqu'il sera fait.
BRC DPSC			Former l'équipe des communications sur l'accessibilité du site web	Formation planifiée Documents transmis	Mesure réalisée. Le chargé de projet a assisté à la formation-conférence « Assurer l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, Présenté par l'Office des personnes handicapées du gouvernement du Québec. D'autres formations seront offertes au besoin.

MESURES LIÉES AU RÔLE DE GESTIONNAIRE D'UNE ORGANISATION PUBLIQUE

Directions et services responsable	Obstacle Priorisé	RÉSULTAT Attenu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2023
Emploi					
DPSC	Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble du personnel	Favoriser l'embauche et le maintien en emploi de personnes handicapées	Inclure dans les offres d'emploi l'indication suivante : « L'ENPQ souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi dans le but de favoriser la diversité des expériences et des cultures au sein de notre Société. À cette fin, nous invitons les femmes, les personnes issues des minorités visibles ou ethniques, les personnes handicapées et les autochtones à poser leur candidature et à s'identifier comme faisant partie de ces groupes. »	<p>Mention dans les offres d'emploi</p> <hr/> <p>Nombre d'offres d'emploi</p> <hr/> <p>Nombre de candidatures issues du groupe visé « Personnes handicapées »</p>	<p>Mesure réalisée.</p> <p>Tous nos appels de candidatures incluent cette indication.</p> <p>Lors de leur inscription sur la plateforme de recrutement en ligne, les candidats sont invités à répondre à la question suivante : Les examens ou les conditions d'administration doivent-ils être adaptés lors de la séance d'examen? Dans le cas d'une réponse positive, une communication a lieu afin de connaître les accommodements nécessaires lors du processus de dotation. Cette information sert normalement à connaître le nombre des candidats issus du groupe « Personnes handicapées » visé par le programme d'accès à l'égalité, mais les données générées ne sont pas représentatives.</p> <p>Les personnes issues des groupes visées par le PAEE dont les personnes handicapées ne sont pas obligées à s'identifier. Les résultats ne peuvent pas être représentatifs.</p>

Directions et services responsable	Obstacle Priorisé	RÉSULTAT Attenu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2023
Emploi					
DPSC			<p>Intégration et maintien en emploi de personnes issues d'un programme d'intégration à l'emploi en fonction des besoins de l'École.</p> <p>Avoir au moins une personne issue d'un programme d'intégration à l'emploi.</p> <p>Collaborer avec les organismes spécialisés qui favorisent l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap</p>	Nombre d'employés issus d'un programme d'intégration à l'emploi	<p>Aucune embauche</p> <p>Mesure en cours. Nous avons sollicité un organisme spécialisé d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées et le projet de partenariat avec eux est en cours d'analyse.</p>
		Sensibiliser les gestionnaires d'embauche de l'importance de l'inclusion des personnes handicapées	Formation et activité de perfectionnement concernant l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées.	<p>Formation planifiée, guide « recruter sans discriminer » transmis aux conseillères RH, gestionnaires et techniciennes RH.</p> <p>Diffusion des capsules d'informations disponibles sur le site de la CDPDJ sur Teams et par courriel auprès des gestionnaires d'embauche</p>	<p>Mesure réalisée partiellement. Une panoplie des capsules vidéos dont celle qui portent sur des témoignages des personnes handicapées qui partagent avec le public les obstacles rencontrés par seront partagées avec toutes les personnes impliquées dans le processus de dotation.</p> <p>L'indicateur a été changé. Le guide ne sera pas transmis et sera remplacé par des capsules vidéos de la CDPDJ, l'OPHQ.</p>

Directions et services responsable	Obstacle Priorisé	RÉSULTAT Attenu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2023
Emploi					
DPSC	Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble du personnel	Sensibiliser tous les nouveaux employés de l'importance d'inclusion des personnes handicapées dans la société	Inclure une partie discutant de l'importance de l'équité, diversité et inclusion dans les activités d'accueil collectif organisées 4 fois par année	Section ajoutée à la présentation « Activité d'accueil collectif »	On souligne lors de cette activité notre engagement envers tous les groupes visés par le programme d'accès à l'égalité dont les personnes handicapées font partie.
		Améliorer le processus de dotation en prenant en considération les mesures d'adaptation tout au long du processus d'embauche	Diversifier les sources de diffusion et inclure les services spéciaux de main d'œuvre pour les personnes handicapées	Préparation d'une liste des organisations de recrutement de la main d'œuvre pour les personnes handicapées et les intégrer dans nos sources de diffusion	Mesure partiellement réalisée. Un projet de partenariat avec un organisme de recrutement de la main d'œuvre est en cours d'analyse.
	Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble du personnel		Communiquer les affichages de postes par divers moyens alternatifs ou médias substitués (exemple : une technicienne en RH pourrait communiquer l'information verbalement concernant les affichages de postes en cours aux personnes ayant des problèmes visuels suite à la demande de la personne. Utiliser des stratégies qui favorisent la compréhension.	Nombre de demandes reçues	Mesure réalisée. Nous n'avons pas reçu de demande.
			Adapter les entrevues en fonction des besoins des personnes.	Nombre d'entrevues à distance en faveur des personnes handicapées	Mesure réalisée. Nous n'avons pas reçu de demandes

Directions et services responsables	Obstacle Priorisé	Résultat Attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2023
Dispositions législatives à mettre en œuvre ou à mettre à jour					
SGCRM	Manque d'accessibilité des biens et services achetés ou loués par l'organisation	Faire connaître les bonnes pratiques en matière d'approvisionnement accessible	Intégrer le critère d'accessibilité aux personnes handicapées dans la révision de la Directive sur les contrats d'approvisionnement et de services (DIR 06-02)	Mise à jour de la Directive sur les contrats d'approvisionnement et de services (DIR 06-02)	Mesure partiellement réalisée. La directive est toujours en cours de révision; il reste notamment à inclure les indicateurs d'acquisition responsables. Ces indicateurs ont été intégrés au système électronique d'appel d'offres (SEAO) depuis le 1 ^{er} septembre 2022 et ont été présentés le 3 novembre 2022 dans le cadre du forum du Sous-secrétariat des marchés publics.
DPSC SGCRM			Faire connaître le guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ à l'intention des ministères et organismes aux personnes responsables de l'approvisionnement.	Guide transmis	Mesure reportée. Considérant les multiples changements au sein de l'équipe de l'approvisionnement, cette mesure est reportée.
BDI BRC DPP DFIPG DFSP SDP CECAP	Méconnaissance de la directive sur les demandes d'accommodements pour les étudiants en situation d'handicap, incluant les troubles d'apprentissage	Faire connaître la Directive concernant les demandes d'accommodements aux candidats	Mettre en application la Directive concernant les demandes d'accommodements	Nombre de demandes traitées	Mesure réalisée. La statistique est compilée annuellement. Elle comprend tous les types d'accommodements, y compris les accommodements religieux ou pédagogiques.
BDI BRC DPP DFIPG DFSP			Informers les collègues, les clients et les candidats de la Directive concernant les demandes d'accommodements	Directive diffusée	Mesure réalisée. La Directive est présente sur le site internet, elle est présente dans tous les guides d'accueil pour les clientèles

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat Attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2023
Santé et sécurité au travail					
DPSC Comité santé. Sécurité au travail Clinique de la santé	Présence de situations à risque pouvant causer des blessures permanentes ou un handicap	Analyse des situations à risques pour la prévention des blessures pouvant occasionner un handicap	Identifier les situations à risques de causer des blessures permanentes dans le milieu de travail et dans la formation et y apporter des correctifs nécessaires	Correctifs apportés	Mesure réalisée.

PLAN D'ACTION 2023-2024

Axe 1 : Mesures liées aux services à la population aux relations avec les partenaires

Accessibilité des immeubles				
Obstacle 1 : Manque d'accessibilité aux personnes handicapées aux bâtiments				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Améliorer l'accessibilité à l'École pour les personnes handicapées Note : La Société québécoise des infrastructures (SQI) est propriétaire de l'immeuble	Évaluation, en collaboration avec la SQI, de la possibilité d'installer des boutons d'ouverture automatique pour les portes de la cafétéria et de l'aile G1	Travaux terminés	SHI	30 juin 2024
	Améliorer l'accès aux personnes à mobilité réduite dans le stationnement l'hiver	Stationnement accessible	SHI	En continu
Obstacle 2 : Absence d'une prise en compte systématique de l'accessibilité aux personnes handicapées dans les projets de construction, de rénovation ou de réaménagement				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Diminuer les obstacles pour les personnes handicapées lors de réaménagement ou de rénovation	Lors du projet de réaménagement du Carrefour de l'information et du savoir (CIS), appliquer des mesures visant à assurer des parcours sans obstacle et une meilleure accessibilité	Travaux terminés	SHI BDI (CIS)	30 juin 2024
	S'assurer que tous les travaux de construction, de réaménagement se conforment aux codes et normes en vigueur	Inclure dans l'appel d'offre	SHI	En continu
Offrir en environnement de travail accessible, adapté et sécuritaire au personnel handicapé	Appliquer des mesures visant à assurer des parcours sans obstacle physique et une meilleure accessibilité lors de projets de réaménagement	Informier l'ensemble du Personnel des travaux encours via une publication sur Teams	SHI	En continu

Accessibilité des immeubles

Obstacle 3 : Manque d'accessibilité aux personnes handicapées des locaux où se tiennent les réunions, les événements

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Prise en considération des notions d'accessibilité aux personnes handicapées lors de l'organisation des événements	S'assurer de l'accueil des personnes handicapées invitées aux cérémonies de remise des attestations	Mention ajoutée au site internet Mention ajoutée au formulaire d'inscription des invités des étudiants	BRC	En continu
	Intégrer les notions d'accessibilité aux plans d'opération	Notions intégrées : Ajout d'une section particularités au plan d'opérations des événements, par exemple : Valider le nombre ascenseur fonctionnel et accessible En période hivernale : Assurer le déneigement des trottoirs et passerelles extérieurs Plan à jour de l'école pour les différentes visites : anticiper le parcours emprunté Prévoir l'accompagnement des visiteurs handicapés si besoin Nombre d'événements organisés : JPO-JPR-Cérémonies	SHI/ COLLECTIVITÉS BRC/DIAAI (nombre d'événements à l'international)	En continu
	S'assurer de l'accessibilité aux personnes handicapées membres du personnel dans l'organisation d'événements ou d'activités pour les membres du personnel	Locaux accessibles	SHI/ Club Social/ BRC	En continu

Obstacle 4 : Fort achalandage dans les bureaux d'accueil

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Mieux accueillir les personnes handicapées	Accompagner ou assister les personnes handicapées pour leur faciliter l'accès aux services	Nombre de personnes accompagnées	SHI/DPSC	En continu

Accessibilité des immeubles

Obstacle 5 : Plan des mesures d'urgence ne tenant pas compte des personnes handicapées ou ayant besoin d'une mise à jour

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Assurer la sécurité des personnes handicapées	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés handicapés	Plan de mesures d'urgence à jour Liste des personnes à mobilité réduite	SHI	Annuellement
	Réviser le guide de sécurité et d'évacuation en cas d'urgence en y incluant une section spécifique à l'intention des personnes handicapées	Section ajoutée	SHI/DPSC	30 juin 2024
	Désigner les accompagnateurs des personnes handicapées membres du personnel handicapé, s'assurer que ceux-ci sont connus des collègues de travail	Accompagnateurs et remplaçants désignés	SHI	En continu

Obstacle 6 : Mesures d'urgence adaptées méconnues des employés handicapés et des gestionnaires

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Assurer la sécurité des personnes handicapées	Rencontrer toute nouvelle personne handicapée à son arrivée en poste ainsi que les personnes accompagnatrices désignées et leur remplaçant afin de leur expliquer la procédure et les mesures à suivre en cas d'urgence.	Nombre d'employés rencontrés	DPSC SHI Direction concernée, le cas échéant	En continu
	Réaliser une activité de communication ayant pour but de faire connaître les plans d'évacuation et les mesures d'urgence des différents bureaux.	Diffusion de la communication	BRC SHI	Annuellement
	Communication auprès des gestionnaires afin de les sensibiliser aux mesures d'urgence en place pour leurs employés	Activité de sensibilisation réalisée	BRC SHI	Annuellement ou au besoin

Formation et sensibilisation

Obstacle 1 : Manque de sensibilisation du personnel aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Améliorer les connaissances du personnel quant aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées	Diffuser Les capsules vidéos « Mieux accueillir les personnes handicapées » disponibles sur le site de l'OPHQ auprès des employés de l'École lors de la semaine québécoise des personnes handicapées.	Capsules diffusées	BRC/DPSC	En continu
Rendre public le Plan d'action produit par l'École	Publication du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Publication sur Intranet et Site internet	DPSC/ BRC	En continu
Sensibiliser le nouveau comité de travail pour l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Créer un groupe sur Teams et diffuser de manière régulière des capsules vidéos, de la documentation et la présentation envoyée par les conseillères à l'OPHQ.	Groupe créé	DPSC	30 juin 2024
	Participation de certains membres du comité de travail à la formation sur l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Inscription faite	DPSC	En continu
Sensibiliser le personnel aux réalités des personnes handicapées	Activité de sensibilisation le 3 décembre de chaque année (Journée internationale des personnes handicapées)	Activité réalisée Nombre de participants	DPSC, BRC, SHI, BDI	Annuellement
	Organiser une activité « Bibliothèque Vivante » et inviter des personnes qui ont rencontré des obstacles pour partager leurs histoires.	Activité organisée	DPSC /CIS	30 juin 2024

Formation et sensibilisation

Obstacle 2 : Manque de sensibilisation du personnel en contact avec la clientèle

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Mieux accueillir les personnes handicapées	Mettre à la disposition des préposées à l'accueil les capsules d'autoformation pour mieux accueillir et servir les personnes handicapées offertes par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)	Diffuser les capsules vidéos Partager des aide-mémoire publiés sur le site de l'OPHQ	DPSC/SHI	En continu
S'outiller pour mieux répondre aux demandes des personnes handicapées	Évaluer la pertinence de créer une section sur l'intranet, destinée à fournir de l'information outil pour bien service les personnes handicapées : les capsules vidéos, les aide-mémoires, le site des interprètes, le lexique de mots et d'expressions plus simples du Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences, une procédure d'utilisation d'un service de relais téléphonique et une liste de ressources en interprétation, etc.	Analyser l'ajout d'une section ajoutée et accessible (Le projet de la refonte du site web et intranet est en cours)	DPSC/BRC	30 juin 2024

Accès aux documents et service à la clientèle

Obstacle 1 : Manque de l'accessibilité du site web et aux documents offerts aux publics

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Améliorer l'accessibilité du site web	Appliquer les standards gouvernementaux sur l'accessibilité du Web lors de la refonte du site web et de l'intranet de l'ENPQ : Standard sur l'accessibilité d'un site web (SGQRI 008-01); › standard sur l'accessibilité d'un document téléchargeable (SGQRI 008-02); › standard sur l'accessibilité du multimédia dans un site web (SGQRI 008-03).	Inclusion du document dans l'appel d'offre de la refonte du site web ENPQ Rencontrer les règles pour l'accessibilité des contenus web	BRC/ DPSC	30 juin 2024
	Poursuivre l'avancement du projet de la refonte du site web et de l'intranet pour assurer la conformité aux normes et standards gouvernementaux d'accessibilité Web.	Suivis faits avec l'entreprise sous-traitante	BRC	En continu
Faciliter l'accès en toute égalité aux documents produits par l'ENPQ en vertu de la politique gouvernementale L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées	À la demande de la personne handicapée, fournir le document en format adapté ou tout autre format qui convienne au demandeur, dans la mesure possible	Nombre de demandes reçus Nombre de documents adaptés	BRC	En continu
	Faire appel au service des interprètes qualifiés (visuels, Gestuels, oraliste)lorsque requis	Nombre de demandes faites	BRC/SRF/DPSC	En continu

Axe 2 : Mesures liées au rôle du gestionnaire d'une organisation publique

Emploi				
Obstacle 1 : Manque de sensibilisation des gestionnaires quant à l'embauche de personnes handicapées				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Sensibiliser les gestionnaires d'embauche de l'importance de l'inclusion des personnes handicapées	Partager les différentes capsules vidéos en lien avec la diversité, l'inclusion disponible sur le site de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et la plateforme Liefespeak.	Capsules diffusées	DPSC	30 juin 2024
	Partager la capsule vidéo qui porte sur les accommodements en milieu de travail élaborée par la centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPEH)	Capsule partagée	DPSC	30 juin 2024

Emploi

Obstacle 2 : Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble de personnel

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Favoriser l'embauche et l'intégration des personnes handicapées	Inscription sur le site Duo-emploi	Nombre de stagiaires accueillies	DPSC	En continu
	Assurer la continuité du programme d'accès à l'égalité en emploi	Taux de représentativité des personnes handicapées Nombre de candidatures issues des groupes visés.	DPSC	En continu
	Diversifier nos sources de diffusion et inclure les organismes d'intégration à l'emploi. Prendre contact avec le centre externe de main d'œuvre SEMO MCQ et le regroupement des organismes spécialisés pour l'Emploi des personnes handicapées (ROSEPH).	Le nombre d'organismes contactés	DPSC	30 juin 2024
	Intégration et maintien en emploi des personnes issus d'un programme d'intégration à l'emploi en fonction des besoins de l'École	Nombre d'employés issus de ces programmes	DPSC	En continu
	Communiquer les affichages de postes par divers moyens alternatifs ou médias substituts (exemple : une technicienne en RH pourrait communiquer l'information verbalement concernant les affichages de postes en cours aux personnes ayant des problèmes visuels suite à la demande de la personne. Utiliser des stratégies qui favorisent la compréhension	Nombre de demandes reçues.	DPSC	En continu
	Mettre en place des mesures d'accommodements durant le processus de dotation suite à la demande des candidats retenus	Nombre de demandes reçues	DPSC	En continu
	Intégration et accueil	Ajout d'une section dans le guide d'accueil des employés pour définir les étapes à faire pour accueillir les nouveaux employés qui auraient un handicap.	Section ajoutée	DPSC
S'informer des besoins des personnes handicapées avant l'entrée en poste, lors de la journée d'accueil et apporter les adaptations nécessaires		Mesures d'adaptation prises	DPSC	En continu

Dispositions législatives liées à l'approvisionnement

Obstacle 1 : Manque d'accessibilité des biens et services achetés ou loués par l'organisation

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Faire connaître les bonnes pratiques en matière d'approvisionnement accessible	Prendre en charge et apporter, sur demande, des modifications et des adaptations des postes de travail des membres du personnel ayant un handicap ou mettre à leur disposition des équipements et des outils de travail adaptés à leurs besoins	Nombre et types de demandes reçues et traitées	DSAT SGCRM	Continuellement et selon la demande

Obstacle 2 : Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi (Approvisionnement accessible)

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Faire connaître les bonnes pratiques en matière d'approvisionnement accessible	Intégrer le critère d'accessibilité aux personnes handicapées dans la révision de la Directive sur les contrats d'approvisionnement et de services (DIR 06-02)	Mise à jour de la Directive sur les contrats d'approvisionnement et de services (DIR 06-02)	SGCRM DSAT	30 juin 2024
	Faire connaître le guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ à l'intention des ministères et organismes aux personnes responsables de l'approvisionnement.	Guide transmis	SGCRM DPSC	30 juin 2024
	Informé et sensibiliser le nouveau personnel sur le cadre légal et réglementaire en gestion contractuelle, informer et sensibiliser sur la notion de prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions de biens et de services, exprimé dans l'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale	Guide sur l'approvisionnement accessible à l'embauche Abonnement au bulletin « L'approvisionnement accessible » Produit par l'office	SCGRM	continuellement

Dispositions législatives à mettre en œuvre

Obstacle 1 : Manque de connaissance sur les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Améliorer notre connaissance sur les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées	Consulter les organismes spécialisés qui favorisent l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre de l'élaboration du plan d'action	Consultation faite	DPSC	30 juin 2024
Améliorer notre connaissance sur les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées employées de l'ENPQ	Consulter les superviseurs des personnes handicapées employés de l'ENPQ pour l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Consultation faite	DPSC	En continu

Axe 3 : Mesures liées à la mission générale de l'École

Formation des aspirants policiers

Obstacle 1 : Manque d'adaptation et d'uniformité des pratiques policières à l'égard des personnes handicapées

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Améliorer l'intervention auprès des personnes souffrant de troubles de santé mentale	Continuer à diffuser la formation REMP « Réponse à un état mental perturbé »	Nombre d'inscriptions	DPP	30 juin 2024
	Continuer à diffuser la formation « Actualisation des compétences d'un patrouilleur ». Cette formation comprend une activité sur la santé mentale.	Nombre d'inscriptions	Directions de formations BRC	30 juin 2024
	Continuer à diffuser la formation « Désescalade-État mental perturbé ». Un des modèles de cette formation traite notamment du trouble du spectre de l'autisme et de troubles neurodéveloppementaux.	Nombre d'inscriptions	Directions de formations BRC	30 juin 2024

Formation des aspirants policiers

Obstacle 2 : Méconnaissance de la directive sur les demandes d'accommodements pour les étudiants en situation d'handicap, incluant les troubles envahissants

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Faire connaître la Directive concernant les demandes d'accommodements aux candidats et répondre aux demandes reçues	Mettre en application la Directive concernant les demandes d'accommodements	Directive diffusée	BRC DPP DFIPG DFSP	EN CONTINU

REDDITION DE COMPTES

L'École s'engage à rendre compte annuellement des mesures réalisées dans l'année précédente dans son plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Elle s'engage également à réviser annuellement son plan d'action.

Conformément à la Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, l'École s'engage également à rendre compte du nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts ainsi que des mesures d'accompagnement dont l'École s'est dotée pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à ses documents et services.

ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS

L'École confie à Kaoutar Zekraoui, technicienne en gestion des ressources humaines, 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 2023-2024, lequel sera disponible sur son site intranet et sur son site Web à l'adresse : www.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 2023-2024 pour ainsi permettre aux personnes handicapées d'apporter leur contribution au développement de la société québécoise.