



# PLAN D'ACTION DU PARC OLYMPIQUE À L'ÉGARD DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

2025 - 2026



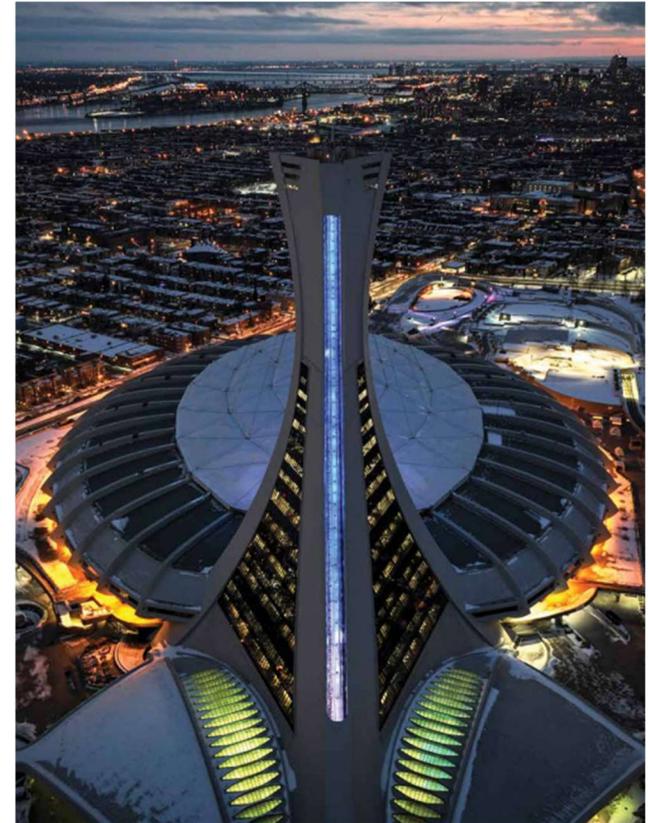
## Table des matières

<b>CONTEXTE .....</b>	<b>3</b>
Engagement à faciliter l'intégration .....	3
Projets de construction/réfection.....	3
<b>L'AIRE DE JEU DU PERSONNEL DU PARC OLYMPIQUE .....</b>	<b>4</b>
Bureaux administratifs collaboratifs .....	4
Stratégie numérique intégrée.....	4
Fondation les Petits Rois .....	5
<b>L'ANNÉE 2024 EN BREF .....</b>	<b>6</b>
Joëlle brodeur, nouvelle présidente-directrice générale .....	6
Projet de remplacement de la toiture du stade .....	7
Fermeture temporaire de la tour après un sinistre majeur .....	8
Fermeture temporaire du centre sportif.....	8
<b>PORTRAIT DU PARC OLYMPIQUE ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉS .....</b>	<b>9</b>
L'organisation en bref .....	9
Projet d'aménagement vert Viau .....	11
Le nouveau funiculaire .....	11
Nos secteurs d'activités.....	12
<b>COMITÉ DE TRAVAIL .....</b>	<b>16</b>
Présentation des membres du comité de travail.....	17
Consultation de personnes handicapées et de leurs représentants .....	21
Offre de soutien-conseil .....	21
<b>BILAN DES MESURES RÉALISÉES AU 31 MARS 2025 .....</b>	<b>22</b>
<b>OBSTACLES ET MESURES PLANIFIÉES ENTRE LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2025 ET LE 31 MARS 2026 .....</b>	<b>35</b>
Reddition de comptes.....	45
Adoption du plan d'action.....	45
Publication et diffusion du plan d'action .....	45
<b>COORDONNÉES .....</b>	<b>46</b>

## CONTEXTE

Le Parc olympique accorde une importance particulière aux préoccupations et aux notions d'accessibilité universelle, tant pour son personnel que pour les clientèles. Ainsi, annuellement, il soumet à l'Office des personnes handicapées du Québec son Plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année suivante, en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Le Plan s'inscrit dans la démarche gouvernementale visant à poser des actions fortes et coordonnées pour réduire concrètement les obstacles qui persistent quant à la participation sociale des personnes handicapées et améliorer significativement la vie de ces dernières.

Appuyé par la direction, aligné à son plan stratégique et avec l'ambition de rendre toujours plus accessibles les installations du Parc pour tous, le présent Plan s'inscrit dans la continuité des efforts déployés depuis les dernières années afin de respecter ses engagements. Ainsi, il vise à identifier les obstacles, dresser le bilan des mesures de la dernière année et décrire les mesures préconisées pour l'année qui débute.



## Engagement à faciliter l'intégration

### Projets de construction/réfection

Fort d'un solide plan d'immobilisations pour la prochaine décennie, le Parc olympique veille à l'intégration d'un volet d'accessibilité universelle (AU) dans ses projets afin d'offrir des installations qui répondent aux besoins de tous les visiteurs et visiteuses. En effet, l'aménagement de composantes d'accessibilité universelle est planifié dans la phase de conception de tout projet. Les parties prenantes doivent donc en tenir compte afin de respecter les normes et règlements en vigueur.

# L'AIRE DE JEU DU PERSONNEL DU PARC OLYMPIQUE

## Bureaux administratifs collaboratifs

De nombreuses zones de travail libres utilisant du mobilier polyvalent sont en place pour favoriser la collaboration et la créativité. Des cabines insonorisées ont été installées pour l'utilisation de tous afin de permettre aux membres du personnel de travailler dans le calme et faciliter la concentration ou pour participer aux réunions en ligne. Ces installations permettent à tous de profiter d'une plus grande flexibilité

et ainsi, de mieux travailler en compagnie de leurs collègues. Nos bureaux collaboratifs permettent également d'offrir une meilleure accessibilité et proximité à nos Petits Rois dans le lieu de travail. Ainsi, les interactions avec leurs collègues sont favorisées, ce qui génère une plus grande rapidité dans l'attribution de nouvelles tâches.



## Stratégie numérique intégrée

Tirer avantage des diverses initiatives émanant de la stratégie numérique intégrée afin de faciliter l'accès aux différentes sources d'information et/ou outils technologiques permet de contribuer à mieux répondre aux besoins des utilisateurs et utilisatrices, y compris à ceux des personnes en situation de handicap.





## Fondation les Petits Rois

Depuis le 11 avril 2022, huit Petits Rois évoluent au Parc olympique. Jusqu'en mai 2027, ils vivront une expérience de travail en alternance avec leurs études. Cette initiative leur permet à la fois de s'intégrer à notre milieu de travail et de développer de nouvelles habiletés en collaboration avec nos différentes directions qui les mettent à contribution. Notre engagement : faire de cette expérience un moment mémorable dans le cœur et dans la tête de nos Petits Rois, mais aussi, de tous les collègues qui contribuent à leur épanouissement. Nous avons à cœur de sensibiliser les membres de notre personnel au projet. De ce fait, nous leur présentons les Petits Rois et la cause lors de leur journée d'accueil. Nous travaillons aussi en continu afin de partager notre expérience sur nos réseaux sociaux et contribuons à sensibiliser d'autres entreprises à accueillir ce projet mobilisateur.

### Une belle année pour nos Petits Rois!

Cette année, plusieurs gestionnaires et équipes se sont encore impliqués dans le projet en ajoutant de nouvelles tâches variées et enrichissantes pour bonifier le séjour en milieu de travail de nos Petits Rois et Petites Reines. De plus, les Petits Rois

participent à divers événements corporatifs, tels que les activités reliées à la journée de l'Halloween et à la Saint-Valentin, profitant ainsi de la compagnie de leurs collègues pour créer des liens. Plus spécifiquement au cours des derniers mois, les Petits Rois ont grandement aidé l'équipe de la Gestion documentaire. Une nouveauté à l'automne 2024 s'ajoute à leur liste : ils ont effectué des tâches en lien avec le bon fonctionnement des 13 escaliers mécaniques que l'on retrouve au Stade. Ajoutons à cela, l'ajout de nouveaux collègues à titre de membres de notre comité des Petits Rois afin de rendre leur expérience encore plus enrichissante et les intégrer davantage au milieu de travail. Ensemble, ils contribuent définitivement au rayonnement du Parc olympique.



## L'ANNÉE 2024 EN BREF



### Joëlle Brodeur, nouvelle présidente-directrice générale

Le 18 juillet 2024, le Conseil des ministres a nommé Joëlle Brodeur à titre de présidente-directrice générale de la Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique pour un mandat de cinq ans, succédant ainsi à Michel Labrecque, qui a occupé ce poste de 2014 à 2024. Mme Brodeur prend les rennes de l'organisation avec beaucoup d'enthousiasme et est définitivement tournée vers l'avenir.

La vision stratégique de Mme Brodeur, sa grande connaissance de l'organisation et son leadership mobilisateur sont des bases solides pour poursuivre la modernisation des installations et le virage commercial amorcé avec l'adoption de la nouvelle mission lui permettant d'exploiter son plein potentiel.

Joëlle Brodeur est titulaire d'un baccalauréat en sciences juridiques et politiques, d'une maîtrise en gestion de projet et d'un MBA pour cadres et dirigeants de l'École des sciences de la gestion (ESG UQAM). Elle œuvre comme gestionnaire de projets en milieux institutionnels de 2010 à 2016 avant de se joindre au Parc olympique en 2017. Associée étroitement au développement du Bureau de projets qu'elle crée et dirige, elle met à contribution ses expertises en gestion de portefeuilles de projets et sa fine connaissance du milieu des investissements publics en infrastructures. Ses qualités et ses réalisations personnelles, ainsi que celles de ses équipes, ont été reconnues à maintes reprises par ses pairs, et en particulier par l'Association professionnelle en gestion de projets, le chapitre montréalais du Project Management Institute (PMI-Montréal).

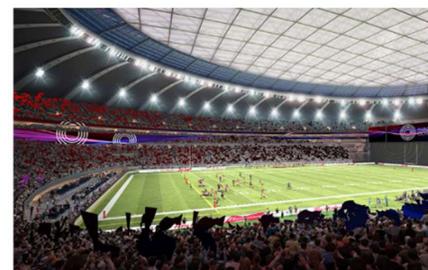
« Mme Brodeur a participé au cours des quatre dernières années à titre de membre de la direction et de la haute direction à toutes les décisions concernant le développement et la mise en valeur du Parc olympique. Sa très bonne connaissance des enjeux, ses compétences et surtout son enthousiasme et sa passion sont gage des succès futurs. », a déclaré Michel Labrecque.

## Projet de remplacement de la toiture du stade

Le 5 février 2024, le gouvernement du Québec a donné le coup d’envoi au remplacement de la toiture du Stade olympique. Un projet de grande envergure qui redonnera à cet emblème québécois son plein potentiel et ainsi engendrera davantage de retombées économiques pour le Québec avec le déploiement d’un plan d’affaires ambitieux. Cet investissement de 870 millions de dollars s’inscrit dans la volonté du gouvernement de poser un geste important et des actions majeures qui traduisent ses hautes ambitions pour le développement économique de l’est de Montréal et du Québec. Afin de permettre à ce grand projet de voir le jour, le Stade sera fermé pour une période de quatre ans (2024-2027). Il n’y aura donc aucune activité d’accessibilité universelle dans cet actif durant ces travaux.

À terme, cet élément caractéristique deviendra la plus grande fenêtre sur le ciel à Montréal, permettant d’inonder l’enceinte de la lumière du jour ou d’offrir au public une vue sur la nuit étoilée et d’ainsi faire honneur à l’idée de son concepteur, M. Roger Taillibert.

Voilà une grande nouvelle qui redonnera un vent de fraîcheur au Parc olympique et encouragera du même coup le développement de l’est de Montréal en augmentant la fréquentation du site. Cette hausse d’achalandage engendrera des retombées économiques importantes, tout en redonnant au Stade olympique son statut de symbole positif et de fierté pour les citoyens et citoyennes, mais aussi pour tous nos employé(e)s de cœur.

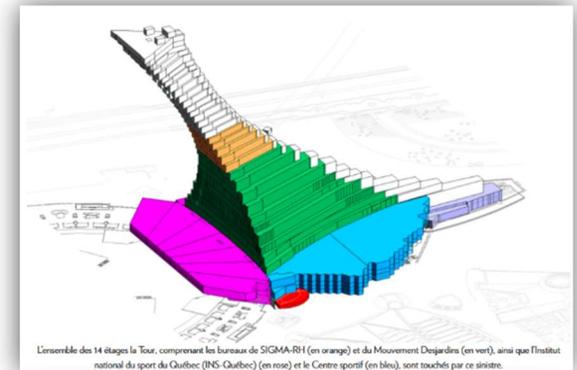


## Fermeture temporaire de la tour après un sinistre majeur

Le 21 mars 2024, à la suite d'un incendie d'origine humaine qui s'est déclaré à l'extérieur des installations, du côté sud-est du mât du Stade, le Parc olympique a été dans l'obligation de fermer la Tour de Montréal et le Centre sportif. Même si l'incendie n'a fait aucun blessé et n'a pas mis à risque les structures du Stade olympique, il a causé d'importants dommages dans les environs en raison de l'infiltration abondante de fumée nocive et de l'arrosage par les pompiers. L'ensemble des 14 étages de la Tour, comprenant les bureaux de SIGMA-RH et du Mouvement Desjardins ainsi que l'Institut national du sport du Québec (INS Québec) et le Centre sportif, ont été touchés par ce sinistre. Dans les jours suivants, des centaines de personnes ont travaillé sans relâche afin d'évaluer et d'entreprendre les travaux de décontamination et de nettoyage des superficies touchées par ce sinistre. Entretemps, des solutions alternatives pour assurer la continuité des services auprès des locataires ont été déployées, notamment en les relocalisant temporairement dans nos anciens bureaux administratifs sur Pierre-De Coubertin, et dans nos nouveaux espaces de travail collaboratifs.

## Fermeture temporaire du centre sportif

Dans la foulée du sinistre, le Centre sportif est lui aussi demeuré fermé jusqu'au début de l'année 2025 afin de s'assurer que la reprise des activités se déroule en toute sécurité. Dans ces circonstances exceptionnelles, les actions prévues à notre plan annuel à l'égard des personnes en situation de handicap ont dû être reportées au prochain bilan. Toutefois, nous avons profité de la remise en état des lieux pour évaluer la possibilité d'intégrer au projet de reconstruction des améliorations au parcours de la clientèle pour les personnes en situation de handicap.



# PORTRAIT DU PARC OLYMPIQUE ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉS

## L'organisation en bref

Création architecturale audacieuse de Roger Taillibert, le Parc olympique a été construit à la fois pour la présentation des Jeux olympiques d'été de 1976 et pour accueillir les Expos de Montréal qui y ont séjourné pendant 27 ans. Depuis son inauguration, il a accueilli plus de cent millions de visiteurs, que ce soit pour admirer la ville de Montréal depuis le sommet de la plus haute tour inclinée au monde, pour assister à un événement présenté au Stade, pour s'entraîner au Centre sportif ou encore pour participer à une activité extérieure sur son Esplanade. Avec ses 56 000 sièges, le Stade olympique est un des plus grands amphithéâtres au Canada. Sa grande polyvalence en fait un des équipements postolympiques les plus utilisés au monde avec ses événements sportifs, ses foires, ses salons, ses concerts ou ses tournages.

Générateur de plus de 2 500 emplois et symbole international de Montréal, le Parc olympique est un important moteur de développement économique et touristique. Ouvert sur le monde et en harmonie avec sa communauté, ce parc urbain moderne est un site polyvalent et unique de découvertes, de divertissement, de sports et d'affaires. À l'aube de ses cinquante ans, le Parc olympique s'inscrit comme un ensemble architectural arborant une valeur patrimoniale indéniable. Fiduciaire de cet important actif, le Parc olympique a pour mandat de préserver et d'exploiter les installations, tout en s'assurant que la population bénéficie de cet équipement faisant partie de la ligne d'horizon de la métropole.

## Nombre d'employé(e)s

Le Parc olympique compte sur plus de 225 employé(e)s réguliers œuvrant dans divers domaines d'expertise, dont la contribution vise à maintenir et développer l'actif immobilier des quatre sites, assurer la planification et la tenue des événements et veiller aux diverses fonctions administratives. L'organisation fait appel aussi à plusieurs centaines d'employé(e)s occasionnels qui évoluent dans des disciplines associées à l'événementiel, aux sports et au tourisme.

## Mission

- Développer, gérer, promouvoir et exploiter le Parc olympique afin notamment de permettre la tenue d'événements sportifs, culturels et communautaires, d'expositions ainsi que d'activités récréatives et touristiques, en complémentarité avec ses partenaires et la communauté environnante;
- Mettre en valeur le patrimoine et l'héritage olympique.

## Vision

- **PARTICIPER** : encourager les résidents du quartier, les Montréalais, les Québécois et les touristes à participer aux activités du Parc olympique, un lieu polyvalent et unique de découvertes, de divertissement, de sports et d'affaires.
- **ACCUEILLIR** : être le partenaire et l'hôte de moments mémorables, dans toutes les installations, 365 jours par année.
- **RÉALISER** : tout le potentiel du Parc olympique, dans le respect et la protection de sa valeur patrimoniale; et s'affirmer comme la pierre angulaire du Quartier olympique et l'un des vecteurs de croissance de l'est de Montréal.
- **CÉLÉBRER** : reconnu comme une icône de Montréal, et qui, à l'aube de son 50<sup>e</sup> anniversaire, contribue au quotidien à la fierté de son personnel et des utilisateurs de ce grand parc urbain.

## Valeurs

- **PROFESSIONNALISME**, qui permet de contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques grâce à la compétence et au dépassement de chacun.
- **RESPECT**, qui permet de bénéficier de la mobilisation de tous et de protéger l'intégrité de l'organisation.
- **INNOVATION**, qui permet de créer de la valeur ajoutée par l'évolution constante des façons de faire et de penser.
- **COLLABORATION**, qui permet de contribuer avec toutes les parties prenantes au développement du Parc olympique.
- **EXCELLENCE**, qui permet de créer des moments mémorables pour tous les clients et utilisateurs du Parc olympique.

## Projet d'aménagement vert Viau

Dans la foulée des travaux réalisés par la Ville de Montréal et la STM à la station de métro Viau afin notamment de la doter d'un ascenseur pour l'accessibilité universelle, nous avons réhabilité, dans le cadre du projet Vert Viau, tout le périmètre de circulation aux abords de la station, de la Tour, du Stade Saputo et des installations d'Espace pour la vie, afin offrir un déambulateur piétonnier sécuritaire pour les citoyens et visiteurs, et aussi le rendre plus inclusif.

Des parcours naturels, intuitifs et évidents ont été aménagés pour les promeneurs; du verdissement par des arbres et arbustes a été prévu pour créer des zones ombragées et ainsi contrer les îlots de chaleur, et du mobilier urbain de la signature du designer François Dallegret, identique à celui créé pour les Jeux olympiques de 1976, a été disposé tout au long des parcours en guise de stations de repos.



## Le nouveau funiculaire

Pendant les travaux de rénovation des espaces touristiques de la Tour qui sont présentement en cours, nous avons également prévu remplacer le funiculaire existant par un nouveau, dont la conception prévoit des éléments favorisant l'accessibilité universelle. L'équipement est présentement en fabrication en Suisse et sera doté d'un seul plancher au lieu de deux niveaux auparavant, et il comprendra des espaces dédiés aux fauteuils roulants, ce qui offrira des conditions idéales pour ce type de clientèle parmi nos visiteurs et touristes. Rappelons que notre funiculaire actuel était en fin de vie utile, ayant transporté au-delà d'un million de passagers après plus trente ans de service et devait être remplacé. Nous avons donc profité de cette acquisition pour y prévoir des éléments d'accessibilité universelle.

## Nos secteurs d'activités

### *Le Stade : un lieu de rassemblement chargé d'histoire*

Depuis le 17 juillet 1976, date de la cérémonie d'ouverture des Jeux olympiques de Montréal, le Stade n'a jamais cessé de vibrer. D'abord pour acclamer les athlètes internationaux, dont la plus connue est sans conteste Nadia Comaneci, qui fut consacrée reine des Jeux jusqu'à la tenue, en août 2023, de sa plus grande fin de semaine événementielle des dernières décennies avec l'accueil simultané de deux concerts de Metallica et du méga festival Fierté Montréal.

Conçue par l'architecte français Roger Taillibert, à la demande du maire Jean Drapeau, cette vaste sculpture de béton évoquant un coquillage est composée de 12 000 éléments préfabriqués dont la plupart pèsent plusieurs tonnes. Ces pièces ont nécessité le coulage de 71 500 mètres cubes de béton, parcourus d'environ 1 000 kilomètres de câbles d'acier sous tension.

Avec ses 56 000 sièges, le Stade est un environnement propice aux grands rassemblements culturels, sportifs et commerciaux. Depuis 1976, il a accueilli des événements de calibre mondial très diversifiés et reçu la visite de personnalités marquantes de tous les milieux. Au fil des ans, des milliers d'événements ont attiré des foules nombreuses au Stade, dont plusieurs ont atteint des records d'assistance.

Champion de la métamorphose, le Stade est continuellement l'objet de transformations pour l'adapter aux événements variés qui s'y déroulent : salons, foires, expositions, matchs d'équipes sportives professionnelles, spectacles musicaux et sports motorisés, tournages cinématographiques ou publicitaires, etc. Ces événements offrent au Québec, et à Montréal, de la visibilité et des retombées économiques importantes.





## *La Tour : symbole international de Montréal*

Faisant partie intégrante du Stade, la Tour de Montréal est la plus haute tour inclinée au monde avec son élévation à 165 mètres au-dessus du sol et son angle de 45 degrés.

Depuis son ouverture au public en 1987, des millions de personnes sont venues profiter de la vue offerte depuis l'Observatoire, un panorama qui s'étend jusqu'à 80 kilomètres par temps clair. Visible à des kilomètres à la ronde, le mât dans son intégralité sera complètement rénové, juste à temps pour le 50<sup>e</sup> anniversaire du Parc olympique.

La Tour de Montréal est l'un des lieux les plus visités au Québec après l'Oratoire Saint-Joseph. Depuis mai 2014, la Tour de Montréal prête sa majestueuse silhouette aux causes sociales en éclairant son échine et sa niche aux couleurs emblématiques de ces causes.

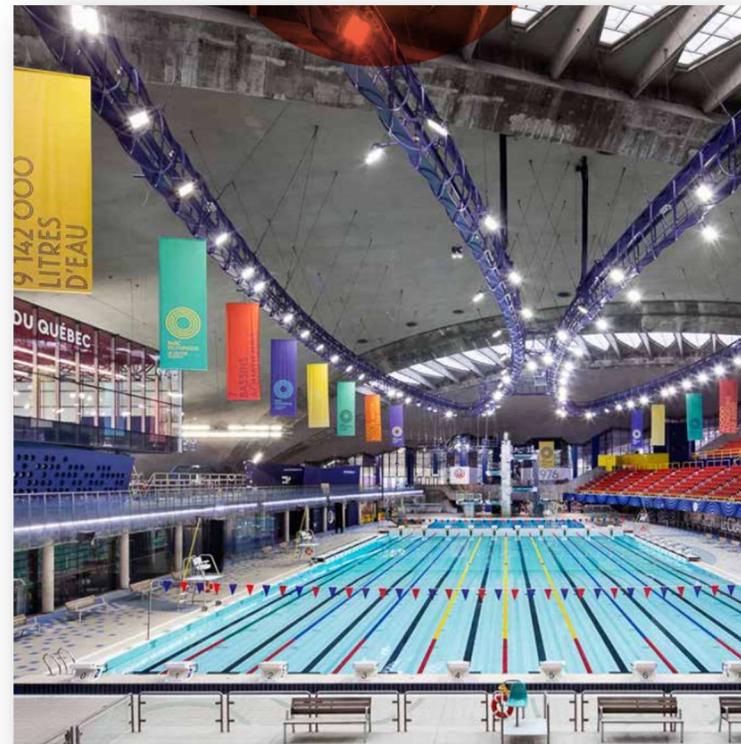
En 2018, près de 32 ans après son parachèvement, la Tour de Montréal a accueilli son tout premier locataire alors que près de 1 200 employées et employés de Desjardins se sont installés dans cet édifice iconique. À l'été 2021, avec l'ajout de 80 membres du personnel de la firme SIGMA-RH Solutions, les espaces locatifs de la Tour sont désormais occupés en totalité. La venue de ces nouveaux occupants apporte désormais une nouvelle dimension économique à cet endroit déjà névralgique pour le Parc olympique.

## *Le Centre sportif : le plus beau centre aquatique en Amérique du Nord*

Au lendemain des Jeux olympiques de 1976, le Centre sportif a ouvert ses portes au grand public et aux athlètes de tous les niveaux. Plus grand centre aquatique au pays, le Centre comporte sept bassins, dont deux piscines de 50 mètres, et un bassin dédié exclusivement à la natation artistique et au water-polo. Un système de filtration d'eau régénère, quatre fois par jour, les 9,1 millions de litres d'eau du complexe aquatique.

Après avoir subi une cure de rajeunissement majeure en 2015, le Centre sportif est un carrefour inédit où le grand public côtoie les espoirs olympiques sur une base quotidienne en offrant des espaces d'entraînement et des équipements à la fine pointe de la technologie. Les familles, tout comme les sportifs aguerris, trouvent réponse à leurs besoins dans ce lieu patrimonial hautement inspirant et significatif pour notre ville et notre province.

En tant que plus grand centre aquatique au Canada, le Centre sportif accueille aussi chaque année plusieurs compétitions d'envergure nationale et internationale.



## *L'Esplanade : le lieu de rassemblement des Montréalais et des touristes*



En 1976, l'Esplanade du Parc olympique avait comme principale fonction le déplacement des foules entre les différentes compétitions. Conçue à l'origine pour laisser suffisamment d'espace aux milliers de visiteurs qui se déplaçaient, les uns pour assister à une épreuve olympique, les autres pour quitter l'enceinte du Stade, l'Esplanade du Parc olympique a bien changé depuis.

Avec 1,2 million de visiteurs depuis sa transformation en site événementiel à l'été 2012, l'Esplanade est désormais un pôle culturel incontournable à Montréal. Bon an, mal an, ses neuf secteurs et plateaux accueillent plus de 300 000 visiteurs en moyenne et offrent aux Montréalais une programmation unique au Québec, hiver comme été, pour tous les goûts et tous les âges.

Parmi ses événements phares, mentionnons notamment les camions de cuisine de rue qui y sont présents les premiers vendredis du mois durant la belle saison, et le grand concert gratuit en plein air de l'OSM, présenté chaque année depuis son ouverture. La programmation de l'Esplanade contribue à faire du Parc olympique une destination de choix pour se divertir, puisqu'elle amène plusieurs personnes à fréquenter les sites, et ce, pendant les douze mois de l'année.

Ces dernières années, profitant d'un investissement en immobilisation consacré à la réfection d'une partie de l'Esplanade, le Parc olympique a construit et aménagé, en collaboration avec la compagnie Vans, un planchodrome de calibre international, figurant maintenant parmi les meilleurs endroits au Canada pour pratiquer la planche à roulettes.

## COMITÉ DE TRAVAIL

**Le mandat d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action est réalisé en collaboration avec un groupe de travail multidisciplinaire :**

- **Anwer Baccouche**, conseiller principal, sécurité de l'information et infrastructures TI
- **Hélène Barrette**, conseillère en communications
- **Martin Bélanger**, coordonnateur aux opérations, entraves et signalisation
- **Catherine Brunet**, directrice du Centre sportif
- **Jacinthe Carey**, coordonnatrice en ressources humaines
- **Simon de Lanauze**, responsable de secteur au Centre sportif
- **Jennyfer Lavigne**, directrice adjointe des approvisionnements et de la gestion contractuelle
- **Philippe Houle**, directeur de la sécurité et des mesures d'urgence et directeur des opérations et de l'expérience client par intérim
- **Catherine Valcourt**, conseillère, communications Web et médias sociaux

**Le groupe s'est vu confier les responsabilités suivantes :**

- Identifier les obstacles dans leurs secteurs d'activités respectifs;
- Proposer des mesures pour les réduire;
- Assurer la mise en œuvre des mesures relevant de leur direction;
- Veiller à la prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les activités de leur direction; et
- Effectuer le bilan de l'état de réalisation des mesures relevant de leur direction.

## Présentation des membres du comité de travail

Le Parc olympique est fier de s'engager dans le plan d'action pour les personnes en situation de handicap, qui vise à rendre les installations et les services plus accessibles et inclusifs. La grande famille olympienne a identifié des membres du comité aux compétences et niveaux hiérarchiques variés. Leur mission consiste à sensibiliser le personnel afin de rendre notre emblème montréalais accessible à tous et ainsi améliorer l'expérience des visiteurs et des employé(e)s du Parc olympique. Le comité se réunit régulièrement et fait preuve d'écoute, de respect et de créativité. Le Parc olympique souhaite ainsi contribuer à la participation sociale et au bien-être des personnes en situation de handicap, dans une perspective humaine et solidaire.

### Processus de suivi

La personne responsable du plan d'action organise deux rencontres par année avec le groupe de travail pour assurer la continuité et la mise en place des mesures.

### Responsable du plan d'action

La présidente-directrice générale a désigné **Mme Magalie Jutras**, directrice des ressources humaines, pour agir à titre de répondante auprès de l'Office des personnes handicapées du Québec ainsi que de coordonnatrice de services pour ceux-ci. À ce dernier titre, elle est responsable de coordonner l'élaboration du plan d'action et d'assurer le suivi de sa mise en œuvre.



« Notre comité est bien vivant et travaille en synergie pour faire évoluer notre plan d'action. C'est toujours un plaisir de découvrir des collègues mobilisés et impliqués, avec le but commun de devenir inclusif et plus à l'écoute d'une clientèle venant de tous les horizons. Je suis fière de faire partie de ce comité de bâtisseurs! » - Magalie Jutras, directrice des ressources humaines

## Présentation de membres du comité



**JACINTHE CAREY**

**Coordonnatrice en ressources humaines**

Depuis que j'ai remarqué l'impact que les Petits Rois avaient sur moi et aussi sur mes collègues, je me suis sentie choyée de participer au plan d'action. Dès l'arrivée de nos Petits Rois au Parc olympique, ce sont eux qui ont ouvert mon regard sur un besoin important dans notre société et qui m'ont aidée à évoluer en les observant. Je suis fière d'appartenir à une organisation qui s'investit chaque année à devenir plus ouverte, plus sensible et plus proche de ses employé(e)s et clients. C'est un plaisir de m'impliquer dans ce comité avec des gens de cœur, car cela reflète tellement les valeurs du Parc olympique. Nous souhaitons que de plus en plus de personnes en situation de handicap se joignent à notre grande famille.



**HÉLÈNE BARRETTE**

**Conseillère en communications**

C'est un privilège de participer avec des collègues dédiés à des actions concrètes qui permettent à un plus grand nombre de profiter de moments mémorables dans nos installations iconiques. Le Parc olympique multiplie les efforts depuis des années pour rendre son site et les événements qui s'y déroulent plus inclusifs et je suis fière de pouvoir contribuer, grâce à ce comité, à cet objectif commun. À communiquer sans modération!



**CATHERINE VALCOURT**

**Conseillère, communications Web et médias sociaux**

Au fil des ans, j'ai acquis une expertise dans la conception et le développement de sites Web accessibles, en m'efforçant de suivre les normes et les bonnes pratiques les plus récentes. Mon engagement dans ce domaine s'étend au-delà de mes responsabilités professionnelles, car je crois que l'accès équitable à l'information et aux services en ligne est un droit fondamental. Je suis convaincue que l'accessibilité Web ne devrait pas être considérée comme une option, mais plutôt comme une priorité dans la création de toute présence en ligne. À ce titre, je suis fière de participer à ce comité qui vise l'équité et l'inclusion pour tous.

## Présentation de membres du comité (suite)



**MARTIN BÉLANGER**

**Coordonnateur aux opérations, entraves et signalisation**

Au cours des dernières années, j'ai pu côtoyer différents corps de métiers au Parc olympique. Chacun était impliqué indirectement avec l'accessibilité des personnes à mobilité réduite. Aujourd'hui, j'ai la chance d'apporter des idées ainsi que des solutions afin de faciliter leur visite sur notre site. Que ce soit l'accès des véhicules adaptés, l'affichage, la signalisation, les rampes d'accès... Les prochaines années seront très achalandées côté tourisme et événementiel. Tous ensemble, nous rendrons leur passage chez nous encore plus sécuritaire et agréable.



**JENNYFER LAVIGNE**

**Directrice adjointe des approvisionnements et de la gestion contractuelle**

S'engager au sein d'un comité pour l'accessibilité universelle, c'est contribuer activement à la création d'un environnement plus équitable et inclusif, où chaque individu, quel que soit son handicap, peut évoluer sereinement. Je suis fière de participer à cette mission avec mon équipe, dans le but de favoriser un approvisionnement accessible pour le Parc olympique. Repenser l'approvisionnement de manière inclusive, en sélectionnant des solutions adaptées aux besoins de chacun, fait partie de notre contribution afin de permettre à chacun, chacune, de vivre de manière autonome et épanouie, sans obstacle.



**ANWER BACCOUCHE**

**Conseiller principal, sécurité de l'information et infrastructures TI**

Qu'il s'agisse de pouvoir communiquer, de se déplacer, de travailler ou de vivre en autonomie, l'inclusion, quels que soient le handicap et son niveau, est un enjeu humain avant tout qui doit faire partie intégrante de la signature de toute organisation publique de l'envergure du Parc olympique. La technologie a le pouvoir d'améliorer considérablement la vie des personnes en situation de handicap. Elle peut apporter des solutions qui peuvent contribuer à améliorer l'accessibilité, la communication et la mobilité et leur offrir une indépendance globale. C'est notre devise au Parc olympique!

## Présentation de membres du comité (suite)



**SIMON DE LANAUZE**  
 Responsable de secteur, Centre sportif  
**CATHERINE BRUNET**  
 Directrice du Centre sportif



**PHILIPPE HOULE**  
 Directeur de la sécurité et des mesures d'urgence, et directeur des opérations et de l'expérience client par intérim

Au Centre sportif, nous offrons bien sûr l'accès universel à nos installations. Notre équipe est constamment sensibilisée à cet aspect et est heureuse de partager au sein du comité les actions nouvelles et les avancées qui sont mises en place pour accueillir une clientèle diversifiée. Cette année, l'équipe du Centre sportif renouvelle des équipements et en ajoute d'autres permettant un accès facilité aux bassins. Par ailleurs, comme nous avons la chance de côtoyer au quotidien les athlètes de haute performance qui s'entraînent à l'Institut national du sport du Québec dans plusieurs disciplines paralympiques, nous avons intégré ces mêmes disciplines au programme des Journées olympiques, destinées aux groupes scolaires, afin de les faire connaître et de promouvoir auprès des jeunes des sports qu'ils connaissent moins, tels que le Goalball. Toute l'équipe du Centre sportif se donne aussi le défi de se renouveler et de s'améliorer en continu dans les accomplissements à cet égard.

Notre équipe est très sensible à toutes les questions touchant les personnes en situation de handicap, quel qu'il soit. Nous ajustons nos façons de faire au besoin afin d'assurer une sécurité optimale pour tous nos usagers et nous adaptons nos plans d'intervention et d'urgence en tenant compte de la clientèle en situation particulière et qui pourrait nécessiter un accompagnement personnalisé. Que ce soit lors d'un spectacle, d'un événement sur l'Esplanade, au Centre sportif ou chez nos partenaires d'affaires ou locataires, le personnel de la Sécurité est toujours sur le qui-vive afin d'intervenir au besoin et d'offrir tout le soutien nécessaire. Je suis très heureux de faire partie de ce groupe de travail où je peux contribuer par mon expertise et celle de mon équipe à l'épanouissement de cette clientèle qui profite de nos installations en toute sécurité.

## Consultation de personnes handicapées et de leurs représentants

Le Parc olympique a sollicité la collaboration de l'organisme Kéroul, le 14 février 2022, afin de bonifier l'identification des obstacles et des mesures à mettre en place afin de réduire les obstacles à la participation sociale des personnes en situation de handicap. Puisque plusieurs mesures sont en continuité du présent plan d'action, il n'a pas été nécessaire de demander une révision des actions pour 2025-2026.

## Offre de soutien-conseil

Le groupe de travail bénéficie aussi d'un service de soutien-conseil offert par l'Office afin de répondre à toute question relative à la participation sociale des personnes en situation de handicap, incluant l'élaboration, la mise en œuvre et la mise à jour du plan d'action annuel à l'égard des personnes en situation de handicap.



# BILAN DES MESURES RÉALISÉES AU 31 MARS 2025

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi, ainsi que les mesures de promotion

## OBSTACLE 1 : Sous-représentation des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Sensibiliser les gestionnaires aux biais inconscients visant à contribuer à accroître la représentation des personnes en situation de handicap en milieu de travail	Offrir une formation ou un atelier contribuant à identifier les biais inconscients et les réduire	Participation des gestionnaires à la formation intitulée : Biais inconscients et discrimination / CDPDJ	Reporté à l'année prochaine  Direction des ressources humaines
Accroître la visibilité de nos offres d'emploi contribuant à l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap	Favoriser la diffusion d'offres d'emploi en collaboration avec : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ROSEPH</b> – Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes en situation de handicap; et</li> <li>• <b>SPHERE</b> – Inclure par l'emploi, une personne à la fois</li> </ul>	Diffusion d'offres d'emploi dans les réseaux de nos partenaires et voir comment collaborer davantage avec ces organismes <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajout à notre liste de distribution d'affichage de poste de l'organisme du quartier <i>Action main-d'œuvre Inc.</i>, qui offre des services spécialisés d'aide à l'emploi à des personnes autistes ou ayant des limitations intellectuelles</li> </ul>	Réalisé et en continu  Direction des ressources humaines
	Revoir l'image du site Carrières sur le Web en mettant, entre autres, l'accent sur le profil diversifié du personnel	Présence visuelle de personnes en situation de handicap sur le site Web et Carrière <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer une banque d'images contribuant à démontrer l'ouverture et la diversité en milieu de travail et y inclure la présence des Petits Rois au sein de notre organisation afin de faire connaître et rayonner la fondation.</li> </ul>	Reporté à l'année prochaine  Direction du marketing et de la commercialisation

Nouvelle mesure			
	Encourager les personnes en situation de handicap à soumettre leur candidature et les rassurer pour le processus de présélection	<p>Revoir nos offres d'emploi afin de mettre plus en évidence notre intérêt pour la candidature de personnes en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajout d'un libellé, dans nos offres d'emploi, mentionnant l'importance de remplir le formulaire d'autoidentification. Cet ajout a pour but d'informer qu'à compétence équivalente, notre processus de sélection accorde une préférence aux personnes membres des groupes visés, dont font partie les personnes en situation de handicap</li> <li>• Ajout sur notre site carrière d'un libellé informant que les personnes handicapées qui le désirent peuvent être assistées dans le processus de présélection ou de sélection, ainsi que de l'information sur notre environnement de travail adapté</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction du marketing et de la commercialisation et Direction des ressources humaines</p>
Actions favorisant la sensibilisation et les mesures concrètes favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail	Publier le plan d'action	<p>Informar le personnel de la mise à jour annuelle du plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publication du plan d'action dans notre intranet en avril 2024 et communication faisant état des bons coups réalisés par les membres du comité responsable du plan d'action pour les personnes en situation de handicap, ainsi que du comité des Petits Rois</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
	Suivre l'avancement du plan d'action	<p>Tenue d'au moins deux rencontres du groupe de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>ère</sup> rencontre : 19 novembre 2024</li> <li>• 2<sup>e</sup> rencontre : 28 janvier 2025</li> <li>• AJOUT : recueillir les commentaires et recommandations de notre plan d'action par une employée du Parc olympique en situation de handicap</li> </ul>	<p>Réalisé et bonifié</p> <p>Direction des ressources humaines</p>

	<p>Poursuivre les activités de sensibilisation et de promotion interne</p>	<p>Publications via nos outils de communication à l'interne (courriel, intranet, plateforme Teams)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semaine des personnes handicapés du 3 au 7 juin : Affichage dans nos unités d'affaires et publications sur nos réseaux sociaux pour promouvoir un monde plus inclusif. Le personnel a été invité à participer à un jeu-questionnaire interactif offert par le biais du site Web du gouvernement du Québec pour mieux connaître la situation des personnes handicapées</li> <li>• Promotion du Défi 24 h vélo de montagne au bénéfice de la Fondation Lacourse pour l'autisme sur nos réseaux sociaux en septembre 2024</li> <li>• Publication à l'interne et sur nos réseaux sociaux afin d'informer le personnel du retour des Petits Rois pour la rentrée 2024, favorisant leur intégration et leur lien avec les employés, tout en faisant rayonner également la fondation à l'externe</li> <li>• Promotion de la Journée internationale des personnes handicapées le 3 décembre 2024</li> <li>• Publication à l'interne de la 5<sup>e</sup> édition de la marche des Petits Rois sur les réseaux sociaux et sur notre plateforme corporative Teams le 9 juillet 2024</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction des ressources humaines en collaboration avec l'équipe des Communications</p>
	<p>Offrir une formation sur la diversité et l'inclusion aux membres du groupe de travail</p>	<p>Formation ou atelier du groupe de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusion des personnes handicapées en entreprise : des nouvelles technologies qui font une différence! – Forum présenté par le Comité consultatif des personnes handicapés (Jacinthe Carey, 21 mars 2025)</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
	<p>Partager de l'information et/ou des outils pertinents au groupe de travail</p>	<p>Diffusion d'information et/ou de documents pertinents dans l'équipe Équité, diversité et inclusion sur Teams</p>	<p>En continu</p> <p>Direction des ressources humaines</p>

	Participation au jumelage de Duo-Emploi pour un stage d'un jour aux Ressources humaines avec une personne en situation de handicap	<p>Jumelage à réaliser en juin chaque année et inciter et sensibiliser d'autres unités d'affaires à participer au Duo-Emploi chaque année</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À la suite du sinistre survenu en mars, le jumelage n'a pu être fait en 2024</li> <li>• Publication à l'interne lors de la Journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre et partage d'une capsule vidéo du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale présentant le témoignage d'une entreprise et de son expérience avec une participante à DuoEmploi. De plus nous avons partagé notre propre expérience des Ressources humaines de 2024 pour sensibiliser nos collègues à la cause</li> </ul>	<p>Reporté à l'année prochaine</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
<b>Nouvelle mesure</b>			
	Mettre en place les mécanismes visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés dont font parties les personnes handicapées afin de répondre aux besoins particuliers afin qu'elles puissent accomplir leur travail	<p>Démontrer l'importance de remplir le formulaire d'auto-identification pour nos nouveaux employés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajout d'un guide et d'une vidéo explicative sur l'importance de remplir le formulaire d'auto-identification dans notre courriel d'accueil des nouveaux employés</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
Favoriser l'autonomie et la participation sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle avec ou sans trouble du spectre de l'autisme en bonifiant le partenariat avec la Fondation Les Petits Rois	Ajout de nouveaux partenaires dans l'organisation qui s'impliquent pour donner de nouvelles tâches variées aux Petits Rois en misant sur leurs forces individuelles et à bonifier leur expérience de travail en diversifiant les tâches	<p>Participation de nos Petits Rois dans divers projets mobilisateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusion de nos Petits Rois et présentation de la Fondation dans le parcours de la visite d'accueil des nouveaux employés</li> <li>• Implication et participation de nos stagiaires dans nos activités corporatives</li> <li>• Cette année, les Petits Rois ont grandement aidé l'équipe de la Gestion documentaire pour des tâches relatives aux archives</li> <li>• Ajout de tâches en lien avec le bon fonctionnement des 13 escaliers mécaniques que l'on retrouve au Stade</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction des ressources humaines</p>

<p>Planifier l'embauche des Petits Rois à la fin de leur stage prévu en juin 2026</p>	<p>Communiquer avec les unités d'affaires et les gestionnaires afin de trouver des idées de nouvelles tâches à long terme pour les Petits Rois afin d'occuper leur temps</p>	<p>Organiser des rencontres avec le nouveau comité responsable des Petits Rois afin de trouver de nouvelles idées de tâches.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En janvier 2025, de nouveaux membres se sont ajoutés au comité des Petits Rois. Le comité est composé d'employé(e)s de différents secteurs qui ont à cœur l'évolution de nos Petits Rois</li> <li>• Une nouvelle liste de tâches et d'idées est en développement. Les membres du comité ont pour mission de faire connaître davantage les Petits Rois et à impliquer leurs collègues d'autres secteurs à se sensibiliser à la cause</li> <li>• Les membres du comité organisent des dîners dans la cuisine de nos bureaux administratifs plusieurs semaines dans l'année afin de permettre les échanges et ainsi contribuer à ce que les Petits Rois puissent tisser des liens avec d'autres collègues du Parc olympique</li> </ul>	<p>Réalisé, bonifié et en continu</p> <p>Direction des ressources humaines</p>
<p>Inciter d'autres entreprises à être sensibilisées à la Fondation Les Petits Rois</p>	<p>Continuer de faire rayonner le partenariat de Loto-Québec avec la Fondation Les Petits Rois</p>	<p>Faire rayonner le partenariat avec les Petits Rois à l'externe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publication LinkedIn et sur les réseaux sociaux</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction des ressources humaines</p>

## Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité aux services offerts

### OBSTACLE 1 : Participation des personnes en situation de handicap aux événements présentés sur le site du Parc olympique

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Sensibiliser les organisateurs d'événements à respecter certains critères d'accessibilité pour assurer la pleine participation des personnes en situation de handicap	Intégrer des critères reliés à l'accessibilité lors de l'attribution des contrats aux organisateurs d'événements	Observations sur le site du respect des critères reliés à l'accessibilité et suivi des mesures à améliorer	En continu  Centre sportif, Tour, Stade, Esplanade et Stationnements
Rehausser le parcours client dans les Salons/Expositions pour les personnes à mobilité réduite qui doivent emprunter la voie carrossable	Identifier le / les parcours et prévoir le matériel d'habillage (ex.: rideau autoportant noir, tapis, etc.)	Parcours bonifié contribuant à l'expérience client des personnes à mobilité réduite  <ul style="list-style-type: none"> <li>Dans le cadre du projet de modernisation du Stade, le parcours client sera réétudié en y incluant l'aspect mobilité réduite</li> </ul>	En continu  Directions Événements et opérations et Sécurité et mesures d'urgence

### OBSTACLE 2 : Participation des personnes en situation de handicap aux activités du Centre sportif

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Évaluer les dispositions qui pourraient être mise en place pour favoriser la participation de personnes en situation de handicap aux activités du Centre sportif	Identifier et sonder un groupe visant à bonifier la réflexion en cours	Compilation et analyse des données du sondage  <ul style="list-style-type: none"> <li>Ajout d'au moins une question au sondage en rapport avec les personnes en situation de handicap</li> </ul>	Reporté à l'année prochaine  Direction du Centre sportif

### OBSTACLE 3 : Services limités et peu diffusés pour les personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Rendre l'expérience agréable aux personnes en situation de handicap lors d'événements publics, notamment en revisitant l'offre de prêt de fauteuils roulants	Bonifier le service de prêt de fauteuils roulants, incluant une offre plus concrète par le biais d'une information mieux diffusée et offrir un accompagnement, parfois personnalisé, jusqu'au siège ou jusqu'à l'entrée de l'activité	<p>Mise en place, avec les TI, d'un système de prêt de fauteuil roulant à partir du site Web et diffuser l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le nouveau site Web en élaboration, ajout d'une mention dans l'onglet « Nous joindre » permettant la location de fauteuils roulants</li> <li>• Achat prévu de cinq fauteuils roulants dans la prochaine année financière (2025-2026)</li> <li>• Dans le cadre du projet de modernisation du Stade, le parcours client sera réétudié pour y inclure l'aspect mobilité réduite</li> </ul>	<p>En continu</p> <p>Direction Événements et opérations, en collaboration avec la Sécurité et mesures d'urgence</p>

### Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité aux immeubles, aux sites, aux installations

### OBSTACLE 1 : Méconnaissance des besoins des personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Permettre à la clientèle de transmettre ses commentaires concernant l'accessibilité aux lieux	Ajouter une ou plusieurs questions dans les sondages à l'intention de la clientèle sur les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap	<p>Modification des sondages à l'intention de la clientèle afin d'obtenir l'information contribuant à l'amélioration de l'expérience client</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À la suite du sinistre survenu en mars, les activités en lien avec le Centre sportif ont dû être repoussées. Le Centre prévoit apporter des modifications lors des prochains sondages prévus en 2025-2026</li> </ul>	<p>Reporté à l'année</p> <p>Direction du marketing et de la commercialisation</p>

Améliorer la compréhension des parties prenantes aux problèmes d'accessibilité des lieux	Partager l'information relative aux problèmes d'accessibilité et tenter d'intégrer des solutions par l'entremise des divers projets	<p>Nombre de projets ayant intégré des mesures de réduction ou d'élimination des obstacles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration des besoins en matière d'accessibilité dans le projet de modernisation de la toiture</li> </ul>	<p>En continu</p> <p>Direction de l'ingénierie et de la construction</p>
------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------

## OBSTACLE 2 : Accessibilité de certains lieux aux personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Prévoir les besoins des personnes en situation de handicap lors d'événements et/ou d'activités réservés au personnel	Tenir à jour la liste des personnes ayant des besoins particuliers qui travaillent au Parc olympique	<p>Assurer la mise à jour de la liste</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>À l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre 2024, rappel envoyé à nos employés sur l'importance de signaler tout nouveau besoin en matière d'accommodement à la personne contact des Ressources humaines afin de maintenir un environnement de travail inclusif et adapté à tous</li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Directions des ressources humaines et de la Sécurité et des mesures d'urgence</p>
Prévoir les besoins des personnes en situation de handicap lors d'événements et/ou d'activités	Être attentifs aux besoins de notre clientèle afin de nous assurer que leur parcours soit toujours le plus fluide possible	<p>Mesures pour les athlètes et clientèle à mobilité réduite</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'accessibilité a été considérée lors des travaux de reconstruction au Centre sportif à la suite du sinistre. Une des six douches à cloison qui ont été installées est à accessibilité universelle</li> <li>Des vestiaires humides ont également été ajoutés aux travaux dont un destiné aux personnes handicapées</li> <li>Les services offerts en continu : <ul style="list-style-type: none"> <li>Cours de Zumba adaptés;</li> <li>Plan d'entraînement privé adapté avec accompagnateur et kinésiologue;</li> <li>Chien d'assistance permis sur les plages des bassins;</li> <li>Ajout d'un escalier et d'une rampe d'accès aux bassins;</li> <li>Remplacement du pèse-personne pour la clientèle en fauteuil roulant pour faciliter l'accès aux bassins</li> </ul> </li> </ul>	<p>Réalisé et en continu</p> <p>Direction du Centre sportif</p>

### OBSTACLE 3 : Signalisation des sites, espaces et services pour les personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Rendre le parcours plus facile en améliorant la signalisation afin de faciliter le repérage pour la personne et/ou son accompagnateur(trice)	Cibler les mesures à mettre en place selon la demande portée à notre attention par les clientèles visées, dont la signalisation	Ajouter les pictogrammes sur la carte et/ou sur le site <ul style="list-style-type: none"> <li>Sur le prochain site Web, ajout prévu d'une carte virtuelle (avec intégration de pictogrammes)</li> </ul>	Reporté à l'année prochaine Équipe des communications réachemine la demande à la direction concernée pour prise d'action (Marketing et commercialisation et / ou Gestion immobilière)

### Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité à l'information et aux documents

### OBSTACLE 1 : Faciliter l'identification des accès aux personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Améliorer l'information concernant le niveau d'accessibilité de nos installations	Ajout des pictogrammes d'accessibilité Kéroul indiquant le niveau d'accessibilité du lieu, accompagné du lien menant vers notre fiche Kéroul  Intégration d'un plan de site identifiant les entrées accessibles	Accès à l'information sur notre site Web <ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilité sur le nouveau site Web prévue en mars 2025</li> </ul>	Reporté à l'année prochaine  Direction du marketing et de la commercialisation

**OBSTACLE 2 : Accessibilité des plateformes de communication Web, incluant intranet, et des affichages sur le site pourraient respecter des standards encore plus rigoureux**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Favoriser l'accessibilité la plus complète : <ul style="list-style-type: none"> <li>des contenus, y compris les médias numériques, les plateformes transactionnelles et les affichages sur le site;</li> <li>des communications destinées aux abonné(e)s à nos listes de diffusion</li> </ul>	Intégrer des critères reliés à l'accessibilité lors d'appels d'offres de plateformes transactionnelles	Nombre d'appels d'offres de plateformes transactionnelles incluant les critères reliés à l'accessibilité	En continu  Équipes des TI, des Communications et des Approvisionnements et de la gestion contractuelle
	Appliquer les critères d'accessibilité prévus dans le document <a href="#">Standards sur l'accessibilité des sites Web</a> (SGQRI) à l'ensemble de nos plateformes Web, internes et externes	Disponibilité des résultats sur les tests d'accessibilité <ul style="list-style-type: none"> <li>Répond aux critères d'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 et/ou mesures intégrées dans le nouveau site Web (date à venir)</li> <li>Répond aux nouveaux standards</li> </ul>	
	S'assurer que les envois de communications à nos listes de diffusion soient accessibles	Disponibilité des résultats sur les tests d'accessibilité <ul style="list-style-type: none"> <li>Répond aux critères d'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0</li> <li>Changé de système Mailchimp : lu et peut être lu. (Avril 2024)</li> </ul>	
	Améliorer l'accessibilité du plan d'action à l'égard des personnes handicapées sur notre site Web	Rendre disponible le plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap dans un format .pdf accessible ou une solution alternative, au besoin.	Réalisé et en continu  Équipes du Marketing, des TI et des Communications
	<b>Nouvelle mesure</b>		
	Améliorer l'accessibilité de tous nos documents et publication à l'égard des personnes handicapées sur notre Intranet	Changement de plateforme de diffusion d'information interne. <ul style="list-style-type: none"> <li>Notre nouvelle plateforme inclut un lecteur immersif pour l'ensemble de nos publications à l'interne</li> </ul>	Réalisé et en continu  Équipes des TI, des Communications

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, de santé publique, de sécurité civile

**OBSTACLE 1 :** Évaluer les besoins potentiels d'une personne en situation de handicap advenant une situation d'urgence (évacuation)

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Assurer la sécurité physique des employé(e)s ayant déclaré une incapacité ou un handicap	Évaluer les moyens de secours adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap, diffuser l'information et former notre personnel	<p>Prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap, incluant les stagiaires Petits Rois, dans la mise à jour du plan des mesures d'urgence et mise en place des solutions identifiées</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Plan des mesures d'urgence dont la révision sera terminée en mars 2025 inclura la présence des Petits Rois</li> </ul>	<p>Réalisé</p> <p>Direction de la sécurité et des mesures d'urgence</p>

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'approvisionnement en biens et en services accessibles

**OBSTACLE 1 :** Maintenir nos connaissances en ce qui concerne l'approvisionnement accessible

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Maintenir nos connaissances en matière de bonnes pratiques d'approvisionnement accessible aux personnes en situation de handicap	Assurer un transfert de connaissances	<p>Avoir un membre de l'équipe des achats ayant suivi la formation sur l'approvisionnement accessible</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibiliser toutes les nouvelles personnes qui joindront en leur partageant : <ul style="list-style-type: none"> <li>La fiche Approvisionnement accessible : Des réponses à vos questions</li> <li>Le guide d'accompagnement <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes en situation de handicap</i></li> </ul> </li> </ul>	<p>En continu</p> <p>Direction des approvisionnements et de la gestion contractuelle</p>

**OBSTACLE 2 : Sensibilisation des fournisseurs à l'accessibilité universelle**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Informer nos fournisseurs de notre philosophie et notre volonté et identifier ceux qui les partagent	Impliquer le Secrétariat du Conseil du trésor dans nos démarches et obtenir des pistes d'amélioration	Prioriser et procéder à la mise en place des meilleures pratiques, le cas échéant	En continu  Direction des approvisionnements et de la gestion contractuelle
	Évaluer l'ajout d'une clause générale contractuelle aux documents d'appels d'offres	Rédaction et intégration de la clause dans nos appels d'offres	
	Communiquer notre vision et développer un outil permettant de savoir si un fournisseur possède un programme ou adhère au concept d'approvisionnement accessible	Liste de fournisseurs qui soutiennent notre approche et qui ont développé un programme d'inclusion ou qui favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap	
Définir et considérer les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap	Évaluer les produits par rapport à l'accessibilité universelle	Liste de produits adaptés;  • S'informer auprès du Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG)	En continu  Direction des approvisionnements et de la gestion contractuelle
	Susciter le développement de nouveaux produits en collaboration avec nos fournisseurs, si la situation se présente	Nombre de développements réalisés, le cas échéant	

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes en situation de handicap

**OBSTACLE 1 : Manque de connaissance des besoins de la clientèle en situation de handicap et des actions possibles**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Sensibiliser le personnel sur les différents types d'incapacités afin de connaître les meilleures pratiques à adopter	Présentation de capsules d'autoformation à notre personnel (exemple Mieux accueillir les personnes handicapées)	Diffusion de capsules <ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion d'une capsule vidéo de sensibilisation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale présentant un témoignage d'une entreprise et de son expérience avec une participante à DuoEmploi afin de sensibiliser nos collègues à la cause</li> </ul>	Réalisé  Direction des ressources humaines et équipe des Communications

**OBSTACLE 2 : Faciliter l'identification des accès aux personnes handicapées**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RÉSULTATS ET RESPONSABLES
Améliorer l'information concernant le niveau d'accessibilité de nos installations	Ajout des pictogrammes d'accessibilité Kéroul indiquant le niveau d'accessibilité du lieu, accompagné du lien menant vers notre fiche Kéroul  Intégration d'un plan de site identifiant les entrées accessibles	Accès à l'information sur notre site Web <ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilité sur notre nouveau site Web prévue en mars 2025</li> </ul>	Réalisé  Direction du marketing et de la commercialisation

# OBSTACLES ET MESURES PLANIFIÉES

## ENTRE LE 1ER AVRIL 2025 ET LE 31 MARS 2026

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi, ainsi que les mesures de promotion

### OBSTACLE 1 : Sous-représentation des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Sensibiliser les gestionnaires aux biais inconscients visant à contribuer à accroître la représentation des personnes en situation de handicap en milieu de travail	Offrir une formation ou un atelier contribuant à identifier les biais inconscients et les réduire	Participation des gestionnaires à la formation intitulée : Biais inconscients et discrimination / CDPDJ	Au 31 mars 2026  Direction des ressources humaines
Accroître la visibilité de nos offres d'emploi contribuant à l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap	Favoriser la diffusion d'offres d'emploi en collaboration avec : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ROSEPH</b> – Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes en situation de handicap; et</li> <li>• <b>SPHERE</b> – Inclure par l'emploi, une personne à la fois</li> </ul>	Diffusion d'offres d'emploi dans les réseaux de nos partenaires et voir comment collaborer davantage avec ces organismes <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer la possibilité de réaliser une vidéo avec l'organisme ROSEPH pour promouvoir nos installations à de futur(e)s travailleurs(euse)s en situation de handicap qui pourrait être diffusée éventuellement sur notre site Web et réseaux sociaux</li> </ul>	Au 31 mars 2026  Direction des ressources humaines
	Revoir l'image du site Carrières sur le Web en mettant, entre autres, l'accent sur le profil diversifié du personnel	Présence visuelle de personnes en situation de handicap sur le site Web et Carrière <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer une banque d'images contribuant à démontrer l'ouverture et la diversité en milieu de travail et y inclure la présence des Petits Rois au sein de notre organisation afin de faire connaître et rayonner la Fondation</li> </ul>	Au 31 mars 2026  Direction du marketing et de la commercialisation

	Encourager les personnes en situation de handicap à soumettre leur candidature et les rassurer pour le processus de présélection.	Revoir nos offres d'emploi afin de mettre plus en évidence notre intérêt pour la candidature de personnes en situation de handicap	Au 31 mars 2026 Direction du marketing et de la commercialisation et Direction des ressources humaines
Actions favorisant la sensibilisation et les mesures concrètes favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu de travail	Publier le plan d'action	Informé le personnel de la mise à jour annuelle du plan d'action	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines
	Suivre l'avancement du plan d'action	Tenue d'au moins deux rencontres du groupe de travail	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines
	Poursuivre les activités de sensibilisation et de promotion interne	Publications via nos outils de communication à l'interne (courriel, intranet, plateforme Teams)	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines et des Communications
	Offrir une formation sur la diversité et l'inclusion aux membres du groupe de travail	Formation ou atelier du groupe de travail	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines
	Partager de l'information et/ou des outils pertinents au groupe de travail	Diffusion d'information et/ou de documents pertinents dans l'équipe Équité, diversité et inclusion sur Teams	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines

	Participation au jumelage de Duo-Emploi pour un stage d'un jour aux Ressources humaines avec une personne en situation de handicap	Jumelage à réaliser en juin chaque année et inciter et sensibiliser d'autres unités d'affaires à participer au Duo-Emploi chaque année <ul style="list-style-type: none"> <li>Lancer une campagne de sensibilisation pour inciter d'autres directions à s'inscrire à DuoEmploi</li> </ul>	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines
	Mettre en place les mécanismes visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés dont font parties les personnes handicapées afin de répondre aux besoins particuliers afin qu'elles puissent accomplir leur travail	Démontrer l'importance de remplir le formulaire d'auto-identification pour nos nouveaux employés	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines
Favoriser l'autonomie et la participation sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle avec ou sans trouble du spectre de l'autisme en bonifiant le partenariat avec la Fondation Les Petits Rois	Ajout de nouveaux partenaires dans l'organisation qui s'impliquent pour donner de nouvelles tâches variées aux Petits Rois en misant sur leurs forces individuelles et à bonifier leur expérience de travail en diversifiant les tâches	Inclure les Petits Rois dans divers projets mobilisateurs	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines
Planifier l'embauche des Petits Rois à la fin de leur stage prévu en juin 2026	Communiquer avec les unités d'affaires et les gestionnaires afin de trouver des idées de nouvelles tâches à long terme pour les Petits Rois afin d'occuper leur temps	Organiser des rencontres avec le nouveau comité responsable des Petits Rois afin de trouver de nouvelles idées de tâches. <ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir davantage le nouveau comité des Petits Rois et organiser des rencontres en vue de leur embauche permanente à la fin de leur stage</li> <li>Inciter les diverses directions à s'impliquer davantage afin d'attribuer des tâches aux Petits Rois</li> </ul>	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines
Inciter d'autres entreprises à être sensibilisées à la Fondation Les Petits Rois	Continuer de faire rayonner le partenariat de Loto-Québec avec la Fondation Les Petits Rois	Faire rayonner le partenariat avec les Petits Rois à l'externe	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines

## Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité aux services offerts

### OBSTACLE 1 : Participation des personnes en situation de handicap aux événements présentés sur le site du Parc olympique

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Sensibiliser les organisateurs d'événements à respecter certains critères d'accessibilité pour assurer la pleine participation des personnes en situation de handicap	Intégrer des critères reliés à l'accessibilité lors de l'attribution des contrats aux organisateurs d'événements	Observations sur le site du respect des critères reliés à l'accessibilité et suivi des mesures à améliorer <ul style="list-style-type: none"> <li>Profiter des rénovations et de la fermeture du Stade pour améliorer l'expérience de la clientèle en situation de handicap</li> </ul>	Au 31 mars 2026  Centre sportif, Tour, Stade, Esplanade et Stationnements
Rehausser le parcours client dans les Salons/Expositions pour les personnes à mobilité réduite qui doivent emprunter la voie carrossable	Identifier le / les parcours et prévoir le matériel d'habillage (ex.: rideau autoportant noir, tapis, etc.)	Parcours bonifié contribuant à l'expérience client des personnes à mobilité réduite	Au 31 mars 2026  Directions Événements et opérations et Sécurité et mesures d'urgence

### OBSTACLE 2 : Participation des personnes en situation de handicap aux activités du Centre sportif

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Évaluer les dispositions qui pourraient être mise en place pour favoriser la participation de personnes en situation de handicap aux activités du Centre sportif	Identifier et sonder un groupe visant à bonifier la réflexion en cours	Compilation et analyse des données du sondage. <ul style="list-style-type: none"> <li>Ajout d'au moins une question au sondage en rapport avec les personnes en situation de handicap</li> </ul>	Au 31 mars 2026  Direction du Centre sportif

### OBSTACLE 3 : Services limités et peu diffusés pour les personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Rendre l'expérience agréable aux personnes en situation de handicap lors d'événements publics, notamment en revisitant l'offre de prêt de fauteuils roulants	Bonifier le service de prêt de fauteuils roulants, incluant une offre plus concrète par le biais d'une information mieux diffusée et offrir un accompagnement, parfois personnalisé, jusqu'au siège ou jusqu'à l'entrée de l'activité	Mise en place, avec les TI, d'un système de prêt de fauteuil roulant à partir du site Web et diffuser l'information <ul style="list-style-type: none"> <li>S'informer auprès d'autres entreprises sur les services de accompagnement et s'ajuster afin d'améliorer le parcours client</li> </ul>	Au 31 mars 2026  Direction Événements et opérations, en collaboration avec la Sécurité et mesures d'urgence

### Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité aux immeubles, aux sites, aux installations

### OBSTACLE 1 : Méconnaissance des besoins des personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Permettre à la clientèle de transmettre ses commentaires concernant l'accessibilité aux lieux	Ajouter une ou plusieurs questions dans les sondages à l'intention de la clientèle sur les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap	Modification des sondages à l'intention de la clientèle afin d'obtenir l'information contribuant à l'amélioration de l'expérience client	Au 31 mars 2026  Direction du marketing et de la commercialisation
Améliorer la compréhension des parties prenantes aux problèmes d'accessibilité des lieux	Partager l'information relative aux problèmes d'accessibilité et tenter d'intégrer des solutions par l'entremise des divers projets	Nombre de projets ayant intégré des mesures de réduction ou d'élimination des obstacles <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration des besoins en matière d'accessibilité dans le projet de modernisation de la toiture</li> </ul>	Au 31 mars 2026  Direction de l'ingénierie et de la construction

## OBSTACLE 2 : Accessibilité de certains lieux aux personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Prévoir les besoins des personnes en situation de handicap lors d'événements et/ou d'activités réservés au personnel	Tenir à jour la liste des personnes ayant des besoins particuliers qui travaillent au Parc olympique	Assurer la mise à jour de la liste <ul style="list-style-type: none"> <li>Constituer une liste d'accompagnateurs à jumeler aux personnes ayant un handicap afin d'assurer leur sécurité en cas d'urgence dans un contexte de télétravail</li> </ul>	Au 31 mars 2026  Directions des ressources humaines et de la Sécurité et des mesures d'urgence
Prévoir les besoins des personnes en situation de handicap lors d'événements et/ou d'activités	Être attentifs aux besoins de notre clientèle afin de nous assurer que leur parcours soit toujours le plus fluide possible	Mesures pour les athlètes et clientèle à mobilité réduite	Au 31 mars 2026  Direction du Centre sportif

## OBSTACLE 3 : Signalisation des sites, espaces et services pour les personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Rendre le parcours plus facile en améliorant la signalisation afin de faciliter le repérage pour la personne et/ou son accompagnateur(trice)	Cibler les mesures à mettre en place selon la demande portée à notre attention par les clientèles visées, dont la signalisation	Ajouter les pictogrammes sur la carte et / ou sur le site <ul style="list-style-type: none"> <li>Profiter de la pause de certains événements lors des rénovations afin d'améliorer le parcours client</li> </ul>	Au 31 mars 2026  Équipe des communications réachemine la demande à la direction concernée pour prise d'action (Marketing et commercialisation et / ou Gestion immobilière)

## Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'accessibilité à l'information et aux documents

### OBSTACLE 1 : Faciliter l'identification des accès aux personnes en situation de handicap

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHancier
Améliorer l'information concernant le niveau d'accessibilité de nos installations	Ajouter un onglet «Accessibilité» à la page d'accueil du site Web permettant ainsi aux personnes en situation de handicap d'obtenir rapidement et aisément l'information en lien avec l'accessibilité de nos installations	Accès à l'information sur notre site Web	Au 31 mars 2026  Direction du marketing et de la commercialisation
	Ajouter une carte présentant des pictogrammes d'accessibilité Kéroul indiquant le niveau d'accessibilité du lieu accompagné du lien menant à notre fiche Kéroul	Accès à l'information sur notre site Web	

### OBSTACLE 2 : Accessibilité des plateformes de communication Web, incluant intranet, et des affichages sur le site pourraient respecter des standards encore plus rigoureux

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHancier
Favoriser l'accessibilité la plus complète : <ul style="list-style-type: none"> <li>des contenus, y compris les médias numériques, les plateformes transactionnelles et les affichages sur le site;</li> <li>des communications destinées aux abonné(e)s à nos listes de diffusion</li> </ul>	Intégrer des critères reliés à l'accessibilité lors d'appels d'offres de plateformes transactionnelles	Nombre d'appels d'offres de plateformes transactionnelles incluant les critères reliés à l'accessibilité	Au 31 mars 2026  Équipes des TI, des Communications et des Approvisionnements et de la gestion contractuelle
	Appliquer les critères d'accessibilité prévus dans le document <a href="#">Standards sur l'accessibilité des sites Web</a> (SGQRI) à l'ensemble de nos plateformes Web, internes et externes	Disponibilité des résultats sur les tests d'accessibilité	

	S'assurer que les envois de communications à nos listes de diffusion soient accessibles	Disponibilité des résultats sur les tests d'accessibilité	Au 31 mars 2026
	Améliorer l'accessibilité du plan d'action à l'égard des personnes handicapées sur notre site Web	Rendre disponible le plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap dans un format .pdf accessible ou une solution alternative, au besoin. <ul style="list-style-type: none"> <li>Voir à publier notre plan d'action dans une page Web afin de faciliter l'accessibilité</li> </ul>	Équipes du Marketing, des TI et des Communications
	Améliorer l'accessibilité de tous nos documents et publication à l'égard des personnes handicapées sur notre Intranet	Changement de plateforme de diffusion d'information interne. <ul style="list-style-type: none"> <li>Notre nouvelle plateforme incluant un lecteur immersif pour l'ensemble de nos publications à l'interne</li> </ul>	Au 31 mars 2026 Équipes des TI, des Communications

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, de santé publique, de sécurité civile

**OBSTACLE 1 :** Évaluer les besoins potentiels d'une personne en situation de handicap advenant une situation d'urgence (évacuation)

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Assurer la sécurité physique des employé(e)s ayant déclaré une incapacité ou un handicap	Évaluer les moyens de secours adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap, diffuser l'information et former notre personnel	Prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap, incluant les stagiaires Petits Rois, dans la mise à jour du plan des mesures d'urgence et mise en place des solutions identifiées <ul style="list-style-type: none"> <li>Constituer une liste des accompagnateurs afin d'assurer leur sécurité des Petits Rois en cas d'urgence</li> </ul>	Au 31 mars 2026 Direction de la sécurité et des mesures d'urgence

Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'approvisionnement en biens et en services accessibles

**OBSTACLE 1 : Maintenir nos connaissances en ce qui concerne l'approvisionnement accessible**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Maintenir nos connaissances en matière de bonnes pratiques d'approvisionnement accessible aux personnes en situation de handicap	Assurer un transfert de connaissances	Avoir en tout temps au moins un membre de l'équipe des achats ayant suivi la formation sur l'approvisionnement accessible	Au 31 mars 2026  Direction des approvisionnements et de la gestion contractuelle

**OBSTACLE 2 : Sensibilisation des fournisseurs à l'accessibilité universelle**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Informers nos fournisseurs de notre philosophie et notre volonté et identifier ceux qui les partagent	Impliquer le Secrétariat du Conseil du trésor dans nos démarches et obtenir des pistes d'amélioration	Prioriser et procéder à la mise en place des meilleures pratiques, le cas échéant	Au 31 mars 2026  Direction des approvisionnements et de la gestion contractuelle
	Évaluer l'ajout d'une clause générale contractuelle aux documents d'appels d'offres	Rédaction et intégration de la clause dans nos appels d'offres	
	Communiquer notre vision et développer un outil permettant de savoir si un fournisseur possède un programme ou adhère au concept d'approvisionnement accessible	Liste de fournisseurs qui soutiennent notre approche et qui ont développé un programme d'inclusion ou qui favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap	

Définir et considérer les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap	Évaluer les produits par rapport à l'accessibilité universelle	Liste de produits adaptés	Au 31 mars 2026
	Susciter le développement de nouveaux produits en collaboration avec nos fournisseurs, si la situation se présente	Nombre de développements réalisés, le cas échéant	Direction des approvisionnements et de la gestion contractuelle

**Mesures destinées à prévenir et à réduire les obstacles à l'intégration, soit des mesures d'adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes en situation de handicap**

**OBSTACLE 1 : Manque de connaissance des besoins de la clientèle en situation de handicap et des actions possibles**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Sensibiliser le personnel sur les différents types d'incapacités afin de connaître les meilleures pratiques à adopter	Présentation de capsules d'autoformation à notre personnel (exemple Mieux accueillir les personnes handicapées)	Diffusion de capsules <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier différentes capsules vidéo de sensibilisation à promouvoir à l'interne</li> </ul>	Au 31 mars 2026 Direction des ressources humaines et équipe des Communications

**OBSTACLE 2 : Faciliter l'identification des accès aux personnes en situation de handicap**

OBJECTIFS VISÉS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES ET ÉCHANCIER
Améliorer l'information concernant le niveau d'accessibilité de nos installations	Ajout des pictogrammes d'accessibilité Kéroul indiquant le niveau d'accessibilité du lieu, accompagné du lien menant vers notre fiche Kéroul  Intégration d'un plan de site identifiant les entrées accessibles	Accès à l'information sur notre site Web	Au 31 mars 2026 Direction du marketing et de la commercialisation

## Reddition de comptes

Chaque responsable doit, lorsqu'un commentaire est porté à son attention, prendre les mesures raisonnables pour traiter la situation à la satisfaction de la clientèle et informer un membre du groupe de travail ou la Direction des ressources humaines, le cas échéant. Pour l'exercice 2024-2025, aucune plainte ou mesure d'accommodement relative à l'accès aux lieux, à l'information ou aux services offerts n'a été acheminée à la Direction des ressources humaines.

## Adoption du plan d'action

Le plan d'action pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026 a été recommandé par le comité des ressources humaines le 11 mars 2025 et approuvé par le conseil d'administration le 25 mars 2025.

## Publication et diffusion du plan d'action

Le plan d'action est diffusé à l'ensemble du personnel du Parc olympique et accessible, tant dans le portail intranet que sur le site Web du Parc olympique ([www.parcolympique.qc.ca](http://www.parcolympique.qc.ca)), et ce, toujours afin de poursuivre la sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes à l'importance d'offrir des services de qualité aux personnes en situation de handicap.

Une copie en médias adaptés ou papier peut être disponible sur demande en communiquant avec Mme Jacinthe Carey à l'adresse courriel suivante : [jacinthe.carey@parcolympique.ca](mailto:jacinthe.carey@parcolympique.ca).



## COORDONNÉES

Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action ou les services offerts aux personnes en situation de handicap peuvent être adressés à :

**Mme Jacinthe Carey**

Parc olympique

Direction des ressources humaines

4545, avenue Pierre-De Coubertin

Montréal (Québec) H1V 0B2

Courriel : [jacinthe.carey@parcolympique.ca](mailto:jacinthe.carey@parcolympique.ca)

Site Web: [www.parcolympique.ca](http://www.parcolympique.ca)

