

PLAN
D'ACTION | À L'ÉGARD
des personnes
handicapées
2010-2012



TABLE DES MATIÈRES

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	2
1. INTRODUCTION	3
2. BREF PORTRAIT ORGANISATIONNEL	4
3. BILAN 2009-2010	5
Axe 1 Accessibilité des lieux	5
Axe 2 Accessibilité des services	7
Axe 3 Accès à l'information	8
Axe 4 Accès à l'emploi	9
Axe 5 Réalisation et suivi du plan d'action	10
4. ACTIONS PRÉVUES EN 2010-2012	11
Axe 1 Accessibilité des lieux	11
Axe 2 Accessibilité des services	11
Axe 3 Accès à l'information	12
Axe 4 Accès à l'emploi	13
Axe 5 Réalisation et suivi du plan d'action	14
5. ADOPTION, DIFFUSION ET SUIVI DU PLAN D'ACTION	15
5.1 Adoption et diffusion du plan d'action	15
5.2 Mise en œuvre et suivi du plan d'action	15
5.3 Rétroaction des citoyens et des employés	16

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



J'ai le grand plaisir de vous présenter le Plan d'action 2010-2012 à l'égard des personnes handicapées. Celui-ci témoigne de la volonté de la Sûreté du Québec de réaffirmer son engagement à l'endroit des personnes handicapées.

À la lecture de ce document, vous constaterez que notre organisation a posé des gestes concrets au cours de la dernière année. Dans une optique d'amélioration continue, nous avons identifié de nouvelles mesures et actions afin de contribuer à l'intégration professionnelle et sociale des personnes handicapées.

Par ailleurs, j'aimerais souligner le travail réalisé par chacun des membres du Comité directeur des personnes handicapées pour l'élaboration de ce deuxième plan d'action.

Enfin, déposé à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées, ce plan se veut une contribution de la part de la Sûreté du Québec à « faire du Québec un endroit où les personnes handicapées peuvent vivre à part entière »!

Le directeur général,

Richard Deschesnes

Montréal, mai 2010

1. INTRODUCTION

À la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*¹, la Sûreté du Québec publiait déjà son premier plan d'action, de façon volontaire, en mars de l'année dernière.

Depuis, elle s'est dotée d'une structure interne, un comité directeur a été créé et une grande majorité des mesures prévues pour 2009-2010 ont été mises de l'avant.

Ce document reflète les efforts déployés au cours de la dernière année et la section Bilan 2009-2010 fait état des réalisations.

Certains objectifs font désormais partie des acquis de notre organisation et de ses pratiques courantes.

Objectifs atteints à 100 % :

- S'assurer que le processus d'approvisionnement, lors de l'achat ou de la location de biens et de services tient compte de leur accessibilité aux personnes handicapées.
- Assurer la réintégration professionnelle des employés handicapés.

Le Plan d'action 2010-2012 à l'égard des personnes handicapées s'échelonne sur une période de deux ans et couvre la période du 31 mai 2010 au 1^{er} juin 2012.

¹ (L.R.Q., chapitre E-20.1).

2. BREF PORTRAIT ORGANISATIONNEL

NOTRE MISSION

La Loi sur la police définit comme suit la mission de la Sûreté du Québec :

« La Sûreté du Québec, police nationale, concourt, sur l'ensemble du territoire québécois, au maintien de la paix et de l'ordre public, à la préservation de la vie, de la sécurité et des droits fondamentaux des personnes ainsi qu'à la protection de leurs biens. La Sûreté du Québec soutient aussi la communauté policière, coordonne des opérations policières d'envergure, contribue à l'intégrité des institutions étatiques et assure la sécurité des réseaux de transport qui relèvent du Québec. »

La Sûreté du Québec, ainsi que chacun de ses membres, a pour mission de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et de réprimer le crime, de même que, selon sa compétence, les infractions aux lois ou aux règlements, et d'en rechercher les auteurs.

Pour réaliser sa mission, la Sûreté assure la sécurité des personnes et des biens, sauvegarde les droits et les libertés, respecte les victimes et est attentive à leurs besoins, et elle coopère avec la communauté dans le respect du pluralisme culturel. Dans sa composition, la Sûreté favorise une représentativité adéquate du milieu qu'elle dessert.

La Sûreté du Québec est le seul corps de police national agissant sous l'autorité du ministre de la Sécurité publique et ayant compétence pour prévenir et réprimer les infractions aux lois sur l'ensemble du territoire du Québec (art. 50 de la Loi sur la police, L.R.Q., c. P-13.1). La Sûreté a également compétence pour prévenir et réprimer les infractions aux règlements municipaux applicables sur le territoire des municipalités sur lequel elle assure des services policiers.

À cet égard, la Sûreté du Québec est chargée, au même titre que les services de police municipaux, de l'application de nombreuses lois, telles que celles énumérées ci-après.

NOTRE VISION

Pour les prochaines années, l'ensemble du personnel sera mobilisé pour concrétiser la nouvelle vision institutionnelle, formulée ainsi :

La Sûreté du Québec à l'avant-garde! Partenaire privilégié et engagé dans la sécurité et le bien-être des citoyens.

NOS VALEURS

Le personnel policier et civil de la Sûreté du Québec est guidé par les valeurs suivantes dans toutes ses actions et décisions : *service, professionnalisme, respect et intégrité.*

NOS POINTS DE SERVICE

La Sûreté du Québec, qui dessert tout le territoire québécois, compte 119 points de service. Vous en trouverez la liste à l'adresse suivante : www.sq.gouv.qc.ca/informations/liste-poste-et-districts.jsp.

3. BILAN 2009-2010

AXE 1 ACCESSIBILITÉ DES LIEUX

1.1 Éliminer progressivement les obstacles physiques à l'accessibilité de nos immeubles.

■ Obstacles à l'accès aux immeubles de la Sûreté

Cet aspect de l'objectif 1.1 est permanent et il sera conservé dans les prochains plans d'action.

Concrètement, il y a un programme de besoins qui est préparé par le Service des immeubles de la Sûreté. Ce programme de réaménagements majeurs ou de nouvelles constructions inclut toutes les interventions utiles permettant d'éliminer les obstacles et d'améliorer l'accessibilité aux personnes handicapées. Par « réaménagement majeur », on entend tout travail effectué pour la restauration d'éléments structuraux (réfection, rénovation ou remplacement) dont la nature peut être modifiée de façon à répondre aux besoins en accessibilité (portillons, comptoirs, toilettes pour personnes handicapées, stationnements, rampes d'accès, etc.).

En 2009-2010, des interventions en matière d'accessibilité ont été effectuées dans le cadre des travaux de réaménagements majeurs et de constructions pour les immeubles suivants :

- Poste de la MRC des Basques (Trois-Pistoles)
- Poste de la MRC d'Abitibi-Ouest (La Sarre)
- Poste de la MRC du Haut-Saint-Laurent (Ormstown)
- Quartier général de Montréal-Laval-Laurentides-Lanaudière
- Poste autoroutier de Chaudière-Appalaches
- Poste autoroutier de Trois-Rivières

De plus, la Société immobilière du Québec (SIQ), en tant que propriétaire des édifices occupés par la Sûreté, dispose d'un plan d'action à l'égard des personnes handicapées qu'il est possible de consulter sur leur site internet (<http://www.siq.gouv.qc.ca>).

■ Accès aux lieux à la suite d'une intégration professionnelle d'un employé handicapé.

Cet aspect de l'objectif 1.1 est également permanent et il sera conservé dans les prochains plans d'action.

Relativement à l'élimination d'obstacles ciblés, le Service des immeubles répond aux besoins organisationnels de concert avec la SIQ et le Service de la santé et de la sécurité du travail. Des mesures sont prises pour pallier aux lacunes relevées tant sur le plan mobilier qu'immobilier.

Chaque demande est traitée, avec célérité, de façon urgente et dans le but ultime de favoriser une intégration rapide et efficace.

Au cours de l'année 2009-2010, trois cas se sont présentés. En voici un exemple simple mais probant : un miroir a été installé dans le bureau d'une agente de secrétariat malentendante afin de lui permettre de voir arriver les personnes, étant donné l'impossibilité de reconfigurer son espace de travail.

3. BILAN 2009-2010 (suite)

AXE 1 ACCESSIBILITÉ DES LIEUX

1.2 Assurer l'évacuation sécuritaire des personnes à mobilité réduite en cas de situations d'urgence dans un de nos immeubles.

- Évaluation des pistes d'amélioration – mise à jour des plans d'urgence.

En vue d'optimiser le processus d'évacuation de l'édifice Wilfrid-Derome (Grand quartier général de la Sûreté du Québec), 140 personnes ont été formées par la Sûreté et la SIQ aux rôles et responsabilités des chefs d'étage, chercheurs et secouristes.

Ainsi, pour cette année, les efforts ont été concentrés au Grand quartier général.

Au cours des prochaines années, cet objectif s'étendra à l'ensemble des autres immeubles et des autres locaux occupés par la Sûreté.

3. BILAN 2009-2010 (suite)

AXE 2 ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

2.1 Intervenir adéquatement auprès des personnes handicapées lors de toutes actions (interventions policières)

- Évaluer si les modes d'intervention des policiers auprès des personnes handicapées sont adéquats.

Une étude a été effectuée sur ce sujet et un rapport a été soumis au Comité dans lequel sont formulées plusieurs recommandations.

Des pistes de solutions seront mises de l'avant progressivement dans les prochains plans d'action.

Voici les réalisations concernant cet objectif au cours de la période 2009-2010 :

- la politique de gestion (OPER.GÉN-13) intitulée *Intervention auprès d'une personne dont l'état mental présente un danger pour elle-même ou pour autrui*, a été modifiée et mise à jour le 28 septembre 2009. Un aide-mémoire, sous forme d'une carte format de poche plastifiée, a également été distribué à tous les policiers qui en ont fait la demande. Cet aide-mémoire a été conçu afin de permettre au policier d'adapter son intervention lorsqu'il croit être en présence d'un individu souffrant de troubles de santé mentale, de déficience intellectuelle ou de trouble envahissant du développement (TED).
- La formation *Intervention policière auprès d'une clientèle vivant un trouble de santé mentale* a été mise sur pied et inscrite au Plan de développement en ressources humaines (PDRH). Elle est offerte sur demande.
- Une représentante de la Sûreté siège au Comité interministériel spécial sur l'utilisation du pistolet Taser et la déficience intellectuelle.

2.2 S'assurer que le processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services tient compte de l'accessibilité aux personnes handicapées.

- Évaluation du processus

Le processus actuel d'acquisition de biens ou de services tient compte de l'accessibilité et permet même de préciser des caractéristiques permettant l'acquisition de produits d'usage universel adaptés à toute clientèle.

Par ailleurs, ce processus permet de préciser des limitations correspondant à une certaine catégorie d'employés.

3. BILAN 2009-2010 (suite)

AXE 3 ACCÈS À L'INFORMATION

3.1 Améliorer l'accès à l'information que nous publions

■ Site Web de la Sûreté

Une vigie a été réalisée en cours d'année afin de suivre l'évolution des normes et standards Web en matière d'accessibilité. D'ailleurs, un représentant de la Direction des ressources informationnelles a été désigné comme partenaire de la Direction des relations avec les municipalités et des communications en matière d'accessibilité Web.

Faisant référence aux recommandations formulées dans le document *Évaluation de l'accessibilité aux personnes handicapées dans 20 sites Web de l'Administration québécoise, 4 avril 2007*, la Sûreté répond, en grande partie, à cinq des sept recommandations principales énoncées dans ce document soit de :

- définir la taille des textes à l'écran avec des unités de mesure élastiques;
- fournir un équivalent textuel aux images liens et aux régions sensibles des images à zones cliquables;
- structurer le contenu des pages avec de véritables en-têtes;
- associer explicitement les étiquettes et les champs de formulaires et;
- fournir un équivalent textuel aux éléments graphiques ayant une valeur significative.

■ Intranet

Un représentant de la Direction des ressources informationnelles a été désigné comme partenaire de la Direction des relations avec les municipalités et des communications en matière d'accessibilité Web.

Le projet de refonte intranet a été révisé. En fonction des priorités organisationnelles, la nouvelle version intégrée au Plan de gestion des ressources informationnelles (PGRRI) prévoit uniquement, dans un premier temps, la sélection et le déploiement d'un système de gestion de contenu.

3.2 Assurer l'accès à l'information aux personnes handicapées

■ Exercice du droit d'accès à l'information et mesures d'accompagnement

Actuellement, l'accès physique au Service de l'accès aux documents et la protection des renseignements personnels est adéquat.

En effet, les personnes à mobilité réduite peuvent accéder aux locaux de la Direction de l'audit et de l'évaluation, situés dans les édifices du Port de Montréal et celui de la Cité du Havre, afin de consulter un document sur place. Lesdits bâtiments répondent aux exigences en matière d'accessibilité permettant un accès et une sortie sans obstacle.

Par ailleurs, la Direction de l'audit et de l'évaluation de la Sûreté a identifié des mesures ainsi que des ressources qui offrent des services d'accompagnement et d'assistance pour les personnes handicapées, et ce, afin de réagir promptement à une demande d'assistance d'une personne handicapée dans l'exercice de son droit d'accès à l'information.

3. BILAN 2009-2010 (suite)

AXE 4 ACCÈS À L'EMPLOI

4.1 Représentativité des personnes handicapées au sein du personnel civil

Il y a lieu d'expliquer ici pourquoi l'objectif énoncé exclut de prime abord une représentativité des personnes handicapées au sein de son personnel policier.

La Sûreté n'a pas à atteindre ledit taux au sein de son personnel policier, étant donné que ce corps d'emploi est soumis à une exception législative¹ et que pour être policier il faut rencontrer des exigences physiques précises.

Néanmoins, si un policier à l'emploi de la Sûreté devient handicapé il ne perdra pas son emploi en tant que policier pour autant, et un emploi adapté au sein de l'organisation lui sera assigné dans la mesure prévue dans le contrat de travail ou la convention collective.

- Sensibiliser les gestionnaires aux objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

Un écrit a été envoyé aux gestionnaires afin de les sensibiliser à l'importance de favoriser l'embauche des personnes handicapées.

Un rappel sera fait annuellement via le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).

Le taux de représentativité des personnes handicapées, au sein du personnel civil, est en hausse. Il correspond à 1.8 % des effectifs en place dont 73 % sont des employés réguliers.

- Recensement par auto-identification des policiers et des employés civils handicapés

Un écrit a été envoyé aux gestionnaires afin qu'ils sensibilisent leurs employés à l'importance de mettre à jour le formulaire « Accès à l'égalité en emploi ».

Le résultat attendu était d'avoir une connaissance précise de la situation des policiers et des employés civils handicapés, mais compte tenu qu'il n'existe pas de mécanisme pour identifier les employés qui deviennent handicapés en cours d'emploi, il est difficile, voire impossible, d'obtenir avec certitude le nombre de personnes handicapées à la Sûreté.

Par ailleurs, vu que l'auto-identification se fait sur une base volontaire et qu'il s'agit d'une variable hors du contrôle de la Sûreté, il y a lieu de retirer cette mesure telle que formulée.

4.2 Faciliter l'intégration professionnelle des employés handicapés

- Processus d'intégration professionnelle des personnes handicapées

Le processus a été mis en place. Toutes les demandes pour faciliter l'intégration des personnes handicapées sont traitées prioritairement.

4.3 Assurer la réintégration professionnelle des employés handicapés

- Réévaluer le processus et les pratiques en matière de réintégration professionnelle

Le processus a été mis en place. Toutes les demandes pour faciliter la réintégration des personnes handicapées sont traitées prioritairement.

¹ L'article 115 (4) de la *Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1, a. 16)* exige, parmi les conditions minimales à l'admissibilité à l'exercice de la profession, d'être diplômé de l'École nationale de police du Québec. L'article 4 du *Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec (c. P-13.1, r.1.1.)* mentionne que pour être admis au programme de formation initiale, il faut satisfaire à des exigences physiques et passer des tests d'aptitudes physiques.

3. BILAN 2009-2010 (suite)

AXE 5 RÉALISATION ET SUIVI DU PLAN D'ACTION

5.1 Se doter d'une structure de coordination et de services aux personnes handicapées

- Désignation d'un coordonnateur du plan d'action

L'État-major a décidé que la coordination du plan d'action sera assumée par la Grande fonction des affaires institutionnelles. L'inspecteur-chef Benoît Poulin a été désigné comme coordonnateur du plan d'action et il présidera les rencontres du Comité créé à cet effet.

- Création du Comité

Le Comité est composé de représentants de chacune des grandes fonctions ainsi que des principaux intervenants au plan d'action 2009-2010.

5.2 Informer et sensibiliser le personnel et les citoyens

- Publication du plan d'action dans l'intranet et l'Internet

Le plan d'action 2009-2010 a été rendu disponible dans l'intranet et l'Internet de la Sûreté.

- Diffusion d'un communiqué interne du directeur général au personnel

Un communiqué interne du directeur général de la Sûreté a été diffusé à l'ensemble du personnel, le 4 juin 2009 dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées.

- Élaboration d'un plan de communication (interne et externe) pour soutenir la mise en œuvre du plan d'action par des activités de communication

Le plan de communication a été élaboré par la Direction des relations avec les municipalités et des communications et présenté au Comité.

5.3 Assurer le suivi du plan d'action et la reddition de comptes

- Cueillette de l'information auprès des unités visées inscrites au plan d'action

Les différents responsables des actions ont été invités à remplir le rapport de suivi du plan d'action directement dans le répertoire partagé.

- Tenue de réunions du Comité tous les trois mois

Quatre réunions du Comité ont été tenues : le 1^{er} juin 2009, le 16 octobre 2009, le 25 mars 2010 ainsi que le 11 mai 2010.

- Rédaction d'un rapport d'étape

Les différents responsables des actions ont été invités à remplir le rapport de suivi du plan d'action directement dans le répertoire partagé.

4. ACTIONS PRÉVUES EN 2010-2012

	OBJECTIFS	MESURES ET ACTIONS ATTENDUES	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE(S)
AXE 1 : ACCESSIBILITÉ DES LIEUX	1.1 Éliminer progressivement les obstacles physiques à l'accessibilité de nos immeubles	<ul style="list-style-type: none"> Demander à la Société immobilière du Québec (SIQ) d'éliminer ou de réduire les obstacles à l'accès aux immeubles de la Sûreté du Québec (Sûreté), dans le cadre du programme de renouvellement du parc immobilier Demander à la SIQ d'éliminer ou de réduire les obstacles à l'accès aux lieux dans les cas d'intégration professionnelle d'un employé handicapé 	<ul style="list-style-type: none"> Élimination progressive des obstacles à l'accès aux immeubles de la Sûreté dans le cadre des projets de construction et de rénovation majeure ou mineure Élimination d'obstacles ciblés dans le cadre de l'intégration professionnelle d'un employé handicapé 	<ul style="list-style-type: none"> En continu En continu 	<ul style="list-style-type: none"> Direction des ressources financières et matérielles (DRFM) et bureaux régionaux d'administration (BRA) DRFM <p><i>*En partenariat avec la SIQ</i></p>
	1.2 Assurer l'évacuation sécuritaire des personnes à mobilité réduite (visiteurs, clients, employés) en cas de situations d'urgence dans les immeubles et locaux occupés par la Sûreté	<ul style="list-style-type: none"> Recenser les personnes à mobilité réduite dans les immeubles et locaux occupés par la Sûreté Assurer la mise à jour dudit recensement, annuellement Informar le personnel des mesures à prendre lorsqu'il reçoit une personne handicapée, qu'elle soit visiteuse ou cliente 	<ul style="list-style-type: none"> Dépôt d'un registre des personnes à mobilité réduite Obtention d'un portrait fidèle, autant que possible, de l'emplacement des employés à mobilité réduite Personnel informé des mesures à prendre 	<ul style="list-style-type: none"> 30 avril 2011 Annuellement, au 30 avril 30 avril 2011 et rappel annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Direction de la protection de l'État, Direction des ressources humaines (DRH), BRA et postes Direction des relations avec les municipalités et des communications (DRMC) <p><i>*En partenariat avec la SIQ et l'agence de sécurité de l'immeuble, s'il y a lieu</i></p>
AXE 2 : ACCESSIBILITÉ DES SERVICES	2.1 Intervenir adéquatement auprès des personnes handicapées (interventions policières)	<ul style="list-style-type: none"> Le comité directeur à l'égard des personnes handicapées (Comité) va étudier l'opportunité et la viabilité des recommandations formulées dans le rapport préparé conjointement par le Service conseil en enquêtes criminelles et le Service conseil à la surveillance du territoire 	<ul style="list-style-type: none"> Priorisation et échéancier des mesures à prendre à la suite des recommandations formulées 	<ul style="list-style-type: none"> 30 avril 2011 	<ul style="list-style-type: none"> Comité

4. ACTIONS PRÉVUES EN 2010-2012 (suite)

AXE 3 : ACCÈS À L'INFORMATION

OBJECTIFS	MESURES ET ACTIONS ATTENDUES	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE(S)
3.1 Améliorer l'accès à l'information que nous publions à l'intention des personnes handicapées	Internet : <ul style="list-style-type: none"> Évaluer l'accessibilité, basée sur la pratique recommandée au gouvernement du Québec (projet de standard SGQRI 008-01), du site Internet 	<ul style="list-style-type: none"> Dépôt d'un plan d'action à la suite de l'évaluation afin de rendre le site conforme à la pratique recommandée Formation des ressources internes en matière d'accessibilité Web 	<ul style="list-style-type: none"> 30 avril 2012 30 avril 2012 	<ul style="list-style-type: none"> DRMC* <p><i>*En partenariat avec la Direction des ressources informationnelles (DRI)</i></p>
	Intranet : <ul style="list-style-type: none"> Recenser les besoins, en matière d'accessibilité Web, des employés qui vivent une situation de handicap lors de l'utilisation de l'intranet 	<ul style="list-style-type: none"> Identification des actions correctives prioritaires 	<ul style="list-style-type: none"> 30 avril 2012 	<ul style="list-style-type: none"> DRMC* <p><i>*En partenariat avec la DRI et la DRH</i></p>
3.2 Assurer l'accès à l'information aux personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> Rendre compte du nombre de plaintes reçues et traitées en matière d'accessibilité, à la suite de l'exercice d'un droit d'accès 	<ul style="list-style-type: none"> Ajustement et correctifs posés à la suite d'une plainte, le cas échéant 	<ul style="list-style-type: none"> 30 avril 2012 	<ul style="list-style-type: none"> Direction de l'audit et de l'accès aux documents

4. ACTIONS PRÉVUES EN 2010-2012 (suite)

OBJECTIFS	MESURES ET ACTIONS ATTENDUES	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE(S)
4.1 Favoriser la représentativité des personnes handicapées au sein du personnel civil	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les gestionnaires aux objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) pour accroître la représentativité des groupes cibles, principalement celui des personnes handicapées chez les employés civils 	<ul style="list-style-type: none"> Maintien ou augmentation du taux de représentativité des employés handicapés parmi le personnel civil 	<ul style="list-style-type: none"> En continu 	<ul style="list-style-type: none"> DRH
	<ul style="list-style-type: none"> Publier des articles dans le Sûreté Express sur des intégrations réussies de personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> Susciter l'intérêt des gestionnaires d'embaucher des personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> En continu 	<ul style="list-style-type: none"> DRH et DRMC
4.2 Faciliter l'intégration professionnelle des employés handicapés	<ul style="list-style-type: none"> Rendre disponible, sur l'intranet, l'information concernant les subventions d'Emploi-Québec pour l'intégration des personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> Mieux outiller les gestionnaires afin de favoriser le rendement de l'employé handicapé 	<ul style="list-style-type: none"> 30 avril 2011 	<ul style="list-style-type: none"> DRH et DRMC

AXE 4 : ACCÈS À L'EMPLOI

4. ACTIONS PRÉVUES EN 2010-2012 (suite)

OBJECTIFS	MESURES ET ACTIONS ATTENDUES	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER	RESPONSABLE(S)
5.1 Informer et sensibiliser le personnel et les citoyens	<ul style="list-style-type: none"> Publier le plan d'action dans l'intranet et Internet 	<ul style="list-style-type: none"> Meilleure connaissance du plan d'action de la part du personnel et des citoyens 	<ul style="list-style-type: none"> 30 juin 2010 	<ul style="list-style-type: none"> Coordonnateur du plan et DRMC
	<ul style="list-style-type: none"> Diffuser un communiqué interne du directeur général au personnel Mettre à jour le plan de communication pour soutenir la mise en œuvre du plan d'action Réaliser annuellement des activités de sensibilisation lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées, du 1^{er} au 7 juin 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des employés et des citoyens au plan d'action Dépôt de la mise à jour du plan de communication au Comité Sensibilisation du personnel Participation d'un grand nombre d'employés aux activités organisées 	<ul style="list-style-type: none"> 30 juin 2010 31 mai 2010 Du 15 mai au 7 juin 2011 et du 15 mai au 7 juin 2012 	<ul style="list-style-type: none"> DRMC DRMC
5.2 Assurer le suivi du plan d'action et la reddition de comptes	<ul style="list-style-type: none"> Recueillir l'information auprès des unités visées par les mesures et actions inscrites au plan d'action annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Information recueillie et à jour 	<ul style="list-style-type: none"> En continu 	<ul style="list-style-type: none"> Coordonnateur du plan et membres du Comité
	<ul style="list-style-type: none"> Tenir les réunions, de coordination du plan d'action, du Comité trois à quatre fois, annuellement Dresser un bilan des actions 2010-2012 et créer un plan d'action 2012-2014 Faire approuver le plan d'action 2012-2014 par l'État-major Rendre public le plan d'action 2012-2014 	<ul style="list-style-type: none"> Production de comptes rendus et suivi des actions 	<ul style="list-style-type: none"> Dans les 30 jours suivant la tenue de la réunion 1^{er} mai 2012 15 juin 2012 20 juin 2012 	<ul style="list-style-type: none"> Coordonnateur du plan et membres du Comité Coordonnateur du plan et membres du Comité État-major DRMC

AXE 5 : RÉALISATION ET SUIVI DU PLAN D'ACTION

5. ADOPTION, DIFFUSION ET SUIVI DU PLAN D'ACTION

5.1 ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le présent plan a été adopté par l'état-major de la Sûreté du Québec le 25 mai 2010. Conformément à la Loi, il est rendu public. Une version électronique est disponible sur le site Web de la Sûreté. Une copie du plan a aussi été transmise à l'Office, avec l'autorisation de créer, sur son site Internet, un hyperlien menant au plan d'action de la Sûreté.

5.2 MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU PLAN D'ACTION

Le coordonnateur du plan, relevant du Bureau du directeur général adjoint de la Grande fonction des affaires institutionnelles, assure la mise en œuvre et le suivi du plan d'action avec l'assistance de la Direction de la recherche et du développement stratégique et la collaboration du Comité. Le Comité est composé d'un représentant des personnes handicapées ainsi que d'un représentant de chacune des unités suivantes :

- Bureaux administratifs des districts (Bureau régional d'administration district 4) ;
- Direction des relations professionnelles;
- Direction de l'audit et de l'accès aux documents;
- Direction conseil et soutien au territoire;
- Direction de la protection de l'État (Division de la sécurité gouvernementale et institutionnelle);
- Direction-conseil en enquêtes criminelles;
- Direction des ressources humaines (Service de la dotation civile et de la planification de la main d'œuvre, Service du développement organisationnel et de la formation);
- Direction des ressources financières et matérielles (Service des immeubles);
- Direction des relations avec les municipalités et des communications.

Le coordonnateur du plan d'action assure la présidence du Comité.

5. ADOPTION, DIFFUSION ET SUIVI DU PLAN D'ACTION (suite)

5.3 RÉTROACTION DES CITOYENS ET DES EMPLOYÉS

La Sûreté du Québec accorde une place prépondérante à la contribution de ses employés, des citoyens et plus particulièrement de celle des personnes handicapées dans le signalement d'obstacles ou de contraintes susceptibles de compromettre ou de limiter l'accès à ses services.

La Sûreté du Québec vous invite à lui faire part de toute plainte, suggestion ou commentaire en regard avec ce plan d'action, par téléphone au numéro 514 598-4141 (les appels à frais virés sont acceptés) ou par Internet. Dans ce cas, il suffit de remplir le formulaire électronique qui se trouve à l'adresse suivante : www.sq.gouv.qc.ca/formulaires/demande-renseignement-francais.jsp.

Les informations reçues seront transmises au coordonnateur du plan d'action à l'égard personnes handicapées.



*Le Plan d'action 2010-2012 de la Sûreté du Québec à l'égard des personnes handicapées
est aussi publié sur Internet à l'adresse suivante : www.sq.gouv.qc.ca*

Dépôt légal 2010 • Bibliothèque et Archives nationales du Québec