

École nationale de police du Québec

PLAN D'ACTION 2021-2022 à l'égard des personnes handicapées

Adopté par le comité de direction
le 20 septembre 2021

Bureau du développement institutionnel



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, 2021.

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

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 2020-2021	7
Plaintes et demandes reçues durant l'année 2020-2021	7
Actions posées au regard de notre mission générale	7
Actions posées au regard de nos services offerts auprès de la population	9
Actions à titre de gestionnaire d'un organisme public	11
PLAN D'ACTION 2021-2022	13
REDDITION DE COMPTES	19
ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS	19
DIFFUSION	19
CONCLUSION	19

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 2021-2022. 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 2021 au 30 juin 2022 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 520 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 2021 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 sur l'accès à l'information, l'École désigne à titre de coordonnatrice du présent plan d'action :

Madame Michelle Trudel
Conseillère en gestion des ressources humaines
École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-d'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
819-293-8631 poste 6649
michelle.trudel@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 du projet d'institution en sécurité publique

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

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 2020-2021

PLAINTES ET DEMANDES REÇUES DURANT L'ANNÉE 2020-2021

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 2021
FORMATION DES CLIENTÈLES POLICIÈRE ET DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE						
1.	DFIPG DFSP BDI 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.	<p>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.</p> <p>-Depuis 2019, implantation à toutes les clientèles en formation initiale de la nouvelle formation sur la communication dont les phases principales sont :</p> <p>Désamorcer, convaincre, résoudre</p> <p>Dont l'objectif principal est la résolution pacifique d'une intervention.</p>

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2021
2.	DFIPG DFSP BDI BRC	1) Méconnaissance des services offerts dans la région pour desservir la clientèle des personnes handicapées 2) Absence de projets de cohorte au PFIPG (projet communautaire) avec les personnes handicapées	1) Dresser la liste des différents organismes qui œuvrent auprès des personnes handicapées ainsi que tout autre organisme communautaire de la région nicolétaine 2) Identifier, pour les années scolaires 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020, un organisme qui vient en aide aux personnes handicapées	1) Identifier les organismes potentiels où les aspirants policiers peuvent s'impliquer de façon éthique dans leur formation, par l'entremise d'un projet de cohorte 2) Proposer, pour les années scolaires 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, un projet qui serait réalisé par une cohorte du PFIPG avec l'organisme identifié. Cela permettrait de faire connaître le rôle des policiers à cette clientèle et de sensibiliser les aspirants policiers	1) Liste rédigée 2) Projet de cohorte réalisé avec un organisme venant en aide aux personnes handicapées	- Projet de lave-auto au profit de Centraide Mauricie
3.	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 adaptées 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 2020-2021, il y a eu 20 inscriptions.
4.	BDI BRC DPP DFIPG	Absence de processus de traitement des demandes d'accommodements pour les étudiants en situation	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	1) Nombre de demandes traitées 2) Publication de la Directive	L'École a terminé la rédaction de sa directive concernant les demandes d'accommodement (DIR 01-11) pour les candidats et étudiants. Cette directive est effective depuis le 30 novembre 2020.

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2021
	DFSP	d'handicap, incluant les troubles d'apprentissage			auprès des partenaires	7 demandes d'accommodement pédagogiques ont été traitées en 2020-2021.
AUTRES RÉALISATIONS						
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 326 participants policiers et de la sécurité publique.						
La formation en ligne Désescalade –État mental perturbé 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 2020-2021, il y a eu 272 inscriptions à cette formation.						
La nouvelle formation en stratégie de communication dont les phases principales sont : Désamorcer, convaincre, résoudre est d'une durée de 7 heures. Pour 2020-2021, il y a eu 45 inscriptions à cette formation.						
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.						
Offre de soutien psychologique aux clientèles en confinement pendant la pandémie						

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 2021
PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT						
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 Les travaux devraient reprendre en 2021-2022.

					d'accompagnement de l'OPHQ	
MESURES DE SÉCURITÉ						
2.	DSAT SHI	Déplacements difficiles en cas d'évacuation pour les personnes à mobilité réduite	Mise à jour et maintien du plan de mesure d'urgence	Assurer la sécurité des personnes à mobilité réduite en cas d'évacuation	1) Mise à jour du plan de mesures d'urgence 2) Établir la liste des employés, étudiants ou clients en situation de 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. -L'ascenseur du bloc C est maintenant relié à la génératrice afin d'assurer son fonctionnement en cas de panne de courant.
AUTRES RÉALISATIONS						
L'École s'aligne sur le standard gouvernemental adopté par le Conseil du trésor, sur proposition du ministère des Services gouvernementaux, relativement à l'accessibilité de son site internet pour les personnes handicapées						
L'École s'assure annuellement que les locaux où sont offerts ses services sont physiquement accessibles aux personnes handicapées. Elle prévoit également des moyens alternatifs pour permettre aux personnes handicapées, dans le respect de leur dignité, d'avoir accès à ses services.						

Actions à titre de gestionnaire d'un organisme public

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2021
SENSIBILISATION DU PERSONNEL						
1.	BDI BRC DPSC Comité QVT	Manque de sensibilisation du personnel aux réalités des personnes handicapées	<p>1) Souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées au sein de l'École</p> <p>2) Faire connaître le plan d'action de l'École à l'égard des personnes handicapées et ses bilans auprès des membres du personnel</p>	Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées	<p>1) Diffusion d'informations concernant la Semaine québécoise des personnes handicapées.</p> <p>2) Diffusion du plan d'action et des bilans sur le site internet ainsi que sur l'intranet de l'École</p>	<p>1) Promotion de la semaine des personnes handicapées du 1^{er} au 7 juin 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> Affichage de bandeaux promotionnels sur l'intranet et publication d'un article de présentation de la 25^e édition de la Semaine. Promotion des « Idées pour agir » et des ressources de l'Office des personnes handicapées du Québec. Affichage de bandeaux promotionnels sur le site internet de l'École. <p>2) L'École a diffusé son bilan 2019-2020 sur le site internet ainsi que sur l'intranet de l'École.</p>
SANTÉ AU TRAVAIL						
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

	Directions responsables	Obstacles priorités	Mesures retenues	Résultats attendus	Indicateurs de suivi	Résultats au 30 juin 2021
						par les employés éligibles est passé de 18,9 % en 2019-2020 à 26,36 % en 2020-2021.
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 2020-2021. Cette faible statistique résulte, entre autres, du faible nombre de candidatures reçues de la part de personne provenant de ce groupe.</p>						
Début des travaux pour l'élaboration d'un plan d'action 2021-2024 en matière d'accès à l'égalité en emploi.						
<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 2020-2021, une candidate a bénéficié de mesures d'accommodement dans le cadre du processus de recrutement.</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.						
Mise à la disposition de petit réfrigérateur dans les chambres à la demande d'étudiants diabétiques en internat afin de pouvoir conserver leur insuline.						
Aménagement du dortoir pour un étudiant afin qu'il puisse installer un appareil pour l'apnée du sommeil à proximité du lit.						
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.						
Réintégration des employés qui bénéficient d'un programme de réinsertion sociale en période de pandémie de la COVID-19.						

PLAN D'ACTION 2021-2022

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	Étude de faisabilité réalisée	SHI	30 juin 2022
	Améliorer l'accès aux personnes à mobilité réduite dans le stationnement l'hiver	Stationnement accessible	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	Conception des plans de réaménagement	SHI BDI (CIS)	30 juin 2022
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 2022
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.	Diffusion d'informations concernant la Semaine des personnes handicapées	BRC	Annuellement

	-Publication sur le site web et dans l'intranet -Distribution d'affiches promotionnelles dans les différents bureaux			
	Publication du plan d'action annuel et du bilan à l'égard des personnes handicapées dans l'intranet	Plan d'action et bilan diffusés	BDI	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 S'assurer de l'accessibilité aux personnes handicapées dans l'organisation d'événements ou d'activités pour les membres du personnel	Notions intégrées	BRC SHI/collectivités BDI (événements internationaux)	En continu
		Nombre d'événements organisés		
		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	Section créée et accessible	BRC BDI	30 juin 2022

	téléphonique et une liste de ressources en interprétation.			
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
	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 2022
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	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.	Nombre d'employés issus d'un programme d'intégration à l'emploi	DPSC	Annuellement

	Avoir au moins une personne issue d'un programme d'intégration à l'emploi.			
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 2022
	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 2022
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 par le Comité CNESST	DPSC (comité CNESST) Clinique de santé	Annuellement
		Correctifs apportés		

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 Michelle Trudel, conseillère 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 2021-2022, lequel est 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 2021-2022 pour ainsi permettre aux personnes handicapées d'apporter leur contribution au développement de la société québécoise.