

École nationale de police du Québec

PLAN D'ACTION 2022-2023 à l'égard des personnes handicapées

Adopté par le comité de direction
le 17 avril 2023

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, 2023.

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 2021-2022.....	7
Plaintes et demandes reçues durant l'année 2021-2022.....	7
Actions posées au regard de notre mission générale.....	7
Actions posées au regard de nos services offerts auprès de la population.....	9
Accessibilité de l'immeuble	11
Plan d'action 2022-2023.....	16
Reddition de comptes.....	21
Engagement et responsabilités	21
Diffusion	21
Conclusion	21

INTRODUCTION

L'École nationale de police du Québec (l'« École ») est heureuse de présenter son plan d'action à l'égard des personnes handicapées pour 2022-2023. 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 2022 au 30 juin 2023 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 567 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'École 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'École de répondre aux besoins du marché.

Tout comme les organisations policières, l'École 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'École offre différents services aux collectivités pour la tenue de séminaires et de colloques, pour la location d'espaces et d'équipements et la gestion de projets spéciaux, notamment :

- Soutien logistique, soutien technique informatique et audiovisuel;
- Salles de formation ou de rencontres dotées d'équipements multimédias;
- Service de vidéoconférence;
- Amphithéâtres multimédias;
- Hébergement de groupes;
- Service de cafétérias et de réceptions;
- Centre sportif.

L'École a également renouvelé en 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'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.

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'École 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 :

- Stéfanie Bastien, responsable du Bureau du développement institutionnel
- Andréanne Blake-Lainesse, technicienne en droit
- Patrick Lefebvre, responsable du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information;
- Nancy Lemire, responsable du Service de l'hôtellerie et des immeubles
- Andréanne Deschênes, Directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles

Le comité de travail a pour mandat de conseiller le coordonnateur du plan d'action sur l'intégration des personnes handicapées, par l'identification d'actions, de gestes, de projets ou d'obstacle pour améliorer. 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.

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
- SRMTI** : Service des ressources matérielles et des technologies de l'information

BILAN 2021-2022

Plaintes et demandes reçues durant l'année 2021-2022

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**.

Actions posées au regard de notre mission générale

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2022
FORMATION DES CLIENTÈLES POLICIÈRE ET DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE						
1.	BDI BRC DPP DFIPG DFSP CECAP SDP	Méconnaissance de la directive sur les demandes d'accommodements pour les étudiants en situation de handicap, incluant les troubles d'apprentissage	Mettre en application la Directive concernant les demandes d'accommodements	Faire connaître la Directive concernant les demandes d'accommodements aux candidats	Nombre de demandes traitées	Sur l'année 2021-2022, 32 demandes d'accommodement ont été traitées, dont 21 pour des demandes d'accommodement pédagogique et 11 pour d'autres types de demandes (accommodement culturel ou religieux).
2.	BRC DPP DFSP DFIPG		Informers les collègues, les clients et les candidats de la Directive concernant les demandes d'accommodements		Directive diffusée	Un lien vers la Directive est intégré dans le guide d'admission transmis aux aspirants de l'ENPQ. La Directive est accessible sur le site Internet de l'ENPQ. Les collègues ont été informés de la mise en place de la Directive. Les directions de formation ont le mandat de diriger les candidats vers la directive au besoin.

Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2022
AUTRES RÉALISATIONS EN LIEN AVEC LES CONTENUS DE FORMATION					
<p>Actualisation des compétences du patrouilleur incluant une thématique sur la santé mentale. Nombre d'inscription : 106</p>					
<p>Désescalade - État mental perturbé (volet pratique) 8h Désescalade - État mental perturbé (formation en ligne) 5.5h Nombre d'inscriptions : 187</p>					
<p>ATELIER THÉMATIQUE – SANTÉ MENTALE – INTERVENIR DANS DES CONTEXTES DE VULNÉRABILITÉ qui a pour objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appliquer les notions acquises en ligne, lors de mises en situation impliquant des personnes aux prises avec un problème de santé mentale et de déficience intellectuelle. • Se familiariser avec les particularités de l'intervention policière auprès d'une personne présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA). • Intégrer les différentes facettes de l'application de la loi P-38.001. <p>Nombre d'inscriptions : Tous les aspirants policiers suivent cette formation.</p>					

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 2022
PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT						
1.	DSAT/SRMTI	Manque d'accessibilité des biens et services achetés ou loués par l'organisation	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)	Faire connaître les bonnes pratiques en matière d'approvisionnement accessible	Mise à jour de la directive sur les contrats d'approvisionnement et des services (DIR 06-02)	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/SRMTI		Faire connaître le guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OQHP à l'intention des ministres et organismes aux personnes responsables de l'approvisionnement		Guide transmis	
MESURES DE SÉCURITÉ						
2.	SHI	Plan des mesures d'urgence ayant besoin d'une mise à jour fréquente	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés handicapés	Assurer la sécurité des personnes handicapées	Plan de mesures d'urgence à jour Liste des personnes à mobilité réduite	Les plans d'évacuation sont à jour

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2022
3.	DPSC SHI	Mesures d'urgence adaptées méconnues des employés handicapés et des gestionnaires	Rencontrer toutes nouvelles personnes handicapées à leur 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	Aucune personne handicapée n'est embauchée en 2021-2022
	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	L'activité a été reportée à automne 2022. Plusieurs moyens de communication ont été utilisés : 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'urgence (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	Activité qui se fait au moins une fois par année
4.	DPSC	Présence de situations à risques pouvant causer des blessures permanentes ou 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	Analyse des situations à risques pour la prévention des blessures pouvant occasionner un handicap	Correctifs apportés	Reddition par le comité SST

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2022
Accessibilité de l'immeuble						
5.	SHI	Manque d'accessibilité aux personnes handicapées aux bâtiments	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	Améliorer l'accessibilité à l'École pour les personnes handicapées	Étude de faisabilité réalisée	Étude de faisabilité réalisée
			Améliorer l'accès aux personnes à mobilité réduite dans le stationnement l'hiver		Stationnement accessible	L'école s'assure en continu de l'accessibilité du stationnement
6.	SHI BDI	Absence d'une prise en compte systématique de l'accessibilité aux personnes handicapées dans les projets de construction, de rénovation ou de réaménagement	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	Diminuer les obstacles pour les personnes handicapées lors de réaménagement ou de rénovation	Conception des plans de réaménagement	Le parcours sera accessible.

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2022
7.	BRC SHI DIAAI Club social	Manque d'adaptation de l'accueil et du service aux personnes handicapées	Intégrer les notions d'accessibilité aux plans d'opération S'assurer de l'accessibilité aux personnes handicapées dans l'organisation d'événements ou d'activités pour les membres du personnel,	Prise en considération des notions d'accessibilité aux personnes handicapées dans l'organisation d'événements	1). Notions intégrées 2). Nombre d'événements organisés	1). Des notions d'accessibilité sont incluses lors d'événements institutionnels lorsque la demande nous en est faite (cérémonies, JRP, JPO) en tenant compte du type de handicap mentionné. 2). Pas d'événement international tenu en présentiel en 2021-2022
	BRC		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	Améliorer l'accessibilité aux outils pour mieux accueillir les personnes handicapées	Section créée et accessible	Nous sommes dans la refonte de nos actifs web (internet et intranet). Cette section n'a pas été créée. Cet indicateur est reporté compte tenu de la révision en cours de nos sites.

Actions à titre de gestionnaire d'un organisme public

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2022
SENSIBILISATION DU PERSONNEL						
1.	BRC DPSC	Manque de sensibilisation du personnel aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées	1) Diffuser les <u>capsules d'autoformation</u> pour « Mieux accueillir les personnes handicapées » disponibles sur le site Web de l'Office des personnes handicapées du Québec auprès des employés et des étudiants.	Améliorer l'accueil des personnes handicapées	Capsules d'autoformation diffusées	Non réalisé. Toutefois plusieurs communications sont diffusées pendant la semaine québécoise des personnes handicapées pour sensibiliser tout le personnel.
			2) Participer à la semaine québécoise des personnes handicapées qui se déroule du 1er au 7 juin	Sensibiliser le personnel et les clientèles aux réalités des personnes handicapées	Diffusion d'informations concernant la semaine des personnes handicapées	Plusieurs des outils de communication disponibles ont été diffusés sur des canaux de communication interne (Intranet, TEAMS) et externes (Facebook, LinkedIn, Instagram) pendant la Semaine québécoise des personnes handicapées.
			3) Publication sur le site web et dans l'intranet			
			4) Distribution d'affiches promotionnelles dans les différents bureaux			
			5) Publication du plan d'action annuel et du bilan à l'égard des personnes handicapées dans l'intranet			

	Directions responsables	Obstacles priorisés	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2022
EMPLOI						
2.	DPSC	Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble du personnel	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. »	Favoriser l'embauche et le maintien en emploi de personnes handicapées	Mention dans les offres d'emploi Nombre d'offres d'emploi	157 appels de candidatures du premier juillet 2021 au 30 juin 2022. En 2021-2022, un nouveau Programme d'accès à l'égalité pour la période 2021-2024 a été élaboré.
			Intégration et maintien en emploi de personnes issues d'un programme d'intégration à l'emploi en fonction des besoins de l'École. Avoir au moins une personne issue d'un programme d'intégration à l'emploi	Favoriser l'embauche et le maintien en emploi de personnes handicapées	Nombre d'employés issus d'un programme d'intégration à l'emploi	En 2021, une entente a été signée avec le CIUSSS MCQ-services en DI et TSA. Nous avons embauché un stagiaire dans le cadre d'un stage de formation/perfectionnement.
3.	DPSC	Difficulté à intégrer et à maintenir en emploi les personnes handicapées	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.	Améliorer l'accessibilité aux outils pour mieux accueillir les personnes handicapées	Section ajoutée	Mesure reportée au juin 2023 étant donné que la direction est en train de revoir ses politiques d'accueil et d'intégration

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2022
SANTÉ AU TRAVAIL						
4.	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. 310 employé admissible au programme. 169,5 heures de consultations en 2021-2022. 51 nouvelle demande d'ouverture de dossier en 2021-2022. 39% des consultations sont pour motif psychologique et 6% pour motif lié à la santé. Le taux d'utilisation global est de 16,13%.
AUTRES RÉALISATIONS						
<p>L'École applique depuis janvier 2005 un programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi, et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée</p> <p>Il n'y a eu aucune embauche de personne handicapée en 2021-2022. Cette faible statistique résulte, entre autres, du faible nombre de candidatures reçues de la part des personnes provenant de ce groupe d'où la décision de collaborer avec les représentants des personnes handicapées pour les encourager à postuler et présenter leurs candidatures.</p>						
<p>Depuis 2016-2017 et afin de favoriser l'embauche de personnes handicapées à l'École. 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>Une entente a été signée avec le centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-centre-du Québec services en déficiences intellectuelles et trouble du spectre de l'autisme (CIUSS MRC).</p>						

PLAN D'ACTION 2022-2023

Obstacle : 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	Début de travaux mai 2023	SHI	30 juin 2023
	Améliorer l'accès aux personnes à mobilité réduite dans le stationnement l'hiver	Stationnement accessible	SHI	En continu
	Sensibiliser les préposées aux véhicules de la réalité des personnes handicapées	Information/sensibilisation	DPSC/SHI	En continu
Obstacle : 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 prévus en 2023	SHI BDI (CIS)	30 juin 2023
Obstacle : Plan des mesures d'urgence ayant besoin d'une mise à jour fréquente				
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
	Désigner des accompagnateurs et des remplaçants. S'assurer que ceux-ci sont connus des collègues de travail.	Accompagnateurs et remplaçants désignés		
Obstacle : Mesures d'urgence adaptées méconnues des employés handicapés et des gestionnaires				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Assurer la sécurité des personnes handicapées	Rencontrer toutes nouvelles personnes handicapées à leur 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

Obstacle : Manque de sensibilisation du personnel et des étudiants aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
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 et des étudiants.	Capsules d'autoformation diffusées	BRC	30 juin 2023
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	BRC	Annuellement
	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	BRC	Annuellement
Obstacle : Manque d'adaptation de l'accueil et du service aux personnes handicapées				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
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	BRC SHI/collectivités DIAAI (événements internationaux)	En continu
		Nombre d'événements organisés		
	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	Club social BRC	En continu
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 (Refonte du site web et de l'intranet est un projet en cours de réalisation)	BRC BDI	30 juin 2023
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...)	Formation à l'embauche (capsules de mieux accueillir les personnes handicapées), partage des aide-mémoires, partager les capsules sur Teams	DPSC	À l'embauche de chaque préposé(e) à l'accueil ou agent de sécurité
	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	30 juin 2023

Obstacle : Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble du personnel				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
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. »	Mention dans les offres d'emploi Nombre d'offres d'emploi Nombre de candidatures issues du groupe visé « Personnes handicapées »	DPSC	En continu
	Intégration et maintien en emploi de personnes issues d'un programme d'intégration à l'emploi en fonction des besoins de l'École. Avoir au moins une personne issue d'un programme d'intégration à l'emploi. Collaborer avec les organismes comme « Services d'aide à l'emploi pour les personnes en situation de handicap (SEMO) »	Nombre d'employés issus d'un programme d'intégration à l'emploi	DPSC	30 Juin 2023
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.	Formation planifiée, guide « recruter sans discriminer » transmis aux conseillères RH, gestionnaires et techniciennes RH. Diffusion des capsules d'informations disponibles sur le site de la CDPDJ sur Teams et par courriel auprès des gestionnaires d'embauche	DPSC	30 juin 2023
Obstacle : Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble du personnel				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
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 années	Section ajoutée à la présentation « Activité d'accueil collectif »	DPSC	30 Juin 2023
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	DPSC	30 juin 2023

Obstacle : Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble du personnel				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
	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	DPSC	En continu
	Adapter les entrevues en fonction des besoins des personnes.	Nombre d'entrevues à distance en faveur des personnes handicapées	DPSC	En continu
Obstacle : 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	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)	SRMTI	30 juin 2023
	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	DPSC SRMTI	30 juin 2023
Obstacle : Méconnaissance de la directive sur les demandes d'accommodements pour les étudiants en situation de handicap, incluant les troubles d'apprentissage				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
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	BDI BRC DPP DFIPG DFSP SDP CECAP	En continu
	Informers les collègues, les clients et les candidats de la Directive concernant les demandes d'accommodements	Directive diffusée	BRC DPP DFIPG DFSP	En continu
Obstacle : Présence de situations à risques pouvant causer des blessures permanentes ou un handicap				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
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	Reddition des comptes régulière	DPSC (comité santé, sécurité au travail) Clinique de santé	Annuellement
		Correctifs apportés		

Obstacle : Manque de l'accessibilité à l'information et aux documents offerts au public

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
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	BRC	En continu
	Faire appel au service des interprètes qualifiés (Visuels, gestuels, oralistes), lorsque requis	Bâtir une liste des références et la faire connaître	BRC	30 juin 2023
	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	BRC	30 juin 2023
	Former l'équipe des communications sur l'accessibilité du site web	Formation planifiée Documents transmis	BRC DPSC	30 juin 2023

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 2022-2023, 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 2022-2023 pour ainsi permettre aux personnes handicapées d'apporter leur contribution au développement de la société québécoise.