



UPAC

UNITÉ PERMANENTE ANTICORRUPTION

Plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées 2020-2022

ET BILAN 2019-2021

Adopté le 25 mars 2021, par le
commissaire à la lutte contre la corruption,
M. Frédéric Gaudreau

Mise à jour adoptée le 29 mars 2022, par le
commissaire à la lutte contre la corruption,
M. Frédéric Gaudreau

En vertu de la Loi assurant l'exercice des
droits des personnes handicapées en vue
de leur intégration scolaire, professionnelle
et sociale.



COMMISSAIRE À LA LUTTE
CONTRE LA CORRUPTION

TABLE DES MATIERES

MISE EN CONTEXTE.....	3
BREF PORTRAIT DE L'ORGANISATION	3
MANDAT	3
MISSION	3
VISION ET VALEUR	4
BUREAUX ET SIÈGE SOCIAL	4
PERSONNES RESPONSABLES DU PLAN D'ACTION	5
OBSTACLES ET MESURES PLANIFIÉES POUR LES ANNÉES 2020-2022	6
BILAN 2019-2021	8
REDDITION DE COMPTES GOUVERNEMENTALE	11
ACCÈS AUX DOCUMENTS ET AUX SERVICES OFFERTS AU PUBLIC POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	11
MISE À JOUR, ADOPTION ET DIFFUSION.....	12
QUESTIONS OU COMMENTAIRES SUR CE PLAN D'ACTION.....	13



MISE EN CONTEXTE

Le Plan d'action 2020-2022 couvrant la période d'avril 2020 à mars 2022 et son bilan 2019-2021 ont été produits en conformité avec l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (RLRQ, chap. E-20.1), ci-après appelée la « Loi », qui stipule, notamment, l'obligation faite aux ministères et aux organismes publics assujettis, de produire un plan d'action à l'égard des personnes handicapées identifiant les obstacles susceptibles d'être rencontrés dans les secteurs d'activité relevant de leurs attributions et les mesures prévues pour les réduire, ainsi que les mesures prises au cours de l'année qui se termine.

BREF PORTRAIT DE L'ORGANISATION

MANDAT

Fort de ses 184¹ employés (effectif au 28 février 2021), le Commissaire à la lutte contre la corruption « Commissaire »² est un corps de police spécialisé dans la lutte contre la corruption. L'Unité permanente anticorruption (UPAC), créée par le gouvernement du Québec le 18 février 2011, est un regroupement formé du Commissaire et des équipes désignées qui œuvrent dans la lutte contre la corruption. Ainsi, le commissaire coordonne et dirige les forces et expertises en place au sein du gouvernement pour lutter contre la corruption.

MISSION

Le Commissaire a pour mission d'assurer, pour l'État, la coordination des actions de prévention et de lutte contre la corruption dans le secteur public, notamment en matière contractuelle.

Au sein du Commissaire, trois charges sont prévues par la Loi concernant la lutte contre la corruption, soit celles de commissaire, de commissaire associé aux enquêtes et de commissaire associé aux vérifications.

¹ Incluant les prêts de service, notamment ceux des policiers dont les services sont prêtés au Commissaire en vertu de la Loi concernant la lutte contre la corruption.

² Dans le texte, le « Commissaire » désigne le corps de police spécialisé dans la lutte contre la corruption, alors que le « commissaire » désigne la personne qui occupe la charge instituée par la Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1). C'est la casse du C qui permet de faire la distinction entre les deux.



VISION ET VALEURS

Par son savoir-faire et son expertise, le Commissaire entend « être un modèle de lutte contre la corruption afin de protéger l'intégrité de l'État et de maintenir la confiance des citoyens envers les institutions publiques ». Cette vision prend forme par ses actions appuyées sur les valeurs **d'intégrité**, de **loyauté**, de **respect** et de **compétence**.

Intégrité

Chaque membre du Commissaire se conduit d'une manière juste et honnête. Il évite de se mettre dans une situation où il se rendrait redevable à quiconque pourrait l'influencer indûment dans l'exercice de ses fonctions.

Loyauté

Chaque membre du Commissaire est conscient qu'il est un digne représentant de celui-ci auprès de la population. Il exerce ses fonctions avec toute la confidentialité que ce dernier exige, et ce, dans le respect de la mission de son organisation.

Respect

Chaque membre du Commissaire manifeste de la considération à l'égard de toutes personnes avec qui il interagit dans l'exercice de ses fonctions, notamment ses collègues, collaborateurs et partenaires. Il fait preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion à l'égard des personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'exercice de ses fonctions. Il fait également preuve de diligence et évite toute forme de discrimination.

Compétence

Chaque membre du Commissaire s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme. Il met à contribution ses connaissances, ses habiletés et son expérience dans l'atteinte des résultats visés. Il est responsable de ses décisions et de ses actes ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à sa disposition. De plus, dans le cadre de ses fonctions, il cherche à acquérir et à maintenir une expertise en matière de lutte contre la corruption.

BUREAUX ET SIÈGE SOCIAL

Les employés du Commissaire occupent des locaux dans trois bâtiments : le siège social, sis au 2100, avenue Pierre-Dupuy, Montréal (Québec) H3C 3R5, et deux bureaux se trouvant au 1000, rue Fullum, Montréal (Québec) H2K 3L7, et au 2525, boulevard Laurier, 9e étage, Québec (Québec) G1V 2L2.



PERSONNES RESPONSABLES DU PLAN D'ACTION

La mise en œuvre du plan d'action du Commissaire est confiée à un comité de travail au sein de l'organisation. À cet effet, un nouveau comité de travail formé de trois membres dont une personne ayant un handicap a été créée en octobre 2021.

Le groupe doit assurer un suivi quant à la mise en œuvre du plan d'action et ainsi proposer, au besoin, des recommandations au comité de direction afin de remédier à certaines situations. Ils agissent aussi à titre d'agents de sensibilisation et d'information auprès de leurs collègues pour l'ensemble des questions relatives à l'intégration de personnes handicapées au sein de l'organisation ou quant à l'adaptation des services offerts par le Commissaire.

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* (chapitre E-20.1), le Commissaire a désigné à titre de coordonnatrice des services et du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées Mme Marie-Hélène Costa, Conseillère en gestion des ressources humaines et membre du Service des ressources humaines.

Ses coordonnées sont les suivantes :

Marie-Hélène Costa

Unité permanente anticorruption

2100, avenue Pierre-Dupuy

Aile 2, 3^e étage, local 3010

Montréal (Québec) H3C 3R5

marie-helene.costa@upac.gouv.qc.ca



OBSTACLES ET MESURES PLANIFIÉES POUR LES ANNÉES 2020-2022

PLAN D'ACTION 2020-2022					
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
1. Manque de connaissances et de sensibilisation du personnel et des cadres quant à la réalité des personnes handicapées	1.1 S'assurer d'un suivi des objectifs du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2022	Former un comité de suivi du plan d'action	Avoir formé un comité de trois personnes	Coordonnatrice du plan d'action	Septembre 2021
		Tenir deux rencontres annuelles du comité responsable du suivi du plan d'action	Avoir tenu deux rencontres par année du comité et rédigé des procès-verbaux	Coordonnatrice du plan d'action	Jusqu'en mars 2022
	1.2 Sensibiliser les employés actuels et les nouveaux employés aux besoins et à la réalité des personnes handicapées	Diffuser le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2022 du Commissaire sur les sites Internet et intranet	Avoir diffusé sur les sites Internet et intranet de l'UPAC le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2022	Coordonnatrice du plan d'action	1 ^{er} avril 2021
		* Former la nouvelle coordonnatrice des services aux personnes handicapées sur son rôle et ses responsabilités en lien avec le plan d'action des personnes handicapées	Avoir suivi la formation sur l'Élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées	Coordonnatrice du plan d'action	Novembre 2021
		* Souligner la Journée internationale des personnes handicapées.	Avoir envoyé une communication à l'attention de tous les employés pour souligner la Journée et pour sensibiliser les	Membres du comité du plan d'action	Décembre 2021



			employés à la réalité des personnes handicapées		
	1.3 Contribuer à l'intégration des employés	Offrir des postes de travail adaptés aux besoins des personnes ayant un handicap	Avoir offert à tous les employés démontrant leurs besoins liés à leur incapacité des outils leur permettant de s'intégrer à leur milieu de travail	Responsables des ressources matérielles Responsables des ressources humaines	En continu
		* Inclure, au sein du comité de révision du PAPH, des personnes handicapées	Nombre de personnes handicapées faisant partie du comité du PAPH	Coordonnatrice du plan d'action	En continu
2. Le personnel en contact avec le public ne sait pas nécessairement comment bien accueillir et servir une personne handicapée en fonction de ses incapacités	2.1 Augmenter le niveau de connaissance du personnel sur l'accueil et le service aux personnes handicapées, selon leurs incapacités	Tenue d'une séance de formation pour le personnel en contact avec le public sur l'accueil et le service aux personnes handicapées	Date à laquelle la formation aura été donnée. Nombre de participants	Membres du comité du plan d'action	Janvier 2022
3. Les sites Internet et intranet du Commissaire ne répondent pas aux normes les plus élevées en matière d'accessibilité	3.1 Réduire les obstacles quant à l'accessibilité au site Internet et intranet du Commissaire ainsi que les documents s'y rattachant	* Former la coordonnatrice des services aux personnes handicapées et un professionnel de la division des communications sur les standards en matière d'accessibilité du Web	Nom des participants et de la séance des documents respectant les standards sur l'accessibilité du Web du Conseil du trésor	Coordonnatrice du plan d'action	Mars?2022



* 4. Absence d'une prise en compte systématique de l'accessibilité aux personnes handicapées lors de déménagements ou de réaménagements	4.1 Éliminer ou réduire selon le cas, les obstacles relatifs à l'accès aux locaux	Lors d'un déménagement d'un bureau loué, offrir des postes de travail adaptés aux besoins des personnes ayant un handicap	Avoir rencontré les personnes handicapées impactées par le déménagement pour tenir compte de leur besoin.	Coordonnatrice du plan d'action	Octobre 2021
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	--------------

* Les cases accompagnées d'un astérisque représentent des mesures qui ont été ajoutées ou modifiées lors de la mise-à-jour du Plan d'action 2020-2022.

BILANS 2019-2021

BILAN DES MESURES RÉALISÉES 2019-2020					
Obstacle	Objectif	Mesure	Échéancier	État de réalisation au 31 mars 2020	Commentaires sur l'état de réalisation
1. Manque de connaissances et de sensibilisation du personnel et des cadres quant à la réalité des personnes handicapées	1.1 S'assurer d'un suivi des objectifs du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2017-2020	Tenir deux rencontres annuelles du comité responsable du suivi du plan d'action	Jusqu'en 2020	<i>Partiellement Réalisée</i>	Le départ des deux derniers coordonnateurs a retardé la mise en œuvre de cette mesure. Toutefois, la coordonnatrice a participé à certaines réunions du comité de gestion, composé des gestionnaires principaux de l'organisation, pour faire avancer les travaux. Une nouvelle coordonnatrice a été nommée pour s'assurer de remplir cet objectif l'an prochain.



	<p>1.2. Sensibiliser les employés actuels et les nouveaux employés aux besoins et à la réalité des personnes handicapées</p>	<p>Souligner le lancement de la Semaine québécoise des personnes handicapées.</p>	<p>Du 1^{er} au 7 juin de chaque année</p>	<p><i>Partiellement réalisée</i></p>	<p>Le départ du coordonnateur a retardé la continuité de cette mesure.</p> <p>Cet objectif est reporté à juin 2022 lorsque le comité sera en place.</p>
	<p>1.3 S'assurer que les gestionnaires connaissent la politique gouvernementale d'embauche à l'égard des personnes handicapées</p>	<p>Rappeler aux gestionnaires la politique gouvernementale d'embauche à l'égard des personnes handicapées</p>	<p>Avant le 1^{er} mars 2018</p> <p>Reportée en 2019</p>	<p><i>Réalisée</i></p>	<p>Le 4 décembre 2019, la politique gouvernementale a été présentée au comité de gestion qui rassemble tous les gestionnaires de l'organisation.</p>
	<p>1.4 Contribuer à l'intégration d'employés (Obstacle ajouté en cour de route)</p>	<p>Offrir des postes de travail adaptés aux besoins des personnes ayant un handicap</p>	<p>En continu</p>	<p><i>Réalisée et en continu</i></p>	<p>Les limitations fonctionnelles des personnes handicapées au sein du Commissaire ont été identifiées. Les postes de travail et les activités ont été revus afin de répondre aux besoins.</p> <p>Cette mesure demeurera en place et les travaux seront réalisés en fonction des besoins nouveaux ou changeants des ressources actuelles et/ou des nouvelles ressources.</p>
<p>2. Les sites Internet et intranet du Commissaire ne répondent pas aux normes les plus élevées en matière d'accessibilité</p>	<p>2.1 Réduire les obstacles quant à l'accessibilité au site Internet et intranet du Commissaire ainsi que les documents s'y rattachant</p>	<p>Former le ou la webmestre afin que cette personne connaisse et applique les standards sur l'accessibilité du Web du Conseil du trésor</p>	<p>31 mars 2020</p>	<p><i>Reportée en 2021</i></p>	<p>Le départ du coordonnateur a retardé la mise en œuvre de cette mesure.</p> <p>Une nouvelle coordonnatrice a été nommée pour s'assurer de remplir cet objectif d'ici septembre 2021.</p>
<p>3. Méconnaissance des mesures offertes actuellement aux</p>	<p>3.1 Documenter les mesures offertes aux employés ayant des limitations</p>	<p>Recenser les mesures offertes aux employés ayant des limitations</p>	<p>31 mars 2020</p>	<p><i>Réalisée</i></p>	<p>Les mesures offertes aux employés ayant des limitations ont été documentées et présentées au comité de gestion en décembre 2019.</p>



employés ayant des limitations					
4. Méconnaissance du personnel à l'égard de l'employabilité des personnes handicapées	Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées au Commissaire	Dépôt d'un projet dans le cadre du PDEIPH pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées	Automne 2019	Réalisée	1 projet a été déposé au CSPQ à l'automne 2019 afin d'accueillir une nouvelle ressource dans le cadre du PDEIPH.

BILAN 2020-2021

Obstacle	Objectif	Mesure	Échéancier	État de réalisation au 31 mars 2021	Commentaires sur l'état de réalisation
1. Manque de connaissances et de sensibilisation du personnel et des cadres quant à la réalité des personnes handicapées	1.1 S'assurer d'un suivi des objectifs du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2022	Tenir deux rencontres annuelles du comité responsable du suivi du plan d'action	Avoir tenu deux rencontres par année du comité et rédigé des procès-verbaux	Reporté en 2021-2022	Le départ du coordonnateur a affecté la continuité de cette mesure. Une nouvelle coordonnatrice a été nommée pour s'assurer de remplir cet objectif pour l'année 2021-2022.
	1.2 Sensibiliser les employés actuels et les nouveaux employés aux besoins et à la réalité des personnes handicapées	Diffuser le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2022 du Commissaire sur les sites Internet et intranet	Avoir diffusé sur les sites Internet et intranet de l'UPAC le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2022	Réalisée	Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2022 du Commissaire a été adopté et rendu public sur les sites Web et intranet de l'UPAC le 25 mars 2021.
	1.3 Contribuer à l'intégration des employés	Offrir des postes de travail adaptés aux besoins des	Avoir offert à tous les employés démontrant leurs	Réalisée	Les limitations fonctionnelles des personnes handicapées au sein du Commissaire ont été identifiées. Lorsque nécessaire, les postes de



		personnes ayant un handicap	besoins liés à leur incapacité des outils leur permettant de s'intégrer à leur milieu de travail		travail et les activités ont été revus afin de répondre aux besoins. Cette mesure demeurera en place et les travaux seront réalisés en fonction des besoins nouveaux ou changeants des ressources actuelles et/ou des nouvelles ressources.
--	--	-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

REDDITION DE COMPTES GOUVERNEMENTALE

ACCÈS AUX DOCUMENTS ET AUX SERVICES OFFERTS AU PUBLIC POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Dans sa Déclaration de service aux citoyens, le Commissaire a pris l'engagement de *Faciliter l'accès de ses services aux personnes handicapées*. Ainsi, plusieurs moyens sont en place pour faciliter l'accès aux documents et à la ligne de signalement pour les personnes handicapées : ligne téléphonique, télécopieur, site Web qui répond aux normes d'accessibilité, poste, bâtiment avec rampes d'accès et ascenseurs.

En 2019-2020³, le Commissaire n'a reçu aucune plainte provenant d'une personne se déclarant handicapée relativement à l'accès à des documents ou des services qu'il offre au public. À juste titre, aucune demande de document n'a été acheminée au Commissaire de la part d'une personne handicapée au cours de cette période. En conséquence, le Commissaire n'a pas eu à recourir, sur demande, à des mesures d'accommodement.

En 2020-2021⁴, le Commissaire n'a reçu aucune plainte provenant d'une personne se déclarant handicapée relativement à l'accès à des documents ou des services qu'il offre au public. À juste titre, aucune demande de document n'a été acheminée au Commissaire de la part d'une personne handicapée au cours de cette période. En conséquence, le Commissaire n'a pas eu à recourir, sur demande, à des mesures d'accommodement.

³ Voir le Rapport annuel de gestion du Commissaire à la lutte contre la corruption 2019-2020; Tableau 18 – Résultats relatifs aux engagements de la Déclaration de services aux citoyens.

⁴ Voir le Rapport annuel de gestion du Commissaire à la lutte contre la corruption 2020-2021; Tableau 20 – Résultats relatifs aux principaux engagements de la Déclaration de services aux citoyens.



MISE À JOUR, ADOPTION ET DIFFUSION

Le Plan d'action 2020-2022 à l'égard des personnes handicapées a été adopté le **25 mars 2021** par le commissaire, M. Frédéric Gaudreau.

Le Plan d'action 2020-2022 à l'égard des personnes handicapées a été mis-à-jour et adopté le **29 mars 2022** par le commissaire, M. Frédéric Gaudreau.

Il sera rendu public par les moyens suivants :

- Site Web de l'UPAC : www.upac.gouv.qc.ca
- Site intranet de l'UPAC



QUESTIONS OU COMMENTAIRES SUR CE PLAN D'ACTION

Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action ou les services offerts aux personnes handicapées peuvent être adressés au responsable du plan d'action aux coordonnées suivantes :

Marie-Hélène Costa

Conseillère en gestion des ressources humaines

Service des ressources humaines

Unité permanente anticorruption

Courriel : marie-helene.costa@upac.gouv.qc.ca

Cellulaire : 438-827-8759