



SÛRETÉ DU QUÉBEC

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

2026-2027



ET BILAN DES RÉALISATIONS

2025-2026

Adopté le 8 mai 2026 par la directrice générale de la Sûreté du Québec,
M^{me} Johanne Beausoleil

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

**AVEC VOUS
POUR VOUS**

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	4
BREF PORTRAIT DE L'ORGANISATION ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉ	5
NOTRE MISSION.....	5
NOTRE VISION.....	5
NOS VALEURS.....	5
NOS POINTS DE SERVICE	7
GRUPE DE TRAVAIL RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION.....	8
COORDONNÉES DU COMITÉ DIRECTEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES	10
RÉALISATIONS.....	11
MESURES PLANIFIÉES POUR LE PLAN D'ACTION 2026-2027	13
AXE 1 – SENSIBILISATION ET FORMATION	13
AXE 2 – ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL EN LIEN AVEC L'EMBAUCHE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE MAINTIEN EN EMPLOI ..	15
AXE 3 – ACCESSIBILITÉ À L'INFORMATION ET AUX DOCUMENTS	16
AXE 4 – MESURES D'APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET EN SERVICES ACCESSIBLES	17
AXE 5 – ACCESSIBILITÉ AUX IMMEUBLES, AUX LIEUX, AUX INSTALLATIONS	18
AXE 6 – MESURES D'ADAPTATION AUX SITUATIONS D'URGENCE.....	19
AXE 7 – ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES OFFERTS.....	21
AXE 8 – RÉALISATION ET SUIVI DU PLAN D'ACTION.....	22
BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026	23
AXE 1 – SENSIBILISATION ET FORMATION	23
AXE 2 – ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL EN LIEN AVEC L'EMBAUCHE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE MAINTIEN EN EMPLOI ..	26
AXE 3 – ACCESSIBILITÉ À L'INFORMATION ET AUX DOCUMENTS	28
AXE 4 – MESURES D'APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET EN SERVICES ACCESSIBLES	29
AXE 5 – ACCESSIBILITÉ AUX IMMEUBLES, AUX LIEUX, AUX INSTALLATIONS	30
AXE 6 – MESURES D'ADAPTATION AUX SITUATIONS D'URGENCE.....	31
AXE 7 – ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES OFFERTS.....	32

AXE 8 – RÉALISATION ET SUIVI DU PLAN D’ACTION.....	35
REDDITION DE COMPTES	36
PUBLICATION	36

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



C'est avec fierté que je vous présente notre Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2027 ainsi que le bilan de nos actions 2025-2026. Nos ambitions organisationnelles s'inscrivent au-delà de nos seules obligations comme organisme public. Ce plan incarne notre contribution sincère et la poursuite de nos efforts afin que nos milieux de travail et nos services soient accessibles, équitables, diversifiés et inclusifs.

La diversité sous toutes ses formes fait partie de notre force et de notre richesse organisationnelle. La Sûreté du Québec se veut représentative de la population qu'elle sert et encourage activement les personnes en situation de handicap à rejoindre son personnel civil.

Sachez que nous poursuivons notre travail de rayonnement, de sensibilisation et d'inclusion au sein de nos équipes. Ainsi, au regard de notre mission de sécurité publique, nous réaliserons, dans la prochaine année, une série de capsules de sensibilisation portant sur les interventions policières adaptées aux différents types d'incapacités pouvant être vécues par les personnes en situation de handicap.

Je remercie les membres du comité directeur des personnes handicapées pour le travail accompli dans l'élaboration de ce plan ainsi que l'ensemble de mes collègues contribuant au quotidien à offrir un milieu de travail et des services adaptés où tous et toutes peuvent s'épanouir, être en sécurité et se réaliser. Car je le rappelle, chaque personne, quelles que soient ses capacités, doit pouvoir se réaliser à part entière.

La directrice générale,

Johanne Beausoleil

Montréal, le 8 mai 2026

BREF PORTRAIT DE L'ORGANISATION ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉ

NOTRE MISSION

La Sûreté du Québec (SQ) est vouée au maintien de la paix, de l'ordre et de la sécurité publique ainsi qu'à la prévention et à la répression du crime. Les intérêts du citoyen sont donc au cœur de ses préoccupations. Ses membres assurent la sécurité des personnes et de leurs biens, sauvegardent les droits et libertés, sont attentifs aux besoins des victimes et collaborent avec la communauté. En tant que police nationale, la Sûreté du Québec soutient la communauté policière, coordonne des opérations policières d'envergure, contribue à l'intégrité des institutions étatiques et assure la sécurité des réseaux de transport qui relèvent du Québec. Elle gère également un service central de renseignements destiné à aider à la lutte contre le crime et met ce service à la disposition des autres corps de police.

NOTRE VISION

La Sûreté du Québec est une organisation de confiance, fière de son capital humain, innovante et mobilisatrice. Elle est une partenaire engagée qui, grâce à ses services de proximité et à son expertise, assure un environnement sécuritaire pour la population du Québec.

NOS VALEURS

La Sûreté du Québec met en avant les valeurs organisationnelles présentées ci-dessous.

Service

Être animé par une volonté de se dépasser afin de répondre aux attentes des citoyens, de ses partenaires et de ses collègues. Il est fondamental pour le personnel policier et civil de servir, d'aider, et d'être utile et disponible.

Professionalisme

Agir selon les règles de l'art dans ses interventions. Être à l'écoute, s'adapter au changement et se développer continuellement sont les composantes clés du professionnalisme à la Sûreté du Québec.

Respect

Être sensible aux besoins des citoyens, de ses partenaires et de ses collègues dans l'exercice de ses fonctions. Le respect de la dignité et des droits des personnes ainsi que des valeurs démocratiques et individuelles doit transparaître dans toutes les actions de l'organisation.

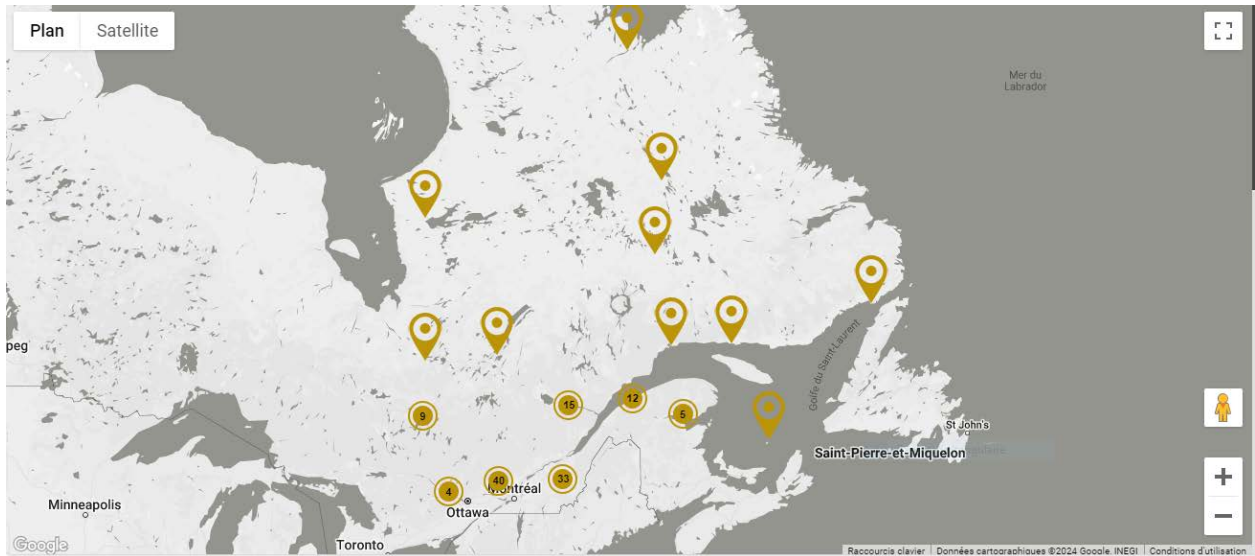
Intégrité

Prendre en compte l'intérêt public ainsi que les valeurs et les normes institutionnelles dans les décisions concernant les citoyens, ses partenaires et ses collègues, et adopter un comportement exemplaire visant à préserver la confiance des citoyens à l'égard de l'institution.

L'adhésion à ces valeurs se reflète dans les actions et les décisions, quotidiennes et stratégiques, de l'ensemble des membres de la Sûreté du Québec, ce qui permet de cultiver un sentiment élevé d'appartenance à l'organisation. Conformément à ses quatre valeurs fondamentales, la Sûreté du Québec réitère son engagement à fournir en tout temps des services exempts de toute forme de discrimination. Pour ce faire, elle s'emploie à promouvoir et à renforcer le respect des droits et libertés de la personne auprès de ses membres, et ce, dans toutes ses sphères d'activité.

NOS POINTS DE SERVICE

La Sûreté du Québec, qui couvre tout le territoire québécois, compte 118 points de service.



Vous pouvez accéder à cette carte interactive à l'adresse suivante :
<https://www.sq.gouv.qc.ca/nous-joindre>.

GROUPE DE TRAVAIL RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION

La Sûreté du Québec s'est dotée d'un comité directeur des personnes handicapées afin d'assurer la mise en œuvre de son plan d'action et son suivi. Sous la coordination de la Direction des ressources humaines, ce comité est composé des membres suivants, qui viennent de différentes directions :

- Responsable du Bureau des partenaires RH et de la résolution et de la prévention des différends, Direction des ressources humaines;
- Directeur du District Est, Grande fonction de la surveillance du territoire;
- Directeur adjoint à la rémunération et aux immeubles, Direction des ressources immobilières et matérielles;
- Responsable du Bureau du développement et du traitement administratifs, Grande fonction de l'administration;
- Responsable du Service de la gestion des appels – District Nord, Grande fonction de la surveillance du territoire;
- Responsable de la Division de la protection des infrastructures, Direction nationale du renseignement et de l'analyse;
- Responsable du Service de la planification des communications et de la création multimédia, Direction des communications et des relations internationales;
- Conseillère en équité, diversité et inclusion, Bureau des partenaires RH et de la résolution et de la prévention des différends, Direction des ressources humaines;
- Partenaire en ressources humaines, Bureau des partenaires RH et de la résolution et de la prévention des différends, Direction des ressources humaines;
- Conseillère en prévention, Service de la prévention au travail, Direction des ressources humaines;
- Responsable de l'équipe de l'habilitation sécuritaire de Sherbrooke, Service du filtrage de sécurité, Direction principale de la stratégie et des affaires institutionnelles;
- Technicienne en administration, Service des enquêtes sur les crimes économiques et la cybercriminalité, Direction des enquêtes criminelles.

Au cours des dernières années, quatre nouveaux membres, dont deux s'identifiant comme des personnes handicapées, se sont joints au comité directeur. Ces personnes viennent de la Grande fonction de la surveillance du territoire, de la Grande fonction des enquêtes criminelles ainsi que de la Direction principale de la stratégie et des affaires institutionnelles. Cet ajout vise à poursuivre nos efforts pour mieux comprendre les obstacles rencontrés lors des interventions auprès de personnes handicapées (citoyens ou partenaires) et ainsi offrir un meilleur service à cette clientèle.

Au moyen d'appels à tous à l'interne, le comité directeur poursuit également ses efforts pour intégrer en son sein davantage de personnes handicapées.

COORDONNÉES DU COMITÉ DIRECTEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou tout commentaire concernant les engagements à l'égard des personnes handicapées, le personnel et les gestionnaires de la Sûreté du Québec sont invités à contacter le comité directeur des personnes handicapées à l'adresse courriel suivante : cdph@surete.qc.ca.

RÉALISATIONS

Le présent plan d'action est une continuité des efforts et des initiatives réalisés en continu pour assurer ou favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. Parmi ces actions, notons les suivantes :

- Engagement de la Sûreté du Québec à l'égard des personnes handicapées dans sa Déclaration de services aux citoyens : [engagement-sq-personnes-handicapees.pdf \(gouv.qc.ca\)](http://engagement-sq-personnes-handicapees.pdf(gouv.qc.ca););
- Ajout d'une mention en lien avec l'accès aux documents et aux services offerts au public dans la Déclaration de services aux citoyens afin de rendre disponible la procédure à suivre en matière d'accessibilité;
- Révision du processus d'ergonomie, notamment par l'optimisation de la fiche d'ergonomie spécifique aux personnes handicapées décrivant la procédure à suivre pour demander l'adaptation d'un poste de travail, le tout en vue de faciliter l'intégration d'un employé présentant un handicap;
- Consultation sous forme de sondage effectuée auprès des employés et des gestionnaires de la Sûreté du Québec en contact direct avec les citoyens handicapés, afin de mieux cerner leurs besoins et les outils disponibles en vue d'une meilleure intervention;
- Intégration, dans le parcours de formation des agents de soutien aux activités policières des centres de gestion des appels (CGA), d'une capsule d'information portant sur les outils disponibles pour offrir un service adapté aux personnes handicapées, en fonction de leur type d'incapacité;
- Bonification du guide à l'intention des gestionnaires sur la gestion et l'accueil d'un employé handicapé afin de les sensibiliser aux bonnes pratiques à adopter en vue de son embauche et de son intégration;
- Désignation d'un coordonnateur chargé d'accompagner les gestionnaires dans l'intégration des employés présentant différents types de handicaps, afin de soutenir des pratiques adaptées et de favoriser leur intégration durable ainsi que leur maintien en emploi au sein de l'organisation;
- Recensement annuel des employés handicapés présents dans les immeubles et les locaux

occupés par l'organisation afin d'adapter le plan d'évacuation en tenant compte de la réalité du télétravail et de ses effets sur ces employés;

- Sensibilisation du personnel concerné à la notion d'accessibilité des personnes handicapées dans les processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et services;
- Collaboration avec la Société québécoise des infrastructures (SQI) afin de faire connaître les besoins des personnes handicapées pour assurer l'accessibilité des immeubles occupés par la Sûreté du Québec;
- Recensement et identification des toilettes réservées aux personnes handicapées afin de créer et d'apposer une affiche de sensibilisation pour rappeler leur emplacement;
- Sensibilisation du personnel au sujet des plans de mesures d'urgence (PMU), des routes d'évacuation et de l'importance de désigner un accompagnateur pour les employés en situation de handicap dont les fonctions requièrent une présence physique au bureau afin de s'assurer de leur sécurité lors de situations nécessitant une évacuation d'urgence des immeubles occupés par la Sûreté du Québec;
- Participation à l'événement DuoEmploi et promotion de celui-ci, chaque année, afin d'offrir des stages aux personnes handicapées et de promouvoir les postes pouvant être occupés par ces dernières au sein de l'organisation;
- Sensibilisation du personnel assigné au Programme d'intervention en milieu scolaire à la réalité et aux besoins des élèves handicapés pour qu'il puisse mieux adapter ses interventions;
- Déploiement et mise à jour annuelle d'un plan de communication visant à sensibiliser le personnel aux gestes clés à adopter pour contribuer à l'intégration au travail de collègues ayant une incapacité par la diffusion de messages organisationnels encourageant le visionnement des capsules d'autoformation en ligne de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) ainsi que la participation à la formation *Je suis une personne (handicapée)* de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- Ajout d'une case à cocher dans les formulaires de demande d'approvisionnement (GLPI – Libre-service RI et RM) visant à préciser si la demande concerne une personne handicapée pour faciliter le recensement des mesures d'accommodement relatives à l'aménagement des lieux.

MESURES PLANIFIÉES POUR LE PLAN D'ACTION 2026-2027

AXE 1 – SENSIBILISATION ET FORMATION

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance
Manque de connaissances pratiques et opérationnelles chez les policiers intervenant auprès des personnes handicapées	Adapter et améliorer la qualité des interactions et des interventions policières	Concevoir une série de capsules de sensibilisation portant sur les interventions policières adaptées aux sept types d'incapacités des personnes handicapées afin d'améliorer la compréhension, les approches et les pratiques des policiers	Nombre de capsules de sensibilisation développées	Service du développement et de la formation et Bureau des partenaires RH et de la prévention et de la résolution des différends	31 mars 2027
Méconnaissance possible des bonnes pratiques en matière d'embauche, d'accueil et d'intégration d'une personne handicapée	Outils, sensibiliser et informer le personnel	Organiser une conférence, en collaboration avec un organisme communautaire, portant sur l'accueil, l'intégration et les bonnes pratiques à l'égard des personnes handicapées	Nombre de participants	Bureau des partenaires RH et de la prévention et de la résolution des différends et Direction des ressources humaines	31 mars 2027
Méconnaissance possible des outils disponibles pour soutenir l'embauche, l'accueil et l'intégration d'une personne handicapée	Outils, sensibiliser et informer les gestionnaires	Promouvoir le guide à l'intention des gestionnaires sur la gestion et l'accueil d'un employé handicapé, notamment lors de l'accueil des nouveaux gestionnaires et par des rappels périodiques	Guide diffusé aux gestionnaires Nombre d'activités de promotion réalisées	Bureau des partenaires RH et de la prévention et de la résolution des différends et Direction des communications et des relations internationales	31 mars 2027
Méconnaissance possible des frais associés à l'adaptation des postes de travail et aux	Favoriser l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en	Promouvoir la fiche d'information sur la mesure de remboursement de certains frais liés aux accommodements des personnes	Fiche d'information diffusée dans l'intranet	Direction des communications et des relations internationales, Service de la dotation civile et Bureau des partenaires RH et de la	31 mars 2027

accommodements pouvant freiner l'embauche des personnes handicapées	démystifiant les coûts liés aux mesures d'adaptation	handicapées mise en œuvre par le Secrétariat du Conseil du trésor	Nombre de demandes de remboursement	prévention et de la résolution des différends	
Méconnaissance possible des bonnes pratiques et des services spécifiques offerts aux personnes handicapées	Sensibiliser et informer les gestionnaires, les employés et les citoyens	Mettre à jour le plan de communication annuel de sensibilisation interne et externe à l'égard des personnes handicapées en fonction des nouvelles orientations gouvernementales et du plan d'action de la SQ	Plan de communication mis à jour annuellement	Direction des communications et des relations internationales	En continu
Méconnaissance possible du rôle des chiens-guides ou d'assistance pour les personnes handicapées et des ressources disponibles	Sensibiliser le personnel en contact avec la clientèle à la raison d'être des chiens-guides ou d'assistance et à leurs bienfaits pour les personnes handicapées	Diffuser la fiche d'information sur le rôle des chiens-guides ou d'assistance pour les personnes handicapées et les ressources disponibles	Fiche d'information diffusée dans l'intranet	Direction des communications et des relations internationales, Direction des relations de travail et Direction des ressources humaines	31 mars 2027
Absence de sensibilisation des comités de santé et sécurité ainsi que des représentants en prévention à l'égard des besoins et des obstacles des personnes handicapées	Sensibiliser les comités de santé et sécurité au travail ainsi que les représentants en prévention à l'égard des besoins et des obstacles des personnes handicapées	Intégrer dans le parcours de formation les besoins des personnes handicapées et les obstacles rencontrés par celles-ci	Intégration effectuée	Service de la prévention au travail et Bureau des partenaires RH et de la prévention et de la résolution des différends	31 mars 2027

MESURES PLANIFIÉES POUR LE PLAN D'ACTION 2026-2027

AXE 2 – ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL EN LIEN AVEC L'EMBAUCHE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE MAINTIEN EN EMPLOI					
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance
Difficulté à obtenir un portrait réel de la représentativité des personnes handicapées au sein de l'organisation	Favoriser la représentativité des personnes handicapées	Mettre à jour les renseignements concernant l'appartenance à un groupe cible en effectuant un exercice de rappel annuel auprès de tous les employés et gestionnaires de la SQ	Nombre d'employés n'ayant pas rempli le formulaire d'accès à l'égalité en emploi (SQ-3408)	Direction des ressources humaines	En continu
Difficulté à augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées	Promouvoir les possibles postes à doter susceptibles d'être occupés par une personne handicapée	Se doter d'une stratégie de dotation incluant la promotion de DuoEmploi, qui vise à offrir des stages aux personnes handicapées	Stratégie établie Nombre d'actions réalisées en dotation	Service de la dotation civile et Direction des communications et des relations internationales	En continu
Adaptation de l'environnement de travail requise lors de l'intégration	Améliorer l'environnement et les outils de travail	Répondre aux demandes d'adaptation de l'environnement et des outils de travail requis pour les employés handicapés	Nombre de demandes reçues et traitées	Service de la prévention au travail, Service de la gestion des invalidités et des lésions professionnelles et Direction des ressources financières et matérielles	En continu
Méconnaissance possible des gestionnaires quant aux besoins spécifiques des personnes handicapées et aux meilleures pratiques d'intégration	Favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées	Diffuser auprès des gestionnaires et des partenaires RH l'information sur le rôle de la personne-ressource (coordonnateur désigné) qui soutient l'intégration des personnes handicapées	Coordonnateur désigné dans les guides d'accueil Nombre de demandes d'accompagnement reçues	Bureau des partenaires RH et de la prévention et de la résolution des différends et Service de la dotation civile	En continu

MESURES PLANIFIÉES POUR LE PLAN D'ACTION 2026-2027

AXE 3 – ACCESSIBILITÉ À L'INFORMATION ET AUX DOCUMENTS					
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance
Manque d'accessibilité aux documents produits et diffusés à l'interne pour les employés handicapés	Améliorer l'accessibilité des documents et leur diffusion auprès du personnel handicapé	Convertir et adapter les documents internes ciblés conformément aux critères d'accessibilité	Nombre de documents convertis et conformes aux critères d'accessibilité	Service de la planification et de l'encadrement des pratiques et Bureau des partenaires RH et de la prévention et de la résolution des différends	31 mars 2027
Manque possible de conformité de certains documents produits par l'organisation aux standards d'accessibilité en vigueur, limitant ainsi l'accès à l'information pour les personnes handicapées	Assurer l'accès des personnes handicapées aux documents et aux services tout en respectant la politique gouvernementale <i>L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</i>	Répondre aux demandes des personnes handicapées en leur fournissant des documents en formats adaptés à leurs besoins	Nombre de demandes pour les services adaptés Nombre de documents en formats adaptés produits	Service de l'accès et de la protection de l'information	31 mars 2027

MESURES PLANIFIÉES POUR LE PLAN D'ACTION 2026-2027

AXE 4 – MESURES D'APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET EN SERVICES ACCESSIBLES					
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance
Manque d'accessibilité des biens et services que l'organisme achète ou difficulté d'utilisation des biens et services pour les personnes handicapées	Rendre accessibles les biens et les services conformément à la notion d'approvisionnement de l'article 61.3 de la <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i>	Sensibiliser le comité d'optimisation des processus en gestion contractuelle en matière d'approvisionnement accessible	Sensibilisation effectuée	Bureau des partenaires RH et de la prévention et de la résolution des différends et Bureau de la gestion contractuelle	31 mars 2027
Méconnaissance possible des mesures d'approvisionnement en biens et services accessibles pour répondre adéquatement aux besoins des personnes handicapées	Adapter les pratiques d'approvisionnement pour favoriser l'achat de biens et services accessibles pour les personnes handicapées en tenant compte des réalités propres aux acquisitions de la SQ	Ajouter à la directive interne sur la gestion contractuelle (PC-GEN-03) une section faisant mention de l'obligation du respect de la notion d'approvisionnement prévue à l'article 61.3 de la <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i>	Ajout de la section sur le respect de la notion d'approvisionnement (art. 61.3) dans la directive PC-GEN-03	Bureau de la gestion contractuelle et Bureau des partenaires RH et de la prévention et de la résolution des différends	31 mars 2027

MESURES PLANIFIÉES POUR LE PLAN D'ACTION 2026-2027

AXE 5 – ACCESSIBILITÉ AUX IMMEUBLES, AUX LIEUX, AUX INSTALLATIONS					
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance
Obstacles physiques présents dans les immeubles occupés par la SQ	Éliminer progressivement les obstacles physiques présents dans les immeubles occupés par la SQ	Analyser individuellement les obstacles rapportés en lien avec les accès aux immeubles	Nombre de demandes analysées	Direction adjointe à la rémunération et aux immeubles	En continu
Obstacles physiques rencontrés dans les immeubles occupés par la SQ	Éliminer progressivement les obstacles rencontrés quant à l'accessibilité aux immeubles occupés par la SQ	Faire connaître les besoins à la SQI, en particulier lors des renouvellements de baux	Nombre de demandes soumises à la SQI	Direction adjointe à la rémunération et aux immeubles	En continu
Obstacles physiques présents et rencontrés dans les immeubles occupés par la SQ	S'assurer de la prise en compte de l'accessibilité des citoyens handicapés dans les projets de construction, de rénovation ou de réaménagement soumis à la SQ	Réviser les plans soumis par la SQI en tenant compte des normes d'accessibilité pour les personnes handicapées	Nombre de plans révisés	Direction adjointe à la rémunération et aux immeubles et Division de la protection des infrastructures	En continu

MESURES PLANIFIÉES POUR LE PLAN D'ACTION 2026-2027

AXE 6 – MESURES D'ADAPTATION AUX SITUATIONS D'URGENCE					
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance
Mise à jour de la liste des locaux occupés par des personnes handicapées	Adapter le plan d'évacuation actuel en tenant compte de la réalité du télétravail et de ses effets sur les personnes handicapées	Recenser les employés handicapés présents dans les immeubles et les locaux occupés par la SQ et qui, en cas d'évacuation, souhaitent obtenir un soutien personnalisé	Recensement effectué	Division de la protection des infrastructures	En continu
Présence limitée au bureau des accompagnateurs des personnes handicapées dans un contexte de télétravail	Adapter le fonctionnement de l'évacuation au mode de travail hybride	Diffuser les PMU mis à jour et garantir leur accessibilité en tenant compte des réalités des employés handicapés travaillant en présentiel	PMU diffusés	Division de la protection des infrastructures	31 mars 2027
Absence ou insuffisance d'exercices pratiques d'évacuation en situation d'urgence limitant la maîtrise des rôles et responsabilités des acteurs impliqués dans les PMU	Évaluer les connaissances (rôles et responsabilités) des différents acteurs en situation d'évacuation d'urgence des immeubles occupés par la SQ	Réaliser des exercices pratiques d'incendie afin de tester ou de vérifier les connaissances des différents acteurs sur les PMU (apprentissage par rétroactions)	Nombre d'exercices d'évacuation réalisés	Division de la protection des infrastructures	31 mars 2027
Méconnaissance possible des rôles et responsabilités limitant l'intervention adéquate auprès des personnes handicapées en cas d'urgence	Outils les responsables des PMU dans les établissements de la SQ	Réviser les formulaires-cadres des PMU en mettant l'accent sur les rôles et responsabilités à l'égard des personnes handicapées	Formulaires-cadres des PMU révisés	Division de la protection des infrastructures	31 mars 2027
Méconnaissance possible des procédures et des mesures d'évacuation pouvant constituer un risque en cas d'urgence	S'assurer de la sécurité des employés handicapés travaillant en présentiel lors de situations nécessitant une évacuation d'urgence	Poursuivre la sensibilisation au sujet des PMU, des routes d'évacuation et de l'importance de désigner un accompagnateur pour chaque nouvel employé en situation de handicap	Sensibilisation effectuée lors de la délivrance de la carte d'accès Intégration dans les guides d'accueil	Division de la protection des infrastructures et Service de la dotation civile	En continu

MESURES PLANIFIÉES POUR LE PLAN D'ACTION 2026-2027

AXE 6 – MESURES D'ADAPTATION AUX SITUATIONS D'URGENCE					
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance
	des immeubles occupés par la SQ	dont l'emploi requiert une présence physique au bureau			

MESURES PLANIFIÉES POUR LE PLAN D'ACTION 2026-2027

AXE 7 – ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES OFFERTS

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance
Méconnaissance possible des bonnes pratiques lors de l'accueil d'une personne handicapée	Améliorer l'accès à l'information publiée à l'intention des personnes handicapées	Informar le personnel sur les mesures à prendre lorsqu'il accueille une personne handicapée, qu'il s'agisse d'un candidat à un emploi ou d'un visiteur	Nombre de rappels effectués	Direction des ressources humaines	En continu
Méconnaissance possible des outils et des ressources disponibles à l'interne et à l'externe limitant la capacité à intervenir adéquatement et de façon inclusive auprès des citoyens handicapés	Accroître la connaissance et l'utilisation des outils et des ressources par le personnel afin d'améliorer l'accessibilité des services offerts aux personnes handicapées	Créer une boîte à outils et une sélection de ressources pratiques accessibles à l'ensemble du personnel pour une meilleure intervention auprès des citoyens présentant différents types d'incapacités	Boîte à outils créée et accessible	Bureau des partenaires RH et de la prévention et de la résolution des différends et Direction des communications et des relations internationales	31 mars 2027
Méconnaissance possible des bonnes pratiques et manque d'outils concrets pour assurer des interventions adéquates auprès des citoyens handicapés	Améliorer l'accessibilité et la qualité des services offerts en outillant adéquatement le personnel intervenant auprès des personnes handicapées	Développer, en collaboration avec des organismes communautaires spécialisés, des capsules de formation portant sur les sept types d'incapacités, les habiletés de communication et les approches d'intervention adaptées afin de soutenir le personnel dans l'offre de services accessibles aux personnes handicapées	Nombre de capsules de formation développées	Service du développement et de la formation et Bureau des partenaires RH et de la prévention et de la résolution des différends	31 mars 2027

MESURES PLANIFIÉES POUR LE PLAN D'ACTION 2026-2027

AXE 8 – RÉALISATION ET SUIVI DU PLAN D'ACTION

Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance
Suivre l'avancement des mesures du plan d'action	Recueillir l'information auprès des unités visées par les mesures et les actions inscrites au présent plan d'action	Nombre de suivis réalisés	Coordonnateur organisationnel du comité directeur des personnes handicapées et membres du comité	31 mars de chaque année
Suivre l'avancement des mesures du plan d'action	Organiser minimalement deux rencontres du comité directeur par année	Nombre de réunions tenues	Membres du comité	31 mars de chaque année

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 1 – SENSIBILISATION ET FORMATION						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
Méconnaissance possible des bonnes pratiques en vue de l'embauche et de l'intégration d'une personne handicapée	Outiller, sensibiliser et informer les gestionnaires	Diffuser le guide à l'intention des gestionnaires sur la gestion et l'accueil d'un employé handicapé	Guide diffusé aux gestionnaires	Bureau de gouvernance et des partenaires en ressources humaines, Service de la dotation civile et Direction des communications et des relations internationales	31 mars 2026	En cours Reportée au 31 mars 2027 Le guide à l'intention des gestionnaires sur l'accueil et l'intégration d'un employé en situation de handicap a été bonifié et finalisé. Celui-ci sera diffusé au cours de la 30 ^e édition de la Semaine québécoise des personnes handicapées.
Méconnaissance possible des frais associés à l'adaptation des postes de travail et aux accommodements pouvant freiner l'embauche des personnes handicapées	Promouvoir la mesure de remboursement de certains frais liés aux accommodements pour les personnes handicapées	Informer les gestionnaires sur la mesure financière mise en œuvre par le Secrétariat du Conseil du trésor pour les demandes d'accommodement des personnes handicapées	Fiche d'information diffusée dans l'intranet	Service de la dotation civile et Bureau de gouvernance et des partenaires en ressources humaines	31 mars 2026	Réalisée La fiche d'information sur la mesure de remboursement de certains frais liés aux accommodements pour les personnes handicapées a été diffusée dans l'intranet de l'organisation.
Manque d'outils chez les policiers qui doivent intervenir auprès d'une personne avec un état mental perturbé (REMP)	Sensibiliser et informer le personnel policier	Former les patrouilleurs et superviseurs de relève en matière de réponse à un état mental perturbé (REMP)	Nombre de personnes formées	Service de la gestion du plan de développement des ressources humaines et Grande fonction de la surveillance du territoire	En continu	En continu Les formations se poursuivent. Au 31 mars 2026, 1 944 policiers ont été formés.

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 1 – SENSIBILISATION ET FORMATION						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
Méconnaissance possible des bonnes pratiques et des services spécifiques offerts aux personnes handicapées	Sensibiliser et informer les gestionnaires, les employés et les citoyens	Mettre à jour le plan de communication annuel de sensibilisation interne et externe à l'égard des personnes handicapées en fonction des nouvelles orientations gouvernementales et du plan d'action 2025-2026 de la SQ	Plan de communication mis à jour annuellement	Direction des communications et des relations internationales	31 mars 2026	Réalisée Le plan de communication annuel de sensibilisation interne et externe à l'égard des personnes handicapées a été mis à jour et est actif depuis le 28 avril 2025.
Méconnaissance possible du rôle des chiens-guides ou d'assistance pour les personnes handicapées et des ressources disponibles	Sensibiliser le personnel en contact avec la clientèle à la raison d'être des chiens-guides ou d'assistance et à leurs bienfaits pour les personnes handicapées	Informé le personnel visé sur le travail essentiel des chiens-guides ou d'assistance auprès des personnes handicapées et des organismes auxquels se référer au besoin	Fiche d'information diffusée dans l'intranet	Direction des communications et des relations internationales, Direction des relations de travail et Direction des ressources humaines	31 mars 2026	Partiellement réalisée Reportée au 31 mars 2027 La fiche d'information visant à sensibiliser le personnel de la SQ en contact avec la clientèle au rôle des chiens-guides ou d'assistance pour les personnes handicapées et à les informer des ressources disponibles a été rédigée. Celle-ci est en cours de validation en vue d'être diffusée dans l'intranet de l'organisation.
Absence de sensibilisation des comités de santé et sécurité ainsi que des représentants à la prévention à l'égard des besoins et des obstacles des	Sensibiliser les comités de santé et sécurité au travail ainsi que les représentants à la prévention aux besoins et obstacles	Intégrer dans le parcours de formation les besoins des personnes handicapées et les obstacles rencontrés par celles-ci	Intégration effectuée	Service de la prévention au travail et Bureau de gouvernance et des partenaires en ressources humaines	31 mars 2026	Reportée au 31 mars 2027 Les comités de santé et sécurité étant actuellement en refonte, la mise à jour du parcours de formation des nouveaux membres des comités de santé et sécurité au travail et des représentants en prévention est toujours en cours de finalisation. Ce parcours inclura une

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 1 – SENSIBILISATION ET FORMATION						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
personnes handicapées	des personnes handicapées					présentation PowerPoint de formation sur les besoins des personnes handicapées et les obstacles qu'elles rencontrent, et ce, pour mieux outiller les membres des comités lorsqu'il y a un enjeu de santé et sécurité concernant des employés s'identifiant comme des personnes handicapées.

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 2 – ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL EN LIEN AVEC L’EMBAUCHE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE MAINTIEN EN EMPLOI						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
Difficulté à obtenir un portrait réel de la représentativité des personnes handicapées au sein de l'organisation	Favoriser la représentativité des personnes handicapées	Mettre à jour les renseignements concernant l'appartenance à un groupe cible en effectuant un exercice de rappel annuel auprès de tous les employés et gestionnaires de la SQ	Nombre d'employés n'ayant pas rempli le formulaire d'accès à l'égalité en emploi (SQ-3408)	Direction des ressources humaines	En continu	<p>En continu</p> <p>Un exercice de rappel a été effectué le 27 novembre 2025 auprès de tous les employés et gestionnaires de la SQ n'ayant pas rempli le formulaire d'accès à l'égalité en emploi (SQ-3408) afin de se doter d'un portrait plus représentatif du personnel de l'organisation.</p> <p>Au 31 mars 2026, 9 % de l'effectif policier, soit 549 policiers, et 13 % de l'effectif civil, soit 315 civils, n'avaient pas encore rempli le formulaire d'accès à l'égalité en emploi (SQ-3408).</p>
Difficulté à augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées	Promouvoir les possibles postes à doter susceptibles d'être occupés par une personne handicapée	Se doter d'une stratégie de dotation, y compris la promotion de DuoEmploi visant à offrir des stages aux personnes handicapées	Stratégie établie Nombre d'actions réalisées en dotation	Service de la dotation civile et Direction des communications et des relations internationales	31 mars 2026	<p>Réalisée et reconduite au 31 mars 2027</p> <p>Durant la Semaine québécoise des personnes handicapées 2025, qui a eu lieu du 1^{er} au 7 juin, deux personnes handicapées ont effectué un stage d'immersion d'une journée au sein de l'organisation.</p> <p>Un communiqué à l'intention de l'ensemble des officiers et des cadres a été transmis le 30 mars 2026 afin de solliciter leur participation à l'événement DuoEmploi 2026.</p>

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 2 – ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL EN LIEN AVEC L’EMBAUCHE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE MAINTIEN EN EMPLOI						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
						A l’affichage des postes, un rappel du principe d’accès à l’égalité en emploi est inclus pour favoriser une présence accrue de personnes handicapées et d’autres groupes sous-représentés au sein de la SQ.
Adaptation de l’environnement de travail requise lors de l’intégration	Améliorer l’environnement et les outils de travail	Répondre aux demandes d’adaptation de l’environnement et d’outils de travail requis pour les employés handicapés	Nombre de demandes reçues et traitées	Service de la prévention au travail et Direction des ressources financières et matérielles	En continu	En continu Trois demandes d’adaptation de postes de travail ont été traitées durant l’année financière 2025-2026.
Méconnaissance possible des gestionnaires quant aux besoins spécifiques des personnes handicapées et aux meilleures pratiques d’intégration	Favoriser l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées	Désigner un coordonnateur pour accompagner les gestionnaires dans l’intégration des employés présentant différents types de handicaps	Coordonnateur désigné	Bureau de gouvernance et des partenaires en ressources humaines	En continu	Réalisée La conseillère en équité, diversité et inclusion a été désignée comme coordonnatrice pour accompagner les gestionnaires dans l’intégration de nouveaux employés présentant différents types de handicaps. Cette information a été ajoutée dans le guide à l’intention des gestionnaires sur l’accueil et l’intégration d’un employé handicapé et communiqué au Service de la dotation civile ainsi qu’aux partenaires en ressources humaines.

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 3 – ACCESSIBILITÉ À L'INFORMATION ET AUX DOCUMENTS						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
Réduction du nombre de documents internes à remplir et à signer à la main	S'assurer que davantage de formulaires internes de la SQ peuvent se remplir en ligne	Recenser les formulaires internes qui ne sont pas en format numérique	Recension effectuée	Bureau de gouvernance et des partenaires en ressources humaines et Service de la planification et de l'encadrement des pratiques	31 mars 2026	Réalisée La recension des formulaires internes non disponibles en format numérique est terminée. L'exercice a permis d'identifier 101 formulaires internes de la SQ actuellement disponibles uniquement en version papier. Ces formulaires feront l'objet d'une analyse par les unités propriétaires, qui devront évaluer, pour chacun, la faisabilité d'un plan de conversion vers un format numérique.
Manque d'accessibilité aux documents produits et diffusés à l'interne pour les employés handicapés	Améliorer l'accessibilité des documents et leur diffusion aux employés handicapés	Évaluer la faisabilité d'un plan pour convertir des formulaires internes ciblés en format numérique	Évaluation réalisée	Service de la planification et de l'encadrement des pratiques et Bureau de gouvernance et des partenaires en ressources humaines	31 mars 2026	Réalisée À la suite des consultations menées auprès des unités propriétaires, les 101 formulaires internes de la SQ identifiés comme étant disponibles uniquement en version papier ont été analysés. De ce nombre, 89 ont été confirmés comme étant des formulaires au sens de l'exercice. Parmi ceux-ci, 17 sont jugés admissibles à une inclusion dans le plan de conversion numérique, tandis que 9 ont déjà été convertis en format numérique. Les autres formulaires ont été exclus du périmètre du plan en raison de leur nature, de leur usage ou de contraintes opérationnelles.

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 4 – MESURES D’APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET EN SERVICES ACCESSIBLES						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
Manque d’accessibilité des biens et services que l’organisme achète ou biens et services présentant des difficultés d’utilisation pour les personnes handicapées	Rendre accessibles les biens et les services conformément à la notion d’approvisionnement de l’article 61.3 de la <i>Loi assurant l’exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i>	Sensibiliser le comité d’optimisation des processus en gestion contractuelle en matière d’approvisionnement accessible	Sensibilisation effectuée	Bureau de gouvernance et des partenaires en ressources humaines et Service de la gestion contractuelle	31 mars 2026	Partiellement réalisée Reportée au 31 mars 2027 Un des agents d’approvisionnement coordonnant le comité d’optimisation de la SQ a assisté à la rencontre entre le comité directeur des personnes handicapées et la conseillère de l’OPHQ afin d’être sensibilisé aux pratiques d’approvisionnement accessible. Une sensibilisation de l’ensemble du comité d’optimisation des processus en gestion contractuelle est prévue lors d’une rencontre ultérieure.
Méconnaissance possible des mesures d’approvisionnement en biens et services accessibles pour répondre adéquatement aux besoins des personnes handicapées	Adapter les pratiques d’approvisionnement pour favoriser l’inclusion des personnes handicapées en tenant compte des réalités propres aux acquisitions de la SQ	Organiser une rencontre entre un représentant de l’OPHQ et le comité directeur des personnes handicapées afin de discuter des pratiques d’approvisionnements accessibles et d’identifier des mesures adaptées au contexte organisationnel de la SQ	Rencontre organisée	Bureau de gouvernance et des partenaires en ressources humaines	31 mars 2026	Réalisée Une rencontre via Teams a eu lieu le 13 mars 2026 entre le comité directeur des personnes handicapées et la conseillère afin d’aborder les pratiques d’approvisionnement accessible et d’identifier des mesures adaptées au contexte organisationnel de la SQ. La documentation pertinente a été transmise aux membres du comité.

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 5 – ACCESSIBILITÉ AUX IMMEUBLES, AUX LIEUX, AUX INSTALLATIONS						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
Obstacles physiques présents dans les immeubles occupés par la SQ	Éliminer progressivement les obstacles physiques présents dans les immeubles occupés par la SQ	Analyser individuellement les obstacles rapportés en lien avec les accès aux immeubles	Nombre de demandes analysées	Bureau du directeur adjoint à la rémunération et aux immeubles	En continu	En continu Au cours de l'année financière 2025-2026, une demande relative à l'accessibilité des immeubles occupés par la SQ a été analysée, et les informations ont été transmises à la SQI afin d'amorcer les travaux d'aménagement.
Obstacles physiques rencontrés dans les immeubles occupés par la SQ	Éliminer progressivement les obstacles rencontrés quant à l'accessibilité aux immeubles occupés par la SQ	Faire connaître les besoins à la SQI, en particulier lors des renouvellements de baux	Nombre de demandes soumises à la SQI	Bureau du directeur adjoint à la rémunération et aux immeubles	En continu	En continu Les besoins en matière d'accessibilité ont été communiqués à la SQI dans le cadre de l'analyse de la demande relative aux immeubles occupés par la SQ, notamment pour des projets immobiliers, dont la construction du poste de Waterloo, qui intègre des infrastructures conformes aux principes d'accessibilité universelle.
Obstacles physiques présents et rencontrés dans les immeubles occupés par la SQ	S'assurer de la prise en compte de l'accessibilité des citoyens handicapés dans les projets de construction, de rénovation ou de réaménagement soumis à la SQ	Réviser les plans soumis par la SQI en tenant compte des normes d'accessibilité pour les personnes handicapées	Nombre de plans révisés	Bureau du directeur adjoint à la rémunération et aux immeubles et Division de la protection des infrastructures	En continu	En continu Aucun plan soumis par la SQI n'a été révisé par la SQ au cours de l'année financière 2025-2026.

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 6 – MESURES D’ADAPTATION AUX SITUATIONS D’URGENCE						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
Mise à jour de la liste des locaux occupés par des personnes handicapées	Adapter le plan d'évacuation actuel en tenant compte de la réalité du télétravail et de ses effets pour les personnes handicapées	Recenser les employés handicapés présents dans les immeubles et les locaux occupés par la SQ et qui, en cas d'évacuation, souhaitent obtenir un soutien personnalisé	Recensement effectué	Division de la protection des infrastructures	En continu	En continu Le recensement des employés handicapés présents dans les immeubles et les locaux occupés par la SQ est effectué annuellement.
Présence limitée au bureau des accompagnateurs des personnes handicapées en contexte de télétravail	Adapter le fonctionnement d'évacuation en fonction du mode de travail hybride	Diffuser les PMU mis à jour et garantir leur accessibilité en tenant compte des réalités des employés handicapés travaillant en présentiel	PMU diffusés	Division de la protection des infrastructures	31 mars 2026	En cours Reconduite au 31 mars 2027 La diffusion des PMU est en cours.
Méconnaissance possible des procédures et mesures d'évacuation pouvant constituer un risque en cas d'urgence	S'assurer de la sécurité des employés handicapés travaillant en présentiel lors de situations nécessitant une évacuation d'urgence des immeubles occupés par la SQ	Poursuivre la sensibilisation au sujet des PMU, des routes d'évacuation et de l'importance de désigner une personne accompagnatrice pour chaque nouvelle personne employée en situation de handicap dont l'emploi requiert une présence physique au bureau	Sensibilisation effectuée lors de la remise de la carte d'accès Intégration dans les guides d'accueil	Division de la protection des infrastructures et Service de la dotation civile	En continu	En continu Le Service de la dotation civile a intégré, dans son guide d'accueil et d'intégration, des informations relatives aux PMU, aux routes d'évacuation et à la désignation d'un accompagnateur pour les employés en situation de handicap nécessitant une présence physique au bureau. La version mise à jour du guide a été diffusée dans l'intranet de l'organisation.

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 7 – ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES OFFERTS						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
Méconnaissance possible des bonnes pratiques lors de l'accueil d'une personne handicapée	Améliorer l'accès à l'information publiée à l'intention des personnes handicapées	Informar le personnel sur les mesures à prendre lorsqu'il accueille une personne handicapée, qu'il s'agisse d'un candidat à un emploi ou d'un visiteur	Nombre de rappels effectués	Direction des ressources humaines	En continu	<p>En continu</p> <p>Deux communications organisationnelles ont été diffusées auprès de l'ensemble du personnel. Lors de la 29^e Semaine québécoise des personnes handicapées (du 1^{er} au 7 juin 2025), le personnel civil et policier ainsi que les gestionnaires ont été invités à consulter le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2026 ainsi que le bilan des réalisations 2024-2025, accessibles dans l'intranet. Durant cette même semaine, une stratégie de communication interne et externe a été déployée afin de faire connaître les défis, les fiertés et les réalités de deux membres du comité directeur des personnes handicapées.</p> <p>Par ailleurs, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre 2025), un rappel des outils et des ressources favorisant l'accueil et l'intégration des personnes handicapées (capsules d'autoformation de l'OPHQ,</p>

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 7 – ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES OFFERTS						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
						formation <i>Je suis une personne (handicapée)</i> de la CNESST et section de l'intranet sur les engagements organisationnels) a été diffusé.
Méconnaissance des outils disponibles pour bien intervenir auprès des citoyens handicapés	Mieux outiller les employés et les gestionnaires par la consultation	Consulter les employés sur leurs besoins en vue d'une meilleure intervention auprès des personnes handicapées présentant différents types d'incapacités	Groupe de consultation réalisé	Grande fonction de la surveillance du territoire et Grande fonction de l'administration	31 mars 2026	Réalisée Une consultation sous forme de sondage a été menée du 2 au 30 juin 2025 auprès des employés et gestionnaires de la SQ en contact direct avec les citoyens handicapés, afin de mieux cerner leurs besoins et les outils disponibles en vue d'une meilleure intervention.
Méconnaissance des outils disponibles pour bien intervenir auprès des citoyens handicapés	Mieux outiller les employés et les gestionnaires par un recensement	Recenser les outils disponibles à l'interne et à l'externe pour une meilleure intervention auprès des citoyens handicapés présentant différents types d'incapacités	Recensement effectué	Grande fonction de la surveillance du territoire et Grande fonction de l'administration	31 mars 2026	Réalisée À la suite du recensement, une boîte à outils regroupant une sélection de ressources internes et externes est en cours de création afin de soutenir et d'optimiser les interventions auprès des citoyens présentant différents types d'incapacités.
Manque d'outils pour bien intervenir auprès des citoyens handicapés	Mieux outiller les employés et les gestionnaires	Intégrer dans le parcours de formation des agents de soutien aux activités policières des CGA la capsule d'information sur les	Intégration effectuée	Direction des services de proximité aux communautés	31 mars 2026	Réalisée Une capsule d'information portant sur les outils disponibles pour offrir un service adapté aux personnes

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 7 – ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES OFFERTS						
Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
		outils disponibles pour offrir un service adapté aux personnes handicapées, en fonction de leur type d'incapacité				handicapées selon leur type d'incapacité a été intégrée dans le parcours de formation des agents de soutien aux activités policières. Celle-ci propose des renseignements sur les types d'incapacités ainsi que sur des outils et des ressources pour offrir des services adaptés aux citoyens présentant différents types d'incapacités.
Méconnaissance possible des bonnes pratiques lors des interventions auprès des personnes handicapées	Améliorer les services offerts aux citoyens présentant différents types de handicaps	Évaluer si le sondage de satisfaction de la clientèle aborde des questions relatives à la satisfaction de la clientèle handicapée	Évaluation effectuée	Bureau de gouvernance et des partenaires en ressources humaines et Bureau de la recherche et des projets	31 mars 2026	Réalisée et abandonnée Le sondage de satisfaction de la SQ ne permettait pas de recueillir des informations spécifiques sur la satisfaction de la clientèle en situation de handicap. Prévu sur une base bisannuelle, le sondage n'a pas été réalisé en 2024 en raison de contraintes budgétaires et ne le sera pas non plus en 2026 pour les mêmes motifs. Un sondage comparable est mené par le ministère de la Sécurité intérieure, ce qui limite la pertinence de maintenir un exercice distinct à la SQ.

BILAN DES RÉALISATIONS 2025-2026

AXE 8 – RÉALISATION ET SUIVI DU PLAN D’ACTION					
Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2026 et commentaires
Suivre l’avancement des mesures du plan d’action	Recueillir l’information auprès des unités visées par les mesures et les actions inscrites au présent plan d’action	Nombre de suivis réalisés	Coordonnateur organisationnel du comité directeur des personnes handicapées et membres du comité	31 mars de chaque année	Réalisée Des demandes de suivi auprès des responsables des unités visées par les mesures ont été effectuées à deux reprises au cours de l’exercice 2025-2026.
Suivre l’avancement des mesures du plan d’action	Organiser minimalement deux rencontres par année du comité directeur	Nombre de réunions tenues	Membres du comité	31 mars de chaque année	Réalisée Le comité directeur s’est réuni à trois reprises au cours de l’exercice 2025-2026.

REDDITION DE COMPTES

Politique sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées

Année financière 2025-2026

- Nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées : **aucune**.
- Mesures d'accommodement dont les organisations se sont dotées pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès aux documents et aux services : **aucune**.

PUBLICATION

Le présent document a été adopté le 8 mai 2026 par la directrice générale de la Sûreté du Québec, M^{me} Johanne Beausoleil, en vertu de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. Un exemplaire du présent document a été remis à l'Office des personnes handicapées du Québec.

La version électronique est accessible aux adresses suivantes :

- Sûreté du Québec : <https://www.sq.gouv.qc.ca/organisation/publications>
- Office : <https://www.ophq.gouv.qc.ca/plans-daction/ministeres-et-organismes-publics-assujettis-a-larticle-611-de-la-loi.html>

En vertu de la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, la Sûreté du Québec fournira le document à toute personne qui en fera la demande dans un format adapté à ses besoins. Pour en faire la demande, veuillez joindre la SQ au numéro suivant : 514 598-4141.



WWW.SQ.GOUV.QC.CA