

École nationale de police du Québec

PLAN D'ACTION 2025-2026 à l'égard des personnes handicapées

Adopté par le comité de direction
le 17 février 2026

Direction des personnes de la santé et de la culture



PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
(819) 293-8631

COORDINATION : DIRECTION DES PERSONNES, DE LA SANTÉ ET DE LA CULTURE.

© École nationale de police du Québec, 2026.

Ce document est la propriété exclusive de l'École nationale de police du Québec. Toute reproduction totale ou partielle du présent document ainsi que toute diffusion du tout ou d'une partie de son contenu, sous quelque forme que ce soit (conférence, cours ou autre semblable moyen de diffusion), doivent au préalable être autorisés par écrit par la direction de l'École nationale de police du Québec.

Note : Dans ce document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

PLA 01-04

Table des matières

Introduction.....	4
Portrait de l'École	4
Institution.....	4
Mission	4
Proximité de l'École auprès de la population.....	5
Engagement de l'école.....	5
Élaboration du plan d'action	5
Comité de travail	6
Consultation	6
Acronymes	6
Bilan 2024-2025.....	7
plaintes et demandes reçues durant l'année 2024-2025	7
Mesures liées à la mission générale de l'école	8
Bilan des mesures liées aux services à la population et aux relations avec les partenaires	11
Mesures liées au rôle de gestionnaire d'une organisation publique	19
PLAN D'ACTION 2025-2026.....	26
Axe 1 : Mesures liées à la mission générale de l'École	26
Axe 2 : Mesures liées aux services à la population aux relations avec les partenaires	27
Axe 3 : Mesures liées à la gestion d'un organisme public.....	29
Reddition de comptes	37
Engagement et responsabilités	37
Approbation et diffusion	37
Conclusion	37

Introduction

L'École nationale de police du Québec (« ENPQ ») est heureuse de présenter son plan d'action à l'égard des personnes handicapées pour 2025-2026. Ce plan d'action est élaboré conformément aux exigences de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale¹ (la « Loi »).

L'École souhaite ainsi participer à la mise en place de mesures favorisant l'exercice des droits des personnes handicapées au sein de son institution et par le fait même, de réduire les obstacles quant à leur intégration. Elle désire profiter de cette occasion pour démontrer son engagement clair à améliorer ses services offerts auprès de la population afin d'y intégrer les personnes handicapées. Celles-ci doivent avoir la chance de participer au développement et à l'enrichissement de notre société en y apportant leur savoir-faire et leur savoir-être.

Le présent plan d'action s'échelonne du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026 afin de coïncider avec l'année financière de l'École.

Le présent document se compose en trois principales sections :

- ✓ Le portrait de l'organisation;
- ✓ Le bilan des mesures réalisées en 2024-2025;
- ✓ Les mesures prévues en 2025-2026.

Portrait de l'École

Institution

L'École est une personne morale, mandataire du gouvernement du Québec, comptant 686 employés et dont le siège est situé à Nicolet dans la région du Centre-du-Québec. Elle a été instituée le 1^{er} septembre 2000 en vertu de la *Loi sur la police*², sanctionnée le 16 juin 2000. Elle remplace depuis cette date l'Institut de police du Québec, créé en 1969.

Mission

Au cœur du continuum de formation, l'École offre des activités afin de développer et de maintenir les compétences des acteurs et partenaires de la communauté policière et de la sécurité publique.

À l'affût des meilleures pratiques, c'est dans un esprit d'échange, de partenariat et de collaboration, tout en donnant priorité au travail de concertation avec les acteurs du milieu, que l'ENPQ assume son leadership en matière de formation policière. Les collèges, les universités, les corps de police et les partenaires de la sécurité publique font partie du processus de consultation, de développement et de la prestation de formation. Cette stratégie permet à l'ENPQ de répondre aux besoins du marché.

¹ RLRQ, chapitre E-20.1

² RLRQ, chapitre P-13.1

Tout comme les organisations policières, l'ENPQ aspire à faire du Québec un milieu de vie agréable et sécuritaire. Pour remplir cette ultime mission, elle a choisi d'étendre ses services au milieu de la sécurité publique pour lequel elle élabore des programmes et des activités de formation.

Proximité de l'École auprès de la population

L'ENPQ offre différents services aux collectivités pour la tenue de séminaires, de colloques, pour la location d'espaces, d'équipements et la gestion de projets spéciaux, notamment :

- Soutien logistique, soutien technique informatique et audiovisuel;
- Salles de formation ou de rencontres dotées d'équipements multimédias;
- Service de vidéoconférence;
- Amphithéâtres multimédias;
- Hébergement de groupes;
- Service de cafétérias et de réceptions;
- Centre sportif.

L'ENPQ a également renouvelé en 2022 une entente avec la Ville de Nicolet afin d'offrir ses installations sportives aux résidents de la Ville et de la MRC de Nicolet-Yamaska.

Pour accommoder les personnes à mobilité réduite, la Ville de Nicolet leur fournit des cartes d'accès afin qu'elles puissent se stationner près de l'entrée du centre sportif.

Engagement de l'école

L'ENPQ s'engage à assurer la participation des personnes handicapées faisant partie de sa clientèle et de ses employés afin de réduire les obstacles à leur intégration et ainsi leur permettre de prendre part, de façon entière, à un véritable exercice du droit à l'égalité.

Élaboration du plan d'action

Selon l'article 61.1 de la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociales :

*« Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes, **adopte un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions, et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité. Ce plan comporte en outre tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement.** »*

Conformément à l'article 61.4 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, l'ENPQ a désigné une personne de l'équipe de la direction des personnes de la santé et de la culture pour coordonner les travaux de l'élaboration du présent plan

Comité de travail

Le comité de travail est composé de représentants et de représentantes de chacune des directions de l'École. Ce comité a pour mandat de conseiller la coordonnatrice du plan d'action sur l'intégration des personnes handicapées, par l'identification des obstacles rencontrés et les mesures pour les réduire et voire les éliminer. De plus, les membres du comité agissent comme « agents de sensibilisation » au sein des diverses directions de l'ENPQ afin de promouvoir l'intégration des personnes handicapées.

Le présent plan d'action a été élaboré par la coordonnatrice du plan d'action en collaboration avec le comité de travail. Il a été présenté auprès des membres du comité de direction pour approbation.

Consultation

Une consultation a été menée auprès de l'équipe travaillant en étroite collaboration avec une personne en situation de handicap. L'objectif de cette consultation était d'identifier les obstacles rencontrés lors de la collaboration avec un employé en situation de handicap. Les informations recueillies ont ensuite servi à orienter nos réflexions en vue de la proposition de nouvelles mesures visant à faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

Cette consultation constitue un retour d'expérience, mettant en avant les réussites tout en éclairant les opportunités d'amélioration.

Acronymes

BDI :	Bureau du développement institutionnel
BRC :	Bureau du registraire et des communications
CECAP :	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
DFIPG :	Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie
DFSP :	Direction de formation en sécurité publique
DPP :	Direction du perfectionnement policier
DPSC :	Direction des personnes, de la santé et de la culture
DREP :	Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie
DSAT :	Direction des services administratifs et technologiques
QVT :	Qualité de vie au travail
SDP :	Service du développement pédagogique
SHI :	Service de l'hôtellerie et des immeubles
SGCRM :	Service de la gestion contractuelle et des ressources matérielles

Bilan 2024-2025

Ce bilan couvre la période du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.

plaines et demandes reçues durant l'année 2024-2025

Nombre de plaintes provenant de la clientèle ou des étudiants à l'égard des services offerts aux personnes handicapées : 0

Nombre de plaintes en lien avec l'accès à l'information et à la documentation concernant les services offerts aux personnes handicapées : 0

Nombre de demandes de documents adaptés aux caractéristiques et aux besoins des personnes handicapées : 0

Mesures liées à la mission générale de l'école

Le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et le programme de formation collégiale en techniques policières sont complémentaires. Au niveau collégial, les étudiants ont des cours qui traitent l'intervention policière auprès des personnes souffrant de troubles mentaux ainsi que des stratégies d'intervention répressives, préventives et communautaires.

Plusieurs activités existantes ont été améliorées alors que d'autres ont été développées afin d'augmenter l'intensité et le réalisme des interventions simulées par l'ajout de variantes aux mises en situation, à savoir :

- Intégration de signes à identifier par les aspirants policiers faisant face à des individus ayant un état mental perturbé;
- Ajout de comportements et de paroles dans le cadre de jeux de rôle ainsi que des mises en situation qui ont pour but de provoquer une charge émotionnelle;
- Rétroactions d'activités animées par des policiers-instructeurs accompagnés d'un intervenant psycho-sociocommunautaire;
- Retour d'expériences permettant à l'apprenant d'exprimer ses ressentis face à ses expériences;
- Entraînement en réalité complexe : santé mentale, personne en crise.

De plus, Une activité d'une durée de 25 minutes figure en semaine préparatoire. Celle-ci consiste au visionnement du webdocumentaire « Vulnérable » suivi d'un test portant sur les personnes vulnérables : « Le policier face à la crise humaine ».

Ce webdocumentaire traite les règles de base pour une intervention sécuritaire et efficace auprès des personnes en crise atteintes d'un trouble mental.

Par ailleurs, des interventions en santé mentale sont réalisées. À titre d'exemple, des interventions concernent des personnes présentant un état mental perturbé.

Chaque cours comprend des rétroactions sur le terrain pour chacune des interventions effectuées par les aspirants. De plus, des séances de rétroaction en classe sont animées conjointement par une intervenante psychosociale spécialisée en santé mentale œuvrant en milieu policier et par un instructeur policier.

Formation						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 1 : Manque d'adaptation et d'uniformité des pratiques policières à l'égard des personnes handicapées	Améliorer l'intervention auprès des personnes souffrant de troubles de santé mentale	Continuer à diffuser la prévention des impacts psychologiques	Nombre d'inscriptions	Directions de formations	30 juin 2025	Mesure réalisée *Prévention des impacts psychologiques chez les policiers : 221 inscriptions *Prévention des impacts psychologiques (Cadres) : 22 inscriptions * Prévention des impacts psychologiques (superviseurs) : 256 inscriptions
		Continuer à diffuser la formation REMP « Réponse à un état mental perturbé »	Nombre d'inscriptions		30 juin 2025	Mesure réalisée La formation REMP permet d'intervenir de façon efficace auprès de personnes dont l'état mental est perturbé et de se familiariser avec les notions de gestion du stress. Il s'agit d'une formation de la SQ que l'École a homologuée : 15 inscriptions
		Continuer à diffuser la formation « Actualisation des compétences d'un patrouilleur ». Cette formation comprend une activité sur la santé mentale.	Nombre d'inscriptions		30 juin 2025	Mesure réalisée 36 inscriptions.
		Continuer à diffuser la formation « Désescalade-État mental perturbé ». Un des modèles de cette formation traite notamment du trouble du spectre de l'autisme et de troubles neurodéveloppementaux.	Nombre d'inscriptions		30 juin 2025	Mesure réalisée 368 inscriptions. La formation Désescalade – État mental perturbé (formation en ligne) vise l'acquisition de connaissances permettant d'intervenir auprès de personnes dont l'état mental est perturbé. Plus

Formation						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
						précisément, cette formation permet de mieux comprendre les personnes vivant des épisodes d'état mental perturbé, de déceler rapidement les signes perturbateurs, d'intégrer la désescalade aux principes en défense et aux principes tactiques et d'orienter son intervention de manière à résoudre pacifiquement une situation (utilisation de la technique de la désescalade). Un des modules de cette formation traite notamment du trouble du spectre de l'autisme et de troubles neurodéveloppementaux.
Obstacle 2 : Méconnaissance de la directive sur les demandes d'accommodements pour les étudiants en situation d'handicap, incluant les troubles envahissants	Faire connaître la Directive concernant les demandes d'accommodements aux candidats et répondre aux demandes reçues	Mettre en application la Directive concernant les demandes d'accommodements	Directive diffusée Nombre de demandes reçues	BRC DPP DFIPG DFSP	En continu	Mesure réalisée

Bilan des mesures liées aux services à la population et aux relations avec les partenaires

Accessibilité des immeubles						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 1 : Manque d'accessibilité aux bâtiments	Améliorer l'accessibilité à l'ENPQ pour les personnes handicapées Note : La Société québécoise des infrastructures (SQI) est propriétaire de l'immeuble	Améliorer l'accès aux personnes à mobilité réduite dans le stationnement l'hiver	Stationnement accessible	Service de l'hôtellerie et des immeubles (SHI)	En continu	Mesure réalisée en continu Le stationnement est accessible en continu
Obstacle 2 : Absence d'une prise en compte systématique de l'accessibilité aux personnes handicapées dans les projets de construction, de rénovation ou de réaménagement	Offrir en environnement de travail accessible, adapté et sécuritaire à tout le personnel	Appliquer des mesures visant à assurer des parcours sans obstacle physique et une meilleure accessibilité lors de projets de réaménagement	Informer l'ensemble du Personnel des travaux encours via une publication sur Teams	Service de l'hôtellerie et des immeubles (SHI)	En continu	Mesure réalisée en continu Les employés sont tenus informés des travaux en cours.
	Diminuer les obstacles pour les personnes handicapées lors de réaménagement ou de rénovation	S'assurer que tous les travaux de construction, de réaménagement se conformément aux codes et normes en vigueur	Inclure dans l'appel d'offre		En continu	Mesure réalisée La SQI possède et met en application un plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Accessibilité des immeubles						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 3 : Manque d'accessibilité aux personnes handicapées des locaux où se tiennent les réunions, les événements	Prise en considération des notions d'accessibilité aux personnes handicapées lors de l'organisation des événements	S'assurer de l'accueil des personnes handicapées invitées aux cérémonies de remise des attestations	Mention ajoutée au site internet Mention ajoutée au formulaire d'inscription des invités des étudiants	Bureau du registraire et des communications (BRC)	En continu	Mesure réalisée en continu Mention est ajoutée au site internet
		Intégrer les notions d'accessibilité aux plans d'opération	Notions intégrées : Ajout d'une section particularités au plan d'opérations des événements, par exemple : Valider le nombre ascenseur fonctionnel et accessible En période hivernale : Assurer le déneigement des trottoirs et passerelles extérieurs Plan à jour de l'école pour les différentes visites : anticiper le parcours emprunté Prévoir l'accompagnement des visiteurs handicapés si besoin Nombre d'événements organisés : JPO-JPR- Cérémonies Nombre d'événements organisés : JPO-JPR- Cérémonies (BRC et BDI)	SHI/ COLLECTIVITÉS BRC/DIAAI (nombre d'événements à l'international)	30 juin 2025	Mesure réalisée Les notions sont intégrées aux plans d'opération Les aménagements de notre campus conviennent à accueillir les personnes à mobilité réduite sans devoir intervenir. Dans le cas où des mesures exceptionnelles sont nécessaires, elles sont traitées à la fois.
		S'assurer de l'accessibilité aux personnes handicapées membres du personnel dans l'organisation d'événements ou d'activités pour les membres du personnel	Locaux accessibles	Service de l'hôtellerie et des immeubles (SHI) Club Social/ Bureau du registraire et des communications (BRC)	En continu	Mesure réalisée en continu

Accessibilité des immeubles						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 4 : Fort achalandage dans le bureau d'accueil / réception	Mieux accueillir les personnes handicapées	Accompagner ou assister les personnes handicapées pour leur faciliter l'accès aux locaux au besoin	Nombre de personnes accompagnées	SHI/DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu
Obstacle 5 : Plan des mesures d'urgence ne tenant pas compte des personnes handicapées ou ayant besoin d'une mise à jour	Assurer la sécurité des personnes handicapées	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés handicapés.	Plan de mesures d'urgence à jour Liste des personnes à mobilité réduite	SHI	En continu	Mesure réalisée en continu Les plans d'évacuation comportent une section dédiée aux personnes à mobilité réduite. Aucune personne en mobilité réduite à la date du 30 juin 2025
		Désigner les accompagnateurs des personnes handicapées membres du personnel handicapé, s'assurer que ceux-ci sont connus des collègues de travail	Accompagnateurs et remplaçants désignés			Mesure réalisée en continu Désignation se fait dès l'embauche d'une nouvelle personne handicapée
		Réviser le guide de sécurité et d'évacuation en cas d'urgence en y incluant une section spécifique à l'intention des personnes handicapées	Section ajoutée			Mesure réalisée Le guide inclut une partie dédiée aux personnes à mobilité réduite.
Obstacle 6 : Mesures d'urgence adaptées méconnues des employés handicapés et des gestionnaires	Assurer la sécurité des personnes handicapées	Rencontrer toute nouvelle personne handicapée à son arrivée en poste ainsi que les personnes accompagnatrices désignées et leur remplaçant afin de leur expliquer la procédure et les mesures à suivre en cas d'urgence.	Nombre d'employés rencontrés	DPSC SHI Direction concernée, le cas échéant	En continu	Mesure à réaliser en continu Dans la dernière année, nous n'avons accueilli aucune nouvelle personne nécessitant d'être prise en charge en cas d'urgence.

Accessibilité des immeubles						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
		Réaliser une activité de communication ayant pour but de faire connaître les plans d'évacuation et les mesures d'urgence des différents bureaux.	Diffusion de la communication	BRC SHI	En continu	Mesure modifiée Un canal « Mesures d'urgence » a été créé en 2022 sur Teams qui servira à partager des messages de rappels sur les bonnes pratiques lors des situations d'urgence et pour diffuser les nouvelles informations lors de la mise à jour de nos pratiques en mesures d'urgence. Des publications se font par l'équipe des communications. Un exercice de barricadement a eu lieu le 10 février 2025 . L'objectif de cet exercice est de s'assurer de l'efficacité de notre processus de barricadement et de l'application des consignes. L'exercice a une durée de 20 minutes. Une séance d'informations a eu lieu à la suite de l'exercice pour mettre l'accent sur les points à améliorer.
		Communication auprès des gestionnaires afin de les sensibiliser aux mesures d'urgence en place pour leurs employés	Activité de sensibilisation réalisée au besoin	BRC SHI	En continu	Mesure réalisée Les gestionnaires ont été impliqués dans l'exercice de barricadement qui a eu lieu le 10 février 2025. Ils avaient la responsabilité de rappeler à leurs équipes les mesures de barricadement, ainsi que de les inviter à visionner la vidéo explicative sur ces consignes.

Formation et sensibilisation du personnel						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 1 : Manque de sensibilisation du personnel aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées	Améliorer les connaissances du personnel quant aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées	Diffuser Les capsules vidéo « Mieux accueillir les personnes handicapées » disponibles sur le site de l'OPHQ auprès des employés de l'École lors de la semaine québécoise des personnes handicapées.	Capsules d'autoformation diffusées	BRC DPSC	30 juin 2025	Mesure modifiée Les capsules vidéo n'ont pas été diffusées, car l'accent a été mis sur d'autres actions prioritaires dans le cadre de la programmation de la SQPH. Toutefois, elles restent bien inscrites dans notre plan de communication et seront rediffusées au moment opportun. Voici les actions réalisées : • Installation des visuels dans l'École toute la semaine; • 2 publications internes sur nos canaux (Teams et Intranet seulement); • <i>Présentation de Mme Lucie Nault + capsules sur le trouble de l'autisme;</i> • 1 publication interne sur tous nos canaux (Teams, intranet et courriel); • <i>Annonce de la semaine (SQPH) et l'accueil des stagiaires dans le cadre du programme duo-emploi;</i> • 1 publication externe sur les réseaux sociaux (Facebook et LinkedIn); • Publication sur notre site web de l'École (externe)
	Rendre public le Plan d'action produit par l'École	Publication du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Publication sur Intranet et Site internet	BRC DPSC	30 juin 2025	Mesure réalisée Le plan d'action 2024-2025 est disponible sur le site web de l'École
	Sensibiliser le nouveau comité de travail pour l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées Sensibiliser le personnel aux réalités des personnes handicapées	Participation de certains membres du comité de travail à la formation sur l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Inscription faite			Mesure réalisée

Formation et sensibilisation						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
	Sensibiliser le personnel aux réalités des personnes handicapées	Activité de sensibilisation le 3 décembre de chaque année (Journée internationale des personnes handicapées) Idées à évaluer pour l'année 2024-2025: Réaliser un parcours dans le noir pour faire vivre à certains employés une expérience imitant la déficience visuelle par exemple	Activité réalisée Nombre de participants	BRC DPSC	30 juin 2025	Mesures partiellement réalisées Une publication a été partagée sur les réseaux sociaux pour souligner cette journée. L'activité « parcours dans le noir » n'a pas été réalisée.
		Diffuser des témoignages des gestionnaires ayant une personne handicapée dans leurs équipes	Diffusion faite	DPSC	30 juin 2025	Mesure reportée Dans les délais, nous n'avons pas pu mettre en place l'idée. Reportée à l'année prochaine.
Obstacle 2 : Manque de sensibilisation du personnel en contact avec la clientèle	Mieux accueillir les personnes handicapées	Mettre à la disposition des préposées à l'accueil les capsules d'autoformation pour mieux accueillir et servir les personnes handicapées offertes par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)	Diffuser les capsules vidéo et les aide-mémoires publiés sur le site de l'OPHQ	DPSC SHI	30 juin 2025	Mesure réalisée en continu Aucune nouvelle embauche n'a eu lieu à l'accueil entre le 1er juillet 2024 et le 30 juin 2025.

Formation et sensibilisation						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
	S'outiller pour mieux répondre aux demandes des personnes handicapées	Évaluer la pertinence de créer une section sur l'intranet, destinée à fournir de l'information outil pour bien servir les personnes handicapées : les capsules vidéo, les aide-mémoires, le site des interprètes, le lexique de mots et d'expressions plus simples du Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences, une procédure d'utilisation d'un service de relais téléphonique et une liste de ressources en interprétation, etc.	Analyser l'ajout d'une section ajoutée et accessible (Le projet de la refonte du site web et intranet est en cours)	DPSC BRC	30 juin 2025	Mesure reportée Les travaux de refonte de l'intranet n'ont pas encore débuté, le projet est sur pause. La mesure sera réévaluée.

Accès aux documents et aux services offerts						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 1 : Manque de l'accessibilité du site web et aux documents offerts aux publics	Améliorer l'accessibilité du site web	Appliquer les standards gouvernementaux sur l'accessibilité du Web lors de la refonte du site web et de l'intranet de l'ENPQ : Standard sur l'accessibilité d'un site web (SGQRI 008-01); > standard sur l'accessibilité d'un document téléchargeable (SGQRI 008-02); > standard sur l'accessibilité du multimédia dans un site web (SGQRI 008-03).	Inclusion du document dans l'appel d'offre de la refonte du site web ENPQ Rencontrer les règles pour l'accessibilité des contenus web	BRC	30 juin 2025	Mesure réalisée Tous les standards gouvernementaux d'accessibilité et de conformité WCAG.2.1 et 2.2 sont identifiés aux requis techniques obligatoires à l'appel d'offres pour le développement du site web.
		Poursuivre l'avancement du projet de la refonte du site web et de l'intranet pour assurer la conformité aux normes et standards gouvernementaux d'accessibilité Web.	Suivis faits avec l'entreprise sous-traitante	BRC	30 juin 2025	Mesure reportée Le projet de refonte est en pause. Néanmoins, toutes les normes et standards d'accessibilités Web sont des requis techniques obligatoires, ils seront donc intégrés au nouveau site.
		Effectuer une veille afin de suivre l'évolution des méthodes et des technologies utilisées pour améliorer l'accessibilité du site web	Activités de veille réalisées	BRC	En continu	Mesure réalisée en continu
	Faciliter l'accès en toute égalité aux documents produits par l'ENPQ en vertu de la politique gouvernementale L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées	À la demande de la personne handicapée, fournir le document en format adapté ou tout autre format qui convienne au demandeur, dans la mesure possible	Nombre de demandes reçues Nombre de documents adaptés	BRC	En continu	Mesure réalisée et maintenue Aucune demande au 30 juin 2025
		Faire appel au service des interprètes qualifiés (visuels. Gestuels, oraliste) lorsque requis	Nombre de demandes faites	BRC	En continu	Mesure réalisée et maintenue Aucune demande au 30 juin 2025

Mesures liées au rôle de gestionnaire d'une organisation publique

Emploi						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 1 : Manque de sensibilisation des gestionnaires quant à l'embauche de personnes handicapées	Sensibiliser les gestionnaires d'embauche de l'importance de l'inclusion des personnes handicapées	Continuer de partager les capsules vidéo en lien avec la diversité, l'inclusion disponible sur le site de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et la plateforme LifeSpeak	Capsules diffusées	DPSC	En continu	Mesure réalisée Des capsules vidéo ont été partagées pour apprendre davantage sur le trouble du spectre de l'autisme. • Qu'est-ce que le trouble de l'autisme? • Les préjugés contre l'autisme et des astuces pour surmonter ce stigma. • Comprendre l'autisme chez les adultes. Ces capsules ont été partagées auprès de tout le personnel.
		Partager la capsule vidéo qui porte sur les accommodements en milieu de travail élaborée par le centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPEH).	Capsule partagée	DPSC	30 juin 2025	Mesure reportée
	Recueillir les bonnes pratiques en matière d'inclusion	Effectuer une veille sur les meilleures pratiques en matière de l'équité, la diversité et inclusion	Activités réalisées	DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu
Obstacle 2 : Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble de personnel	Favoriser l'embauche et l'intégration des personnes handicapées	Inscription sur le site Duo-emploi	Nombre de stagiaires accueillies	DPSC	30 juin 2025	Mesure réalisée Deux stagiaires ont été jumelées à l'École après l'inscription sur le site Duo-Emploi, mais les stages ont été annulés pour des raisons personnelles propres aux candidates.

Emploi						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 2 : Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble de personnel	Favoriser l'embauche et l'intégration des personnes handicapées	Assurer la continuité du programme d'accès à l'égalité en emploi	Taux de représentativité des personnes handicapées Nombre de candidatures issues des groupes visés.	DPSC	En continu	Mesure réalisée Nous mettons en place de manière continue des mesures d'égalité de chances ainsi que des actions de redressement pour améliorer la représentation des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi, y compris les personnes handicapées. Nous avons toutefois constaté que nous ne recevons pas suffisamment de candidatures de la part de personnes handicapées. Le taux de représentativité des candidats s'identifiant comme personnes handicapées parmi l'ensemble des candidatures reçues au 30 juin 2025 est de : 1,12 %
		Diversifier nos sources de diffusion et inclure les organismes d'intégration à l'emploi.	Le nombre d'organismes contactés	DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu Nous sommes toujours à la recherche de nouveaux partenariats pour diversifier nos sources de diffusion et joindre les personnes handicapées à la recherche d'emploi ou de stages.
		Intégration et maintien en emploi des personnes issus d'un programme d'intégration à l'emploi en fonction des besoins de l'École	Nombre d'employés issus de ces programmes	DPSC	30 juin 2025	Mesure non réalisée Nous n'avons reçu aucune demande au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.
		Communiquer les affichages de postes par divers moyens alternatifs ou médias substituts (exemple : une technicienne en RH pourrait communiquer l'information verbalement concernant les affichages de postes en cours aux personnes ayant des problèmes visuels suite à la demande de la personne. Utiliser des stratégies qui favorisent la compréhension	Nombre de demandes reçues.	DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu Nous n'avons reçu aucune demande au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.

Emploi						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
		Mettre en place des mesures d'accommodements durant le processus de dotation suite à la demande des candidats retenus	Nombre de demandes reçues	DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu Nous avons reçu une seule demande d'une candidate qui avait besoin du temps supplémentaire pour passer son test écrit. La demande a été acceptée et l'accommodement accordé. Les candidats qui postulent répondent de façon volontaire à une question qui porte sur leurs besoins d'accommodements « Les examens ou les conditions d'administration doivent-ils être adaptés lors de la séance d'examen? L'objectif est d'accommoder les candidats tout au long du processus.
		Procéder à une veille des meilleures pratiques en matière d'embauche des personnes handicapées	Pratiques identifiées	DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu En complément de nos recherches sur les nouvelles pratiques, une consultation a été réalisée auprès des employés côtoyant des collègues en situation de handicap, afin d'identifier des pistes d'amélioration pour favoriser leur intégration.
		Évaluer les différentes possibilités de partenariat avec les organismes spécialisés en employabilité des personnes handicapées	Recherche d'informations faite	DPSC	30 juin 2025	Mesure partiellement réalisée La recherche de partenaires est en cours
	Améliorer l'accueil et l'intégration des employés en situation d'handicap	S'informer des besoins des personnes handicapées avant l'entrée en poste, lors de la journée d'accueil et apporter les adaptations nécessaires	Mesures d'adaptation prises	DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu
		Procéder aux adaptations nécessaires selon les besoins des personnes ayant des limitations dans le but de réduire ou d'éliminer les obstacles physiques tout en collaborant avec les ressources appropriées (Infirmière, ergonomes, etc.)	Nombre de demandes d'adaptations reçues	DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu Plusieurs demandes ont été reçues et traitées. Ces mesures ne sont pas liées à un handicap ; elles visaient plutôt à adapter l'espace de travail des employés dans une logique proactive.

Emploi						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
		Personnaliser les plans d'intégration de toute personne nouvellement embauchée qui en fait la demande	Nombre de demandes reçues	DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu Nous n'avons reçu aucune demande au cours de la période allant du 1 ^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.
		Tenir à jour le guide d'accueil destiné aux gestionnaires concernant l'accueil des nouveaux employés. (Une section est dédiée à l'accueil des nouveaux employés qui s'identifient comme des personnes handicapées)	Mise à jour effectuée	DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu
	Maintien en emploi	Effectuer des suivis auprès des personnes ayant des limitations quant à leurs besoins, à leur niveau de satisfaction des solutions / accommodements mises en place et apporter des modifications si nécessaires, et ce, dans la mesure possible	Suivis effectués Procédure mise place	DPSC	En continu	Mesure réalisée en continu Des suivis sont faits par l'infirmière afin de valider que les accommodements répondent à leurs besoins.

Dispositions législatives liées à l'approvisionnement						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 1 : Manque d'accessibilité des biens et services achetés ou loués par l'organisation	Faire connaître les bonnes pratiques en matière d'approvisionnement accessible	Prendre en charge et apporter, sur demande, des modifications et des adaptations des postes de travail des membres du personnel ayant un handicap ou mettre à leur disposition des équipements et des outils de travail adaptés à leurs besoins.	Nombre et types de demandes reçues et traitées	SGCRM DPSC DSAT	En continu	Mesure réalisée en continu L'infirmière reçoit et traite les demandes d'accommodement et s'assure de les acheminer au Service de la gestion contractuelle des ressources matérielles (SGCRM) pour procéder aux achats. Toutes les demandes reçues par le SGCRM ont pour objectif d'améliorer les conditions de travail.
		Tenir compte du guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ lors des acquisitions	Guide consulté Sensibilisation faite par la technicienne en approvisionnement (membre du comité de travail sur l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées)		En continu	Mesure réalisée Guide partagé avec les autres techniciens en approvisionnement et il est consulté en continu
		Continuer d'offrir les équipements de protection auditive aux employés qui s'exposent au bruit	Équipements de protection disponibles à ces endroits et au stock		En continu	Mesure réalisée en continu Des équipements adaptés sont fournis aux employés pour protéger leur audition
Obstacle 2 : Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi (Approvisionnement accessible)	Faire connaître les bonnes pratiques en matière d'approvisionnement accessible	Intégrer le critère d'accessibilité aux personnes handicapées dans la révision de la Directive sur les contrats d'approvisionnement et de services (DIR 06-02)	Mise à jour de la Directive sur les contrats d'approvisionnement et de services (DIR 06-02)	SGCRM DSAT	30 juin 2025	Mesure reportée La charge de travail au bureau des acquisitions et le nombre d'appel d'offre à gérer pour répondre au besoin de la formation nous ont obligé à reporter cette mesure.

Dispositions législatives liées à l'approvisionnement						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 2 : Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi (Approvisionnement accessible)	Faire connaître les bonnes pratiques en matière d'approvisionnement accessible	Informé et sensibiliser le nouveau personnel sur le cadre légal et réglementaire en gestion contractuelle, informer et sensibiliser sur la notion de prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions de biens et de services, exprimé dans l'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale	Guide sur l'approvisionnement accessible à l'embauche Abonnement au bulletin « L'approvisionnement accessible » produit par l'office	SGCRM DSAT	30 juin 2025	Mesure réalisée Le guide a été partagé avec les membres de l'équipe
		Sensibiliser les gestionnaires de l'article 61.3 de la Loi (Approvisionnement accessible) lors de la présentation du présent plan d'action au comité de direction.	Présentation faite	SGCRM DSAT	30 juin 2025	Mesure reportée Une nouvelle échéance est fixée
		Sensibiliser l'équipe du Service des immeubles de l'importance de l'approche inclusive lors des achats. La possibilité de se référer au guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ.	Informations partagées avec le Service des immeubles	SGCRM DSAT	30 juin 2025	Mesure reportée Une nouvelle échéance est fixée

Concertation, consultation et arrimages						
Obstacle	Objectifs	Mesure	Indicateurs de suivi	Responsable	Échéance	État de réalisation au 30 juin 2025
Obstacle 1 : Manque de consultation auprès des personnes handicapées et leurs représentants	Améliorer notre connaissance sur les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées employées de l'ENPQ	Consulter les superviseurs des personnes handicapées employées de l'ENPQ pour l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Consultation faite	DPSC	30 juin 2025	Mesure réalisée Un échange s'est tenu avec les membres de l'équipe d'un employé ayant un handicap. À cette occasion, des suggestions ont été formulées et des observations ont été partagées concernant les points satisfaisants et les pistes de recommandation.
		Impliquer des employés qui travaillent en étroite collaboration avec des personnes handicapées dans l'organisation des activités de sensibilisation aux réalités des personnes handicapées	Membres sollicités Recensement des idées		30 juin 2025	Mesure réalisée La consultation est réalisée en même temps que la précédente mesure visant à recueillir les suggestions des collègues des employés de l'école en situation de handicap.
	Identifier les personnes handicapées de l'organisation afin qu'elles puissent être informées des services auxquels elles ont droit ou accès	Faire une campagne de sensibilisation et envoyer le formulaire d'auto-identification aux employés pour nous informer des changements liés à leur condition en lien avec des limitations ou un handicap. La déclaration est volontaire et les données sont confidentielles.	Nombre de formulaires complétés		30 juin 2025	Mesure réévaluée La campagne est programmée pour l'été 2026

Autres mesures non prévues dans le plan d'action
Dans le cadre de la journée d'actualisation des collèges, plusieurs membres du personnel ont pu assister à une présentation de Mme Lucie Nault, directrice du groupe le REQIS, organisme œuvrant auprès des personnes sourdes et malentendantes. Mme Nault est venue parler de leurs implications et collaborations avec les services d'urgence. L'organisme veut sensibiliser les services de police, monter des statistiques sur les besoins en interprétation dans un contexte d'interaction avec les forces de l'ordre, développer un lexique LSQ adapté aux contextes d'urgences.

PLAN D'ACTION 2025-2026

Axe 1 : Mesures liées à la mission générale de l'École

Formation					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéances
Obstacle 1 : Manque d'adaptation pratiques d'intervention auprès des personnes souffrant des problématiques de santé mentale	Améliorer l'intervention auprès des personnes souffrant de troubles de santé mentale	Continuer à diffuser la formation REMP « Réponse à un état mental perturbé »	Nombre d'inscriptions	DPP	30 juin 2026
		Continuer à diffuser la formation « Actualisation des compétences d'un patrouilleur ». Cette formation comprend une activité sur la santé mentale.	Nombre d'inscriptions	Directions de formations BRC	30 juin 2026
		Continuer à diffuser la formation en ligne « Désescalade- État mental perturbé ». Un des modèles de cette formation traite notamment du trouble du spectre de l'autisme et de troubles neurodéveloppementaux. La formation « Désescalade- État mental perturbé » volet pratique, porte entre autres sur les jeux de rôle portant sur les troubles les plus rencontrés lors d'interventions policières, comme : les troubles de l'humeur (dépression), Les troubles psychotiques (schizophrénie ou psychose toxique), troubles de personnalité limite.	Nombre d'inscriptions	Direction de formation (DFIPG) BRC	30 juin 2026
Obstacle 2 : Méconnaissance de la directive sur les demandes d'accommodements pour les étudiants en situation d'handicap, incluant les troubles envahissants	Faire connaître la Directive concernant les demandes d'accommodements aux candidats et répondre aux demandes reçues	Mettre en application la Directive concernant les demandes d'accommodements	Directive diffusée	BRC DPP DFIPG DFSP	En continu

Axe 2 : Mesures liées aux services à la population aux relations avec les partenaires

Accessibilités des lieux						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Indicateurs d'impact	Responsables	Échéances
Obstacle 1 : Besoin d'amélioration de l'accessibilité des bâtiments pour les personnes handicapées	Améliorer l'accessibilité à l'École pour les personnes handicapées Note : La Société québécoise des infrastructures (SQI) est propriétaire de l'immeuble	Améliorer l'accès aux personnes à mobilité réduite dans le stationnement l'hiver	Stationnement accessible	Diminution du nombre de plaintes ou signalements liés à l'accessibilité des lieux	SHI	En continu
Obstacle 2 : Prise en compte non systématique de l'accessibilité aux personnes handicapées dans les projets de construction, de rénovation ou de réaménagement	Diminuer les obstacles pour les personnes handicapées lors de réaménagement ou de rénovation	S'assurer que tous les travaux de réaménagement se conforment aux codes et normes en vigueur	Locaux accessibles		SHI	En continu
	Offrir en environnement de travail accessible, adapté et sécuritaire au personnel handicapé	Appliquer des mesures visant à assurer des parcours sans obstacle physique et une meilleure accessibilité lors de projets de réaménagement	Publication sur teams faite Courriel envoyé à tout le personnel		SHI BRC	En continu
Obstacle 3 : Amélioration de l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux où se tiennent les réunions, les événements	Prise en considération des notions d'accessibilité aux personnes handicapées lors de l'organisation des événements	S'assurer de l'accueil des personnes handicapées invitées aux cérémonies de remise des attestations	Mention ajoutée au site internet Mention ajoutée au formulaire d'inscription des invités des étudiants		BRC	En continu
		Intégrer les notions d'accessibilité aux plans d'opération	Nombre d'événements organisés : JPO-JPR-Cérémonies		SHI/ Collectivités BRC/DIAAI (nombre d'événements à l'international)	En continu
		S'assurer de l'accessibilité aux personnes handicapées membres du personnel dans l'organisation d'événements ou d'activités pour les membres du personnel	Locaux accessibles		SHI/ Club Social/ BRC	En continu

Accessibilités des lieux							
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Indicateurs d'impact	Responsables	Échéances	
Obstacle 4 : Plan des mesures d'urgence ayant besoin d'une mise à jour	Assurer la sécurité des personnes handicapées	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation	Plan de mesures d'urgence à jour Liste des personnes à mobilité réduite	Nombre de situations signalées après les exercices d'évacuation où les personnes handicapées employées de l'École n'ont pas reçu le soutien nécessaire.	SHI	En continu	
		Désigner les accompagnateurs des personnes handicapées membres du personnel handicapé, s'assurer que ceux-ci sont connus des collègues de travail	Accompagnateurs et remplaçants désignés		SHI	En continu	
Obstacle 5 : Mesures d'urgence adaptées méconnues des employés handicapés		Rencontrer toute nouvelle personne handicapée à son arrivée en poste ainsi que les personnes accompagnatrices désignées et leur remplaçant afin de leur expliquer la procédure et les mesures à suivre en cas d'urgence	Nombre d'employés rencontrés		DPSC SHI Direction concernée,le cas échéant	En continu	
Réaliser une activité de communication ayant pour but de faire connaître les plans d'évacuation et les mesures d'urgence		Diffusion de la communication	BRC SHI		Annuellement		
Communication auprès des gestionnaires afin de les sensibiliser aux mesures d'urgence en place pour leurs employés		Activité de sensibilisation réalisée	BRC SHI		au besoin		

Axe 3 : Mesures liées à la gestion d'un organisme public

Formation et sensibilisation						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Indicateur d'impact	Responsables	Échéances
Obstacle 1 : Manque de sensibilisation du personnel aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées	Améliorer les connaissances du personnel quant aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées	Diffuser les capsules vidéo « Mieux accueillir les personnes handicapées » disponibles sur le site de l'OPHQ auprès des employés de l'École lors de la semaine québécoise des personnes handicapées.	Capsules diffusées	Amélioration de la compréhension des besoins des personnes handicapées à travers un sondage envoyé suite à aux activités de sensibilisation	BRC/DPSC	En continu
	Rendre public le Plan d'action produit par l'École	Publication du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Publication sur Intranet et Site internet		DPSC/ BRC	En continu
	Sensibiliser le nouveau comité de travail pour l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées Sensibiliser le personnel aux réalités des personnes handicapées	Participation de certains membres du comité de travail à la formation sur l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Inscription faite		DPSC	Au besoin
	Sensibiliser les employés aux réalités des personnes handicapées	Activité de sensibilisation le 3 décembre de chaque année (Journée internationale des personnes handicapées)	Activité réalisée Nombre de participants		DPSC BRC	En continu

Formation et sensibilisation						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Indicateur d'impact	Responsables	Échéances
Obstacle 2 : Manque de sensibilisation du personnel en contact avec la clientèle	Mieux accueillir les personnes handicapées	Mettre à la disposition des préposés à l'accueil les capsules d'autoformation pour mieux accueillir et servir les personnes handicapées et les aide-mémoires offerts par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)	Nombre de préposés à l'accueil ayant suivi la formation Partager des aide-mémoires publiés sur le site de l'OPHQ	Sondage envoyé aux participants à la formation pour évaluer l'amélioration de la compréhension des besoins des personnes handicapées	DPSC/SHI	À l'embauche d'une nouvelle personne sur le poste de préposé à l'accueil.
	S'outiller pour mieux répondre aux demandes des personnes handicapées	Évaluer la pertinence de créer une section sur l'intranet, destinée à fournir de l'information utile pour bien servir les personnes handicapées : les capsules vidéo, les aide-mémoires, et une liste de ressources en interprétation, etc.	Consultation de l'équipe des communications, le service d'accueil, la direction des personnes, de la santé et de la culture pour l'évaluation de la mesure (Le projet de la refonte du site web et intranet est en cours. Une évaluation de la faisabilité est nécessaire)		DPSC/BRC	30 juin 2026

Accès aux documents					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéances
Obstacle 1 : Manque de l'accessibilité du site web et aux documents offerts aux publics	Améliorer l'accessibilité du site web	Appliquer les standards gouvernementaux sur l'accessibilité du Web lors de la refonte du site web et de l'intranet de l'ENPQ : Standard sur l'accessibilité d'un site web (SGQRI 008-01); › standard sur l'accessibilité d'un document téléchargeable (SGQRI 008-02); › standard sur l'accessibilité du multimédia dans un site web (SGQRI 008-03).	Inclusion du document dans l'appel d'offre de la refonte du site web ENPQ Rencontrer les règles pour l'accessibilité des contenus web	BRC/ DPSC	30 juin 2025
		Poursuivre l'avancement du projet de la refonte du site web et de l'intranet pour assurer la conformité aux normes et standards gouvernementaux d'accessibilité Web.	Suivis faits avec l'entreprise sous-traitante	BRC	Effectuer des suivis jusqu'au la réalisation du projet
		Effectuer une veille afin de suivre l'évolution des méthodes et des technologies utilisées pour améliorer l'accessibilité du site web	Activités de veille réalisées	BRC DPSC	En continu

Emploi / ressources humaines						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Évaluation d'impact	Responsables	Échéances
Obstacle 1 : Manque de connaissance du personnel en ressources humaines et des gestionnaires à l'égard des personnes handicapées	Sensibiliser l'équipe de la gestion des ressources humaines et les gestionnaires de l'importance de l'inclusion des personnes handicapées	Continuer de partager les capsules vidéo en lien avec la diversité, l'inclusion disponible sur le site de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et la plateforme LifeSpeak.	Capsules diffusées	Évaluer l'amélioration des connaissances à travers un sondage qui sera envoyé à la suite de la diffusion des capsules vidéo.	DPSC	30 juin 2026
		Partager la capsule vidéo qui porte sur les accommodements en milieu de travail élaboré par le centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPEH)	Capsule partagée		DPSC	30 juin 2026
	Recueillir les bonnes pratiques en matière d'inclusion	Effectuer une veille sur les meilleures pratiques en matière de l'équité, la diversité et inclusion	Activités réalisées		DPSC	En continu

Emploi / ressources humaines						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Évaluation d'impact	Responsables	Échéance
Obstacle 2 : Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble de personnel	Favoriser l'embauche et l'intégration des personnes handicapées ³	Inscription sur le site Duo-emploi	Nombre de personnes stagiaires accueillies	Évaluer l'évolution du nombre de candidatures provenant de personnes handicapées avant et après la mise en œuvre des mesures, notamment la diversification des sources de diffusion.	DPSC	30 juin 2026
		Assurer la continuité du programme d'accès à l'égalité en emploi	Taux de représentativité des personnes handicapées Nombre de candidatures issues des groupes visés.			En continu
		Diversifier nos sources de diffusion et inclure les organismes d'intégration à l'emploi ³ .	Le nombre d'organismes contactés			En continu
		Communiquer les affichages de postes par divers moyens alternatifs ou médias substituts (exemple : une technicienne en RH pourrait communiquer l'information verbale concernant les affichages de postes en cours aux personnes ayant des problèmes visuels à la suite de la demande de la personne. Utiliser des stratégies qui favorisent la compréhension. ³	Nombre de demandes reçues.			En continu
		Mettre en place des mesures d'accommodements durant le processus de dotation à la suite de la demande des candidats retenus	Nombre de demandes reçues			En continu
		Procéder à une veille des meilleures pratiques en matière d'embauche des personnes handicapées	Pratiques identifiées			En continu

³ L'École s'engage à maintenir ses efforts pour améliorer la représentativité des personnes handicapées au sein de ses effectifs. Toutefois, le contexte actuel, notamment le gel de recrutement entré en vigueur depuis le 1er novembre 2024 se poursuivra en 2025-2026. L'accent sera mis surtout sur des actions de sensibilisation.

Emploi / ressources humaines						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Indicateur d'impact	Responsables	Échéances
Obstacle 2 : Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble de personnel	Améliorer l'accueil et intégration	S'informer des besoins des personnes handicapées avant l'entrée en poste, lors de la journée d'accueil et apporter les adaptations nécessaires	Mesures d'adaptation prises	Pourcentage des personnes employées handicapées qui se déclarent satisfaites des adaptations et des accommodements mis en place	DPSC	En continu
		Procéder aux adaptations nécessaires selon les besoins des personnes ayant des limitations dans le but de réduire ou d'éliminer les obstacles physiques tout en collaborant avec les ressources appropriées (Infirmière, ergonome, etc.)	Nombre de demandes d'adaptations reçues			
		Personnaliser les plans d'intégration de toute personne nouvellement embauchée qui en fait la demande	Nombre de demandes reçues			
		Tenir à jour le guide d'accueil destiné aux gestionnaires concernant l'accueil des nouveaux employés. (Une section est dédiée à l'accueil des nouveaux employés qui s'identifient comme des personnes handicapées)	Mise à jour effectuée			
	Maintien en emploi	Effectuer des suivis auprès des personnes ayant des limitations quant à leurs besoins, à leur niveau de satisfaction des solutions ou accommodements mis en place et apporter des modifications si nécessaires, et ce, dans la mesure possible	Suivis effectués			
	Prévention des handicaps auditif et maintien en emploi	Continuer d'offrir les équipements de protection auditive aux employés qui s'exposent au bruit	Équipements de protection disponibles à ces endroits et au stock	Pourcentage de diminution des signalements d'inconfort liés au bruit	SGCRM	En continu

Dispositions législatives liées à l'approvisionnement						
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Indicateur d'impact	Responsables	Échéances
Obstacle 1 : Manque d'accessibilité des biens et services achetés ou loués	Faire connaître les bonnes pratiques en matière d'approvisionnement accessible	Tenir compte du guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ lors des acquisitions	Guide consulté Sensibilisation faite par la technicienne en approvisionnement (membre du comité de travail sur l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées)	Mesurer le niveau de connaissance du personnel en matière d'approvisionnement accessible, à l'aide d'un sondage annuel, afin d'évaluer l'impact des mesures de sensibilisation et d'application du guide de l'office.	SGCRM DSAT SHI	En continu
Obstacle 2 : Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi (Approvisionnement accessible)		Intégrer le critère d'accessibilité aux personnes handicapées dans la révision de la Directive sur les contrats d'approvisionnement et de services (DIR 06-02)	Mise à jour de la Directive sur les contrats d'approvisionnement et de services (DIR 06-02)		SGCRM DSAT	30 juin 2026
		Informier et sensibiliser le nouveau personnel sur le cadre légal et réglementaire en gestion contractuelle, informer et sensibiliser sur la notion de prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions de biens et de services, exprimé dans l'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.	Guide sur l'approvisionnement accessible à l'embauche Abonnement au bulletin « L'approvisionnement accessible » produit par l'office		SCGRM	30 juin 2026
		Sensibiliser les gestionnaires de l'article 61.3 de la Loi (Approvisionnement accessible) lors de la présentation du présent plan d'action au comité de direction.	Présentation faite		DPSC SGCRM	30 juin 2026
		Sensibiliser l'équipe du Service des immeubles de l'importance de l'approche inclusive lors des achats. La possibilité de se référer au guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ.	Informations partagées avec le Service des immeubles		DPSC SHI SGCRM	30 juin 2026

Concertation, consultation et arrimages					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéances
Obstacle 1 : Manque de consultation auprès des personnes handicapées et leurs représentants	Améliorer notre connaissance sur les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées employées de l'ENPQ	Consulter les superviseurs des personnes handicapées employées de l'ENPQ pour l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Consultation faite	DPSC	En continu
		Impliquer des employés qui travaillent en étroite collaboration avec des personnes handicapées dans l'organisation des activités de sensibilisation aux réalités des personnes handicapées	Membres sollicités Recensement des idées		En continu

Reddition de comptes

L'École s'engage à rendre compte annuellement des mesures réalisées dans l'année précédente dans son plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Elle s'engage également à réviser annuellement son plan d'action.

Conformément à la Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, l'École s'engage également à rendre compte du nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts ainsi que des mesures d'accompagnement dont l'École s'est dotée pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à ses documents et services.

Engagement et responsabilités

L'École confie à Kaoutar Zekraoui, technicienne en gestion des ressources humaines, la responsabilité de coordonner le présent plan d'action. Toutefois, toutes les directions de l'École devront être mises à contribution en vue de répondre aux objectifs poursuivis au regard de sa mission générale, de ses services à la population et à titre de gestionnaire d'un organisme public. Par ailleurs, chaque directeur est imputable de l'atteinte des résultats identifiés relevant de sa direction.

Approbation et diffusion

Le plan d'action 2025-2026 de l'École nationale de police du Québec (ENPQ) a été adopté par le comité de direction. Le présent plan sera disponible sur son site intranet et sur son site Web à l'adresse : www.enpq.qc.ca.

À la demande d'une personne handicapée, le présent document pourra être adapté à son besoin.

Conclusion

En conclusion, l'École entend mettre de l'avant les mesures qu'elle a retenues dans son plan d'action 2025-2026 pour ainsi permettre aux personnes handicapées d'apporter leur contribution au développement de la société québécoise.