

École nationale de police du Québec

PLAN D'ACTION 2024-2025 à l'égard des personnes handicapées

Adopté par le comité de direction
le 21 janvier 2025

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

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 autorisées 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 2023-2024	7
PLAINTES ET DEMANDES REÇUES DURANT L'ANNÉE 2023-2024	7
MESURES LIÉES À LA MISSION GÉNÉRALE DE L'ÉCOLE.....	7
MESURES LIÉES AUX SERVICES À LA POPULATION ET AUX RELATIONS AVEC LES PARTENAIR.....	9
MESURES LIÉES AU RÔLE DE GESTIONNAIRE D'UNE ORGANISATION PUBLIQUE	15
PLAN D'ACTION 2024-2025	22
REDDITION DE COMPTES.....	33
ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS	33
DIFFUSION	33
CONCLUSION	33

INTRODUCTION

L'École nationale de police du Québec (« ENPQ ») est heureuse de présenter son plan d'action à l'égard des personnes handicapées pour 2024-2025. 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 2024 au 30 juin 2025 afin de coïncider avec l'année financière de l'École.

PORTRAIT DE L'ÉCOLE

INSTITUTION

L'École est une personne morale, mandataire du gouvernement du Québec, comptant 614 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;
- Angélie Lemaire, 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;

Le comité de travail a pour mandat de conseiller la coordonnatrice 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 2023-2024

PLAINTES ET DEMANDES REÇUES DURANT L'ANNÉE 2023-2024

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 :

- 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 émotive;
- 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 (**12 inscriptions**), superviseurs (**167 inscriptions**) et prévention des impacts psychologiques chez les policiers (**546 inscriptions**).

Formation intitulée « Actualisation des compétences du patrouilleur » qui comprend une activité sur la santé mentale : **59 inscriptions**.

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 2023-2024, nous avons eu **60 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. (**13 inscriptions**)

Interventions en santé mentale : À titre d'exemple, 3 interventions en lien avec des personnes ayant un état mental perturbé.

Chaque cours contient des rétroactions sur les lieux pour chacune des interventions effectuées par les aspirants. En outre, des rétroactions en classe ont lieu avec une intervenante psychosociale spécialisée en santé mentale travaillant en milieu policier et un instructeur policier.

L'École a le mandat d'augmenter la recherche en santé psychologique. La chaire de recherche UQTR-ENPQ sur la prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique a été lancée le 7 septembre 2022. Cette chaire vise à être le dénominateur commun concernant les meilleures pratiques de gestion, d'intervention et de formation associées à la prévention des problèmes de santé psychologique au travail chez le personnel de la sécurité publique.

Les travaux principaux de la Chaire se concentrent autour des projets suivants :

- Recherche sur les interventions post-trauma dans les organisations policières (RIPTOP).
- RIPTOP en milieu autochtone; documentation des pratiques.
- Retour au travail durable de policiers à la suite d'une absence pour un trouble mental courant totalement ou partiellement lié au travail.

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 2024
Accessibilité des immeubles					
SHI	Obstacle 1 : Manque d'accessibilité aux bâtiments	Améliorer l'accessibilité à l'ENPQ pour les personnes handicapées	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 réévaluée Les portes de la cafétéria sont toujours maintenues ouvertes dans les heures de service. Dans ce contexte nous ne prévoyons pas l'installation d'ouverture automatique à cet endroit. Nous allons entreprendre des démarches pour modifier la porte vitrée à la direction générale.
		Note : La Société québécoise des infrastructures (SQI) est propriétaire de l'immeuble	Améliorer l'accès aux personnes à mobilité réduite dans le stationnement l'hiver	Stationnement accessible	Mesure réalisée en continu Le stationnement est accessible en continu
SHI	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	Offrir en environnement de travail accessible, adapté et sécuritaire à tout le personnel	Appliquer des mesures visant à assurer des parcours sans obstacle physique et une meilleure accessibilité lors de projets de réaménagement	Informar l'ensemble du Personnel des travaux en cours via une publication sur Teams	Mesure réalisée en continu Les employés sont tenus informés des travaux en cours.
		Diminuer les obstacles pour les personnes handicapées lors de réaménagement ou de rénovation	S'assurer que tous les travaux de construction, de réaménagement se conforment aux codes et normes en vigueur	Inclure dans l'appel d'offre	Mesure réalisée La SQI possède et met en application un plan d'action à l'égard des personnes handicapées
SHI1 BDI (CIS)			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	Local accessible	Mesure réalisée. Travaux terminés et inauguration officielle du carrefour de l'information et du savoir le 3 juin 2024. L'accès au local se fait par une porte équipée d'un bouton d'ouverture automatique.
BRC	Obstacle 3 : Manque d'accessibilité aux personnes handicapées des locaux où se tiennent les réunions, les événements	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	Mesure réalisée en continu Mention est ajoutée au site internet

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesures retenues	Indicateurs	Résultats au 30 juin 2024
Accessibilité des immeubles					
SHI/ COLLECTIVITÉS BRC/DIAAI (nombre d'événements à l'international)			Intégrer les notions d'accessibilité aux plans d'opérations : 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	Notions intégrées Nombre d'événements organisés : JPO-JPR-Cérémonies (BRC et BDI	Mesure reportée Les notions sont intégrées aux plans d'opération lorsque l'information est connue, mais pas de façon systématique. Les ajouts seront faits l'an prochain.
SHI/ Club Social/ BRC			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	Mesure réalisée en continu
SHI/DPSC	Obstacle 4 : Fort achalandage dans le bureau d'accueil / réception	Mieux accueillir les personnes handicapées	Accompagner ou assister les personnes handicapées pour leur faciliter l'accès aux locaux au besoin	Nombre de personnes accompagnées	Mesure réalisée en continu
SHI	Obstacle 5 : 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 en continu Une mise à jour est en cours Aucune personne en mobilité réduite à la date du 30 juin 2024
			Désigner des accompagnateurs et des remplaçants. S'assurer que ceux-ci sont connus des collègues de travail.	Accompagnateurs et remplaçants désignés	Mesure réalisée en continu Désignation se fait dès l'embauche d'une nouvelle personne handicapée
			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	Mesure réalisée Section ajoutée

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesures retenues	Indicateurs	Résultats au 30 juin 2024
Accessibilité des immeubles					
DPSC SHI Direction concernée, le cas échéant	Obstacle 6 : 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 2023-2024 d'une personne handicapée
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 non réalisée Un canal « Mesures d'urgence » a été créé en 2022 sur Teams qui servira à partager des messages de rappels sur les bonnes pratiques lors des situations d'urgence et pour diffuser les nouvelles informations lors de la mise à jour de nos pratiques en mesures d'urgence.
BRC SHI			Communication auprès des gestionnaires afin de les sensibiliser aux mesures d'urgence en place pour leurs employés	Activité de sensibilisation réalisée au besoin	Mesure non réalisée

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesure	Indicateur	Résultat au 30 juin 2024
Formation et sensibilisation					
BRC DPSC	Obstacle 1 : Manque de sensibilisation du personnel aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées	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 d’autoformation diffusées	Mesure réalisée. Une publication a été diffusée sur Teams et courriel (3 juin 2024) soulignant la semaine québécoise des personnes handicapées en juin 2024. Rappel des capsules disponibles sur le site de l’OPHQ
BRC DPSC		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	Mesure réalisée Le plan d’action 2023-2024 est disponible sur le site web de l’École
DPSC		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 crée	Mesure réalisée Le groupe a été créé
			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	Mesure réalisée En 2024, afin de répondre à la recommandation de l’office concernant l’approvisionnement accessible, nous avons priorisé la participation de la représentante du Service de l’approvisionnement à l’auto-formation portant sur l’élaboration du plan d’action, dans le but d’approfondir ses connaissances en la matière.
BRC DPSC		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	Mesure réalisée La publication a été partagée sur les réseaux sociaux.

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesure	Indicateur	Résultat au 30 juin 2024
Formation et sensibilisation					
DPSC CIS		Sensibiliser le personnel aux réalités des personnes handicapées	Organiser une activité « Bibliothèque Vivante » et inviter des personnes qui ont rencontré des obstacles pour partager leurs histoires.	Activité réalisée	Mesure réévaluée Il nous a été difficile de trouver une personne en situation de handicap disposée à partager son témoignage. Nous envisageons actuellement des actions pour sensibiliser les employés aux troubles de santé mentale graves. Une sélection de capsules vidéos a été effectuée, et nous choisirons le moment approprié pour lancer la campagne de sensibilisation.
DPSC SHI	Obstacle 2 : Manque de sensibilisation du personnel en contact avec la clientèle	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 et les aide-mémoire publiés sur le site de l'OPHQ	Mesure réalisée en continu Aucune nouvelle embauche n'a eu lieu à l'accueil entre le 1er juillet 2023 et le 30 juin 2024. En conséquence, les capsules vidéos ont été diffusées à l'ensemble du personnel sur Teams lors de la semaine québécoise des personnes handicapées et un rappel a été fait lors de la journée internationale des personnes handicapées.
DPSC BRC		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 utile pour bien servir 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)	Mesure reportée Les travaux de refonte de l'intranet n'ont pas encore débuté, le projet est en cours. La mesure est en évaluation.

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2024
Accès aux documents et aux services offerts					
BRC	Obstacle 1 : Manque de l'accessibilité du site web et aux documents offerts aux publics	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	Mesure réalisée Tous les standards gouvernementaux d'accessibilité et de conformité WCAG.2.1 et 2.2 sont identifiés au requis techniques obligatoires à l'appel d'offres pour le développement du site web.
			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	Mesure en cours Début des travaux en 2025
		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 reçues Nombre de documents adaptés	Mesure réalisée et maintenue Aucune demande
			Faire appel au service des interprètes qualifiés (visuels. Gestuels, oraliste) lorsque requis	Nombre de demandes faites	Mesure réalisée et maintenue Aucune demande n'a pas été faite.

MESURES LIÉES AU RÔLE DE GESTIONNAIRE D'UNE ORGANISATION PUBLIQUE

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	RÉSULTAT Attenu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2023
Emploi					
DPSC	Obstacle 1 : Manque de sensibilisation des gestionnaires quant à l'embauche de personnes handicapées	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 Lifespeak.	Capsules diffusées	Mesure partiellement réalisée Nous avons accordé la priorité à la sensibilisation de l'équipe RH incluant les conseillères en gestion des ressources humaines, qui participent à l'ensemble des processus de recrutement. Elles jouent un rôle de conseil et d'accompagnement auprès des gestionnaires et tiennent des rencontres régulières à cet effet. Nous avons abordé plusieurs biais dont le biais du capacitisme. Les liens vers les capsules vidéos ont été partagées avec l'équipe.
			Partager la capsule vidéo qui porte sur les accommodements en milieu de travail élaborée par le centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPEH)	Capsule partagée	Mesure reportée Une procédure est en élaboration pour le traitement des demandes d'accommodements. La procédure et les capsules seront diffusées une fois les travaux seront terminés.

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2024
Emploi					
DPSC	Obstacle 2 : Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble de personnel	Favoriser l'embauche et l'intégration des personnes handicapées	Inscription sur le site Duo-emploi	Nombre de stagiaires accueillies	Mesure réalisée Deux stagiaires ont été accueillis le 4 juin 2024 au Service alimentaire. Les deux personnes ont exploré le poste de préposé au Service alimentaire.
			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.	Mesure réalisée Nous mettons en place de manière continue des mesures d'égalité de chances ainsi que des actions de redressement pour améliorer la représentation des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi, y compris les personnes handicapées.
			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	Mesure réalisée en continu Nous avons un premier contact avec les représentants de SEMO MCQ et nous continuons d'afficher nos appels de candidatures sur leur site. Nous sommes toujours à la recherche de nouveaux partenariats pour diversifier nos sources de diffusion et joindre les personnes handicapées à la recherche d'emploi ou de stages. Un premier contact a été pris avec ROSEPH pour se renseigner des Services offerts.

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2024
Emploi					
			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	Mesure non réalisée
			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.	Mesure réalisée en continu Aucune demande
			Mettre en place des mesures d'accommodements durant le processus de dotation suite à la demande des candidats retenus suite à la présélection	Nombre de demandes reçues	Mesure réalisée en continu Nous avons reçu une seule demande d'une candidate qui avait besoin du temps supplémentaire pour passer son test écrit. La demande a été acceptée et l'accommodement accordé. Les candidats qui postulent répondent de façon volontaire à une question qui porte sur leurs besoins d'accommodements « Les examens ou les conditions d'administration doivent-ils être adaptés lors de la séance d'examen? L'objectif est d'accommoder les candidats tout au long du processus.

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2024
Emploi					
		Améliorer l'accueil et l'intégration des employés 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	Mesure réalisée Section a été ajoutée au guide d'accueil des nouveaux employés. La mise à jour s'effectuera de manière continue afin d'ajuster le guide en fonction des besoins.
			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	Mesure réalisée en continu

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2024
Approvisionnement accessible					
SGCRM DPSC DSAT	Obstacle 1 : Manque d'accessibilité des biens et services achetés ou loués par l'organisation	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	Mesure réalisée en continu L'infirmière reçoit et traite les demandes d'accommodement et s'assure de les acheminer au Service de la gestion contractuelle des ressources matérielles pour procéder aux achats.

Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2024
Approvisionnement accessible					
	Obstacle 2 : Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi (Approvisionnement accessible)	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 reportée - Les travaux débutent en janvier 2025 Des changements dans l'équipe et la formation des nouveaux membres de l'équipe ont retardé la mise en œuvre de cette mesure. 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.
			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 réalisée La représentante du Service de la gestion contractuelle et des ressources matérielles a pris connaissance du guide .
			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	Sensibilisation faite	Mesure reportée La mesure a été reportée en raison des changements au sein de l'équipe. Toutefois, la représentante du Service de la gestion contractuelle et des ressources matérielles, qui fait partie du comité de travail, a été informée et des actions seront mises en place pour transmettre l'information aux autres membres de son équipe.

Autres mesures en lien avec l'approvisionnement non prévues dans le plan d'action					
Plusieurs acquisitions ont été effectuées pour répondre à des besoins particuliers, notamment des tables assis-debout / ajustables, chaises ergonomiques et des souris verticales, des tapis antifatigues pour les employés qui exercent une partie de leur travail debout.					
Des rampes d'accès à l'entrée principale et l'entrée du centre sportif. Des portes automatiques de largeur adéquate, s'ouvrant vers l'extérieur, sont mises en place pour les personnes à mobilité réduite. Cela concerne la porte principale, la porte du centre du carrefour de l'information et du savoir et la porte du complexe sportif.					
Nous veillons à ce que l'espace de travail de notre employé ayant une déficience intellectuelle soit constamment aménagé de manière à faciliter l'affichage des informations, à respecter un système de classement, à identifier les fonctions des manettes, et à sensibiliser ses collègues à l'importance de suivre ces instructions.					
Protection de la santé auditive : L'acquisition de plusieurs sortes de bouchons d'oreilles, et la possibilité de commander d'autres modèles en fonction des besoins des employés. Nous nous assurons de mettre à la disposition de tous les employés qui peuvent s'exposer aux bruits, des équipements de protection (bouchons d'oreille, coquille de protection auditive). Nous avons mis place au Service alimentaire des distributeurs de bouchons d'oreilles pour permettre aux employés de remplacer leurs bouchons d'oreilles à utiliser, au besoin.					
Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2024
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.
Directions et services responsables	Obstacle priorisé	Résultat attendu	Mesure	Indicateur	Résultats au 30 juin 2024
Demande d'accommodements des étudiants					
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. En 2023-2024, nous avons reçu 19 demandes appuyées par des billets médicaux ou évaluations par des professionnels.

BDI BRC DPP DFIPG DFSP			Informer les collègues, les clients et les candidats de la Directive concernant les demandes d'accommodements	Directive diffusée	Mesure réalisée. Dans les informations envoyées lors des invitations aux cohortes des programmes, il y a un lien vers la directive sur les accommodements
------------------------------------	--	--	---	--------------------	---

PLAN D'ACTION 2024-2025

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	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	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	Informar l'ensemble du Personnel des travaux encours	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
	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 Sensibiliser le personnel aux réalités des personnes handicapées	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	Au besoin
Sensibiliser les employés aux réalités des personnes handicapées	Activité de sensibilisation le 3 décembre de chaque année (Journée internationale des personnes handicapées) Idées à évaluer pour l'année 2024-2025: Réaliser un parcours dans le noir pour faire vivre à certains employés une expérience imitant la déficience visuelle par exemple.	Activité réalisée Nombre de participants	DPSC, BRC, SHI, BDI	Annuellement
	Diffuser des témoignages des gestionnaires ayant une personne handicapée dans leurs équipes	Diffusion faite	DPSC	30 juin 2025

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 À l'embauche d'une nouvelle personne sur le poste de préposé à l'accueil.
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 2025

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 2025
	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	Effectuer des suivis jusqu'au la réalisation du projet
	Effectuer une veille afin de suivre l'évolution des méthodes et des technologies utilisées pour améliorer l'accessibilité du site web	Activités de veille réalisées	BRC DPSC	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 reçues 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 connaissance du personnel en ressources humaines et des gestionnaires à l'égard des personnes handicapées				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Sensibiliser l'équipe de la gestion des ressources humaines et les gestionnaires de l'importance de l'inclusion des personnes handicapées	Continuer de partager les 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	En continu
	Partager la capsule vidéo qui porte sur les accommodements en milieu de travail élaboré par la centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPEH)	Capsule partagée	DPSC	30 juin 2025
Recueillir les bonnes pratiques en matière d'inclusion	Effectuer une veille sur les meilleures pratiques en matière de l'équité, la diversité et inclusion	Activités réalisées	DPSC	En continu
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	2025-06-30
	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.	Le nombre d'organismes contactés	DPSC	En continu
	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
	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
	Procéder à une veille des meilleures pratiques en matière d'embauche des personnes handicapées	Pratiques identifiées	DPSC	En continu
	Évaluer les différentes possibilités de partenariat avec les organismes spécialisés en employabilité des personnes handicapées	Recherche d'informations faite	DPSC	30 juin 2025
Accueil et intégration	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
	Procéder aux adaptations nécessaires selon les besoins des personnes ayant des limitations dans le but de réduire ou d'éliminer les obstacles physiques tout en collaborant avec les ressources appropriées (Infirmière, ergonome, etc.)	Nombre de demandes d'adaptations reçues	DPSC	En continu
	Personnaliser les plans d'intégration de toute personne nouvellement embauchée qui en fait la demande	Nombre de demandes reçues	DPSC	En continu
	Tenir à jour le guide d'accueil destiné aux gestionnaires concernant l'accueil des nouveaux employés. (Une section est dédiée à l'accueil des nouveaux employés qui s'identifient comme des personnes handicapées)	Mise à jour effectuée	DPSC	En continu
Maintien en emploi	Effectuer des suivis auprès des personnes ayant des limitations quant à leurs besoins, à leur niveau de satisfaction des solutions / accommodements mises en place et apporter des modifications si nécessaires, et ce, dans la mesure possible	Suivis effectués Procédure mise place	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
	Tenir compte du guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ lors des acquisitions	Guide consulté Sensibilisation faite par la technicienne en approvisionnement (membre du comité de travail sur l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées)	SGCRM DSAT SHI	En continu
	Continuer d'offrir les équipements de protection auditive aux employés qui s'exposent au bruit	Équipements de protection disponibles à ces endroits et au stock	SGCRM	En continu

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 2025
	Informier 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

	Sensibiliser les gestionnaires de l'article 61.3 de la Loi (Approvisionnement accessible) lors de la présentation du présent plan d'action au comité de direction.	Présentation faite	DPSC SGCRM	30 juin 2025
	Sensibiliser l'équipe du Service des immeubles de l'importance de l'approche inclusive lors des achats. La possibilité de se référer au guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ.	Informations partagées avec le Service des immeubles	DPSC SHI SGCRM	30 juin 2025

Concertation, consultation et arrimages				
Obstacle 1 : Manque de consultation auprès des personnes handicapées et leurs représentants				
OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
Améliorer notre connaissance sur les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées employées de l'ENPQ	Consulter les superviseurs des personnes handicapées employées de l'ENPQ pour l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Consultation faite	DPSC	En continu
	Impliquer des employés qui travaillent en étroite collaboration avec des personnes handicapées dans l'organisation des activités de sensibilisation aux réalités des personnes handicapées	Membres sollicités Recensement des idées	DPSC	30 juin 2025
Identifier les personnes handicapées de l'organisation afin qu'elles puissent être informées des services auxquels elles ont droit ou accès	Faire une campagne de sensibilisation et envoyer le formulaire d'auto identification aux employés pour nous informer des changements liés à leur condition en lien avec des limitations ou un handicap. La déclaration est volontaire et les données sont confidentielles.	Nombre de formulaires complétés	DPSC	30 juin 2025

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 2025
	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 2025
	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 2025
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 2024-2025, 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 2024-2025 pour ainsi permettre aux personnes handicapées d'apporter leur contribution au développement de la société québécoise.