



# Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025

Ministère des Finances



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025  
Ministère des Finances

Dépôt légal – Octobre 2024  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
ISSN 2369-5927 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2024

# Table des matières

---

Contexte .....	1
Objectif.....	2
Portrait de l'organisation .....	3
Engagements du Ministère .....	4
Définitions .....	4
Personnes responsables du plan d'action .....	5
Bilan des mesures prises par le Ministère en 2023-2024 .....	6
Obstacles à l'intégration des personnes handicapées.....	22
Mesures prévues pour 2024-2025 .....	23
Adoption et diffusion du plan d'action .....	43
Coordonnées pour joindre la représentante du Ministère .....	43



# Contexte

---

L'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale prévoit que les ministères et organismes de 50 employés et plus doivent produire et rendre public un plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées. Ce plan doit établir la liste des obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité du ministère ou de l'organisme concerné et décrire les mesures prises afin de réduire ces obstacles.

Par ailleurs, dans son rapport *Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*, publié en octobre 2021, l'Office des personnes handicapées du Québec a recommandé que le ministère des Finances, Revenu Québec et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale étudient les raisons de la faible utilisation, par les employeurs, du crédit d'impôt pour avoir accueilli un stagiaire handicapé en milieu de travail et qu'ils apportent les ajustements requis pour mieux soutenir les employeurs dans leurs efforts d'embauche de personnes handicapées afin de leur offrir une première expérience de travail. Dans le respect de sa mission, le ministère des Finances a, depuis, fait les ajustements nécessaires et a reconduit les mesures concernées dans le plan d'action ou a inclus des mécanismes de suivi annuel internes.

Le dernier plan d'action à l'égard des personnes handicapées du ministère des Finances venait à échéance en mars 2024. Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025 fait donc le bilan des actions prévues en 2023-2024 et aborde les mesures prévues pour 2024-2025. La majorité des mesures ont été reconduites pour assurer leur pérennité dans le temps, et d'autres ont été ajoutées pour la prochaine année. Ces nouvelles mesures concernent l'approvisionnement accessible et le nouveau Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.

Prendre note que les éléments de la section « Bilan des stratégies, plans, politiques et programmes gouvernementaux ayant un impact sur les personnes handicapées » du précédent plan d'action sont maintenant intégrés dans les paragraphes décrivant les obstacles et mesures qui les concernent. Chaque fois, la politique ou le programme pertinent a été mentionné, afin de donner des repères.

# Objectif

---

L'objectif de la Loi est de réduire les difficultés d'accès de la population aux services du ministère des Finances, de même que celles rencontrées par les employés handicapés du Ministère. Ce plan d'action ministériel, qui s'applique aussi aux activités du Fonds de financement et de Financement-Québec, s'inscrit dans cette perspective et vise à établir le bilan des démarches entreprises par le Ministère pour atteindre l'objectif précité. Il établit également les mesures qui seront privilégiées par le Ministère à cet égard jusqu'au 31 mars 2025.

# Portrait de l'organisation

---

## Mission générale du ministère des Finances

La Loi sur le ministère des Finances confère au ministre la mission de conseiller le gouvernement en matière financière et de favoriser le développement économique. À ces fins, le ministère des Finances appuie le ministre en élaborant et en proposant des politiques en matière économique, fiscale, budgétaire et financière. Il élabore et propose également des mesures d'aide financière et d'incitation fiscale afin de favoriser et de soutenir la croissance de l'économie, de l'investissement et de l'emploi. Il favorise aussi la prise en compte des préoccupations des Québécoises et Québécois d'expression anglaise dans les orientations et les décisions gouvernementales, et ce, en concertation avec les ministères et organismes concernés.

## Clients et partenaires

La clientèle du Ministère comprend, d'une part, les ministères et organismes, et, d'autre part, avec les services d'Épargne Placements Québec, les personnes physiques, les sociétés ou personnes morales, les successions, les fondations et les fiducies domiciliées au Québec.

## Services à la population

Les services rendus directement à la population par le Ministère sont essentiellement ceux d'Épargne Placements Québec. Ceux-ci visent les personnes physiques, les sociétés ou personnes morales, les successions, les fondations et les fiducies domiciliées au Québec.

## Employés

Au 31 mars 2024, le Ministère comptait 597 employés. Le taux de représentativité des personnes handicapées au sein du Ministère était de 0,5 %, une augmentation de 0,2 % par rapport à l'année précédente.

# Engagements du Ministère

---

Le Ministère accorde une grande importance à la qualité des services à la clientèle et à l'environnement de travail dans lequel évolue son personnel. À ce titre, il s'engage à ce que ses services soient offerts par un personnel courtois, professionnel et respectueux. Comme il reconnaît aussi l'importance des demandes soumises par les personnes handicapées et souhaite y répondre de façon rigoureuse, le Ministère s'engage à améliorer les services offerts en tenant compte des commentaires reçus.

Avec ce plan d'action, le Ministère s'engage à offrir des services accessibles à sa clientèle ainsi qu'un environnement de travail accessible à ses employés en favorisant, pour ce faire, l'intégration des personnes handicapées.

## Définitions

---

### Personne handicapée

« Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. » – Article 1.g) de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

### Types d'incapacité

- [Incapacité intellectuelle](#)
- [Incapacité auditive](#)
- [Incapacité motrice](#)
- [Incapacité de la parole ou du langage](#)
- [Incapacité visuelle](#)
- [Trouble du spectre de l'autisme \(TSA\)](#)
- [Trouble de santé mentale](#)

# Personnes responsables du plan d'action

---

Le mandat de l'élaboration et de la mise en œuvre du présent plan d'action a été confié à la Direction des ressources humaines du Ministère. Afin de faciliter la réalisation des mesures envisagées, une personne responsable du plan d'action à l'égard des personnes handicapées a été désignée au sein de cette direction.

Pour l'élaboration de ce plan, la Direction des ressources humaines a collaboré avec la Direction des communications, la Direction générale de l'organisation du budget, de l'administration et du secrétariat, le Secteur du financement, de la gestion de la dette et des opérations bancaires et financières ainsi qu'avec le Secteur des politiques fiscales aux entreprises, au développement économique et aux sociétés d'État.

Voici les coordonnées de la personne nommée à titre de responsable des services aux personnes handicapées :

## **Ann Vaillancourt**

Conseillère en santé des personnes au travail  
Direction des ressources humaines  
Ministère des Finances

8, rue Cook, 1<sup>er</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 0A4  
[ann.vaillancourt@finances.gouv.qc.ca](mailto:ann.vaillancourt@finances.gouv.qc.ca)  
Tél. : 418 646-8570

# Bilan des mesures prises par le Ministère en 2023-2024

---

## Communications

### Accessibilité Web

#### Obstacle : Non-conformité du standard d'accessibilité Web

Certaines sections du site Web du ministère des Finances et du site Web d'Épargne Placements Québec ne respectent pas le standard d'accessibilité Web.

#### Objectif

S'assurer que les sites Web du Ministère et d'Épargne Placements Québec répondent plus largement au standard d'accessibilité.

#### Mesure retenue

Améliorer l'interface des sites Web pour que les personnes handicapées aient plus de facilité à accéder à certains outils téléchargeables et à les utiliser.

#### Indicateur de résultats

Application du standard sur l'accessibilité lorsqu'il y aura des ajouts de pages ou de sections, et ce, jusqu'à la migration complète des contenus du site ministériel vers Québec.ca.

#### Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Le moratoire ne sera pas levé, car les contenus sont en attente d'être migrés vers Québec.ca. D'ici là, les deux instances impliquées appliqueront les standards d'accessibilité du Web et répondront aux demandes de l'Office des personnes handicapées du Québec.

#### Pour le site Web du Ministère

En attendant cette migration, toute nouvelle section ou page est développée dans le respect du [Système de design gouvernemental](#), afin que le résultat soit le plus près possible du gabarit de la plateforme Québec.ca. Des codes HTML ont été ajoutés afin que le contenu puisse être lu par les lecteurs d'écran. De plus, des tableaux en version accessible ont été ajoutés sous les graphiques (qui sont illisibles pour les lecteurs d'écran).

### Pour le site Web d'Épargne Placements Québec

Le standard sur l'accessibilité est appliqué, si cela est possible en fonction des limites technologiques, lorsqu'il y a des ajouts de pages ou de sections. Si une personne éprouve des difficultés à accéder à certains contenus du site Web d'Épargne Placements Québec, elle peut contacter le centre de relations clients pour obtenir l'information sur un support adapté à ses besoins. Cette possibilité est bien affichée sur le site Web.

### **Suite à donner**

La mesure est reconduite, étant donné que c'est un processus en continu.

## **Diffusion de la documentation en version accessible**

### **Obstacle : Documentation produite par le Ministère parfois non disponible en version accessible**

Certains documents ne sont pas disponibles en version accessible. Cet obstacle est lié à la politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* adoptée en 2006, qui a pour but de mettre en place les conditions qui permettent aux personnes handicapées d'avoir accès, en toute égalité, aux services et aux documents offerts au public.

### **Objectif**

Être en mesure de fournir sur demande, conformément à la politique gouvernementale, la documentation produite par le Ministère dans une version qui convient à la personne ayant fait la demande.

### **Mesure retenue**

Assurer un service ad hoc aux personnes qui demandent la conversion de documents produits par le Ministère en une version accessible.

### **Indicateur de résultats**

Nombre de demandes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public et de mesures d'accommodement offertes pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès aux documents du Ministère.

### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Le Ministère n'a reçu aucune demande d'accommodement visant à faciliter l'accès à l'information qu'il diffuse. Aucune plainte n'a été reçue par la Direction des communications ni par la Direction générale de l'organisation du budget, de l'administration et du secrétariat. Les documents du budget sont maintenant accessibles, et il est demandé aux secteurs de rendre les PDF accessibles pour les lecteurs d'écran.

### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

## **Service téléphonique adapté**

### **Obstacle n° 1 : Difficultés de communication lors d'appels téléphoniques pour les clients d'Épargne Placements Québec ayant une déficience auditive**

Les communications téléphoniques peuvent présenter des difficultés pour les citoyennes et citoyens clients d'Épargne Placements Québec ayant une déficience auditive.

#### **Objectif**

Assurer des communications téléphoniques adaptées aux citoyennes et citoyens clients d'Épargne Placements Québec ayant une incapacité liée à l'audition.

#### **Mesure retenue**

Utiliser les services de fournisseurs de relais afin de pouvoir communiquer avec les personnes disposant d'un appareil de télécommunication pour sourds (ATS).

#### **Indicateur de résultats**

Nombre de plaintes formulées par la clientèle.

#### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Aucune plainte officielle n'a été reçue en lien avec ces services.

#### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

### **Obstacle n° 2 : Difficultés de communication lors d'appels téléphoniques pour le personnel ayant une déficience auditive**

Les communications téléphoniques peuvent présenter des difficultés pour le personnel ayant une incapacité liée à l'audition.

#### **Objectif**

Assurer des communications téléphoniques adaptées au personnel ayant une incapacité liée à l'audition.

#### **Mesure retenue**

Intégrer, lorsque nécessaire, un dispositif de réduction des distorsions au téléphone des employés ayant une incapacité liée à l'audition.

#### **Indicateur de résultats**

Nombre de dispositifs de réduction des distorsions au téléphone distribués en fonction du nombre de demandes reçues.

### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Tout est en place, mais aucune demande n'a été reçue en 2023-2024.

### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

## **Sensibilisation**

### **Information sur l'accueil d'une personne handicapée au sein du personnel**

#### **Obstacle : Difficulté à être informé de l'arrivée d'une personne handicapée au sein de l'organisation**

Certains services favorables à l'adaptation de l'environnement et des outils de travail ou à l'intégration d'une personne handicapée peuvent ne pas être informés de l'arrivée d'une personne handicapée au sein de l'organisation.

#### **Objectif**

S'assurer que les personnes qui offrent les services favorisant l'adaptation de l'environnement et des outils de travail et l'intégration d'une personne handicapée reçoivent l'information leur permettant de prendre les mesures adéquates.

#### **Mesure retenue**

Veiller à ce que les techniciennes en dotation transmettent à la personne-ressource en ergonomie et à la conseillère en santé des personnes au travail l'information relative à l'arrivée d'une personne handicapée au sein du personnel.

#### **Indicateur de résultats**

Comparaison entre le nombre de nouvelles personnes handicapées au sein du personnel et le nombre de noms transmis à la personne-ressource en ergonomie et à la conseillère en santé des personnes au travail.

### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Aucune personne handicapée n'a été embauchée au Ministère en 2023-2024. Par conséquent, aucune demande n'a été reçue par la personne-ressource en ergonomie ni par la conseillère en santé des personnes au travail.

### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

# **Sensibilisation du personnel à la réalité et au potentiel des personnes handicapées**

## **Obstacle n° 1 : Méconnaissance de la réalité des personnes handicapées**

La réalité des personnes handicapées et les mesures favorisant leur intégration sont méconnues.

### **Objectif n° 1 : Plan d'action à l'égard des personnes handicapées**

Faire connaître le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 au personnel du Ministère.

#### **Mesure retenue n° 1**

Publier dès son adoption le plan d'action sur le site Web et dans l'intranet du Ministère.

#### **Indicateur de résultats**

Diffusion du plan d'action 2023-2024.

#### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Plan d'action publié sur le site Web ministériel et dans l'intranet du Ministère le 20 septembre 2023.

#### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

#### **Mesure retenue n° 2**

Diffuser une manchette pour informer le personnel de la publication du plan d'action et pour l'inviter à en prendre connaissance.

#### **Indicateur de résultats**

Diffusion d'une manchette.

#### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Manchette publiée dans l'intranet du Ministère le 21 septembre 2023.

#### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

### **Objectif n° 2 : Sensibiliser le personnel**

Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.

**Mesure retenue n° 1**

Diffuser une manchette dans l'intranet à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées 2023.

**Indicateur de résultats**

Manchette diffusée à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées 2023.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Manchette publiée dans l'intranet du Ministère le 1<sup>er</sup> décembre 2023, étant donné que le 3 décembre (date réelle de la Journée internationale des personnes handicapées) était un dimanche.

**Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

**Mesure retenue n° 2**

Souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées 2023.

**Indicateur de résultats**

Manchette diffusée à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées 2023.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Sensibilisation faite auprès du personnel du Ministère par une manchette publiée dans l'intranet le 24 mai 2023.

**Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

**Mesure retenue n° 3**

Susciter la participation des employés dans l'élaboration du plan d'action 2023-2024.

**Indicateur de résultats**

Nombre de nouvelles personnes impliquées dans l'élaboration du plan d'action 2023-2024.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Aucune nouvelle personne n'a été impliquée dans l'élaboration du plan d'action, même si les membres du personnel ont été sollicités lors de la publication du plan d'action 2023-2024, le 21 septembre 2023.

**Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

**Mesure retenue n° 4**

Prendre en considération les besoins des personnes handicapées lorsqu'elles suivent une formation offerte par la Direction des ressources humaines.

**Indicateur de résultats**

Nombre de personnes ayant demandé des mesures d'accommodement avant de suivre une formation offerte par la Direction des ressources humaines.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Aucune personne n'a demandé à bénéficier d'une mesure d'accommodement dans le cadre d'une formation donnée par la Direction des ressources humaines.

**Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

**Mesure retenue n° 5**

Offrir de la sensibilisation en matière de santé mentale.

**Indicateur de résultats**

Diffusion d'une manchette.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Quatre manchettes ont été diffusées et deux sondages de sensibilisation ont été menés en lien avec la sensibilisation à la santé mentale.

**Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

**Objectif n° 3 : Sensibiliser les gestionnaires**

Sensibiliser les gestionnaires à la réalité des personnes handicapées.

**Mesure retenue n° 1**

Lors de l'accueil d'un nouvel employé handicapé, prendre en considération ses besoins.

**Indicateur de résultats**

Nombre de personnes ayant demandé des mesures d'accommodement lors de leur arrivée au Ministère.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Aucune personne n'a demandé des mesures d'accommodement lors de son arrivée au Ministère.

**Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

**Mesure retenue n° 2**

Lors de la formation *Embaucher les meilleurs candidats : tout ce qu'il faut savoir*, fournir de la documentation sur les personnes handicapées aux gestionnaires.

**Indicateur de résultats**

Nombre de gestionnaires ayant suivi la formation.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Quatorze gestionnaires ont suivi la formation les 18 mai 2023 et 1<sup>er</sup> février 2024.

**Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

**Objectif n° 4 : Sensibiliser la Direction des ressources humaines**

Sensibiliser le personnel de la Direction des ressources humaines à la réalité des personnes handicapées.

**Mesure retenue**

S'assurer que le bulletin *Express-O* est consulté par l'équipe de la Direction des ressources humaines.

**Indicateur de résultats**

Trois personnes de la Direction des ressources humaines abonnées au bulletin *Express-O*.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Huit personnes de la Direction des ressources humaines sont abonnées au bulletin *Express-O*.

**Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

**Obstacle n° 2 : Méconnaissance des gestionnaires en ce qui concerne les mesures incitatives à l'embauche des personnes handicapées**

Les gestionnaires du Ministère ne connaissent pas toujours les mesures incitatives à l'embauche de personnes handicapées. Cet obstacle est lié au Programme d'accès à l'égalité en emploi et à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

**Objectif**

Sensibiliser l'ensemble des gestionnaires du Ministère au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées.

**Mesure retenue**

Sensibiliser tous les gestionnaires par un communiqué publié lors de l'entrée en vigueur du nouveau programme.

**Indicateur de résultats**

Diffusion d'un communiqué auprès des gestionnaires pour annoncer le nouveau programme d'employabilité.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

En décembre 2023, le Secrétariat du Conseil du trésor a présenté le nouveau Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028, qui est venu mettre fin au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées. Une page intranet a été développée et mise en ligne le 14 mars 2024, puis une manchette a été diffusée le 18 mars 2024 pour informer tous les membres du personnel, gestionnaires inclus.

**Suites à donner**

- Tenir à jour la page intranet selon l'évolution de l'offre de service spécifiée dans le plan d'action du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor, tout en informant le personnel des ajouts par des manchettes dans l'intranet.
- Par un communiqué annuel, sensibiliser les gestionnaires à la mise en application de ce programme en leur offrant un accompagnement dans le processus.
- Par des manchettes dans l'intranet, s'assurer que tout le personnel est informé de l'offre de service liée au Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.
- Développer une stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion pour favoriser l'atteinte des cibles de redressement gouvernementale tout en misant sur l'attraction et la fidélisation des personnes handicapées au Ministère.

## Lieux de travail

**Sécurité en cas d'urgence****Obstacle : Difficulté d'évacuation en cas d'urgence**

L'évacuation des édifices, en cas d'urgence, peut être difficile pour certaines personnes handicapées.

**Objectif**

Assurer une évacuation efficace pour tous, en tout temps.

### **Mesure retenue n° 1 : Système d'évacuation**

S'assurer que les responsables des mesures d'urgence de chaque édifice veillent à ce que les systèmes d'évacuation répondent en tout temps aux besoins particuliers des personnes handicapées.

#### **Indicateur de résultats**

Systèmes d'évacuation répondant aux besoins du personnel handicapé.

#### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Les systèmes d'évacuation répondent aux besoins du personnel handicapé pour tous les édifices occupés par le Ministère.

#### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

### **Mesure retenue n° 2 : Protocole d'évacuation**

S'assurer que les responsables des mesures d'urgence de chaque édifice veillent à ce que les protocoles d'évacuation répondent en tout temps aux besoins particuliers des personnes handicapées.

#### **Indicateur de résultats**

Protocoles d'évacuation répondant aux besoins du personnel handicapé.

#### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Les protocoles d'évacuation répondent aux besoins du personnel handicapé.

#### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

## **Santé physique et psychologique**

### **Obstacle n° 1 : Environnement de travail inadapté**

L'environnement de travail ne répond pas toujours aux besoins engendrés par une incapacité liée à un handicap.

#### **Objectif**

Assurer aux personnes handicapées un environnement fonctionnel et des outils de travail efficaces.

#### **Mesure retenue n° 1**

Adapter l'environnement et les outils de travail afin de répondre aux besoins des membres du personnel handicapé.

#### **Indicateur de résultats**

Nombre de demandes d'adaptation reçues et nombre de mesures de soutien fournies.

### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Une demande d'adaptation a été reçue de la part d'une personne handicapée et une mesure de soutien a été fournie.

### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

### **Mesure retenue n° 2**

S'assurer que les nouveaux employés ont rempli le formulaire d'accès à l'égalité en emploi.

### **Indicateur de résultats**

Transmission d'un courriel à tous les nouveaux employés.

### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Lors de l'entrée en fonction de nouveaux membres du personnel, un courriel de la Direction des ressources humaines leur est envoyé pour leur donner accès aux formulaires obligatoires à remplir et à retourner à la Direction des ressources humaines. Le courriel inclut une mention spéciale rappelant les avantages de remplir le formulaire d'accès à l'égalité en emploi.

### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

## **Obstacle n° 2 : Difficulté à identifier les personnes handicapées dans l'organisation**

Les personnes handicapées omettent parfois de s'identifier comme telles sur le formulaire d'accès à l'égalité en emploi pour être traitées et considérées de la même façon que leurs collègues. Or, l'accessibilité à des services pour les personnes handicapées nécessite qu'elles se désignent comme personne handicapée sur ce formulaire.

### **Objectif**

Savoir qui sont toutes les personnes handicapées de l'organisation afin qu'elles puissent être informées des services auxquels elles ont accès.

### **Mesure retenue n° 1**

Donner accès au formulaire d'accès à l'égalité en emploi à tout nouveau membre du personnel qui intègre le Ministère afin que cette personne puisse être informée des services auxquels elle a accès, si elle s'identifie comme une personne handicapée.

**Indicateur de résultats**

Inclure le formulaire d'accès à l'égalité en emploi dans la liste de formulaires obligatoires à remplir et qui sont transmis aux nouveaux membres du personnel à leur entrée en fonction.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Le formulaire d'accès à l'égalité en emploi est accessible dans l'intranet parmi les formulaires obligatoires à remplir et à retourner à la Direction des ressources humaines lors d'une entrée en fonction.

**Suite à donner**

S'assurer que le formulaire demeure disponible malgré les refontes et les mises à jour de l'intranet. Reconduction de la mesure.

**Mesure retenue n° 2**

S'assurer que la page intranet des formulaires à remplir par les nouveaux membres du personnel affiche les services auxquels ils ont accès lorsqu'ils se désignent comme personnes handicapées dans le formulaire d'accès à l'égalité en emploi.

**Indicateur de résultats**

Mise à jour de la page intranet « Formulaires obligatoires et documents » afin de promouvoir les services d'ergonomie et d'accommodement pour les personnes handicapées.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

La page intranet inclut dorénavant de l'information sur les services offerts aux personnes handicapées. La section où se trouve le formulaire indique que le Ministère offre des services si une personne coche la case indiquant qu'elle est une personne handicapée. Pour connaître ces services, il faut communiquer avec la répondante en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

**Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

**Mesure retenue n° 3**

Inviter les membres du personnel à remplir le formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique pour nous informer des changements liés à leur condition en lien avec des limitations ou un handicap.

**Indicateur de résultats**

Publication d'une manchette annuellement, afin d'informer le personnel de l'existence du formulaire d'accès à l'égalité en emploi et de l'avantage de le remplir pour avoir accès aux services auxquels il pourrait avoir accès.

### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Le 8 mai 2023, une manchette a été publiée pour expliquer l'importance de remplir le formulaire d'accès à l'égalité en emploi et d'aviser la Direction des ressources humaines de tout changement de conditions personnelles en cours d'emploi en remplissant le formulaire à nouveau et en le transmettant à la Direction des ressources humaines.

Le 18 mars 2024, une autre manchette a été publiée pour informer le personnel du nouveau Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor et pour rappeler l'importance de remplir le formulaire d'accès à l'égalité en emploi.

### **Suite à donner**

Reconduction des mesures.

## **Obstacle n° 3 : Difficulté d'accès aux services de santé**

L'accessibilité des services de santé peut être restreinte en raison du manque de mobilité des employés.

### **Objectif**

Rendre les services de santé accessibles aux personnes handicapées du Ministère.

### **Mesure retenue n° 1**

Proposer le déplacement de la conseillère en santé des personnes au travail et de la personne-ressource en ergonomie lorsque la mobilité réduite de l'employé le justifie.

### **Indicateur de résultats**

Un libellé est visible dans l'intranet du Ministère qui propose que la conseillère en santé des personnes au travail et la personne-ressource en ergonomie peuvent se déplacer.

### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Comme la conseillère en santé des personnes au travail offre des accommodements aux personnes handicapées et qu'elle peut coordonner le tout principalement de son bureau, le déplacement n'est pas nécessaire. Ce n'est pas exclu comme action au besoin, mais ce service n'est pas affiché dans l'intranet. De son côté, la personne-ressource en ergonomie peut se déplacer sur les lieux de travail ou proposer une rencontre virtuelle, et cette information est publiée dans l'intranet du Ministère, plus précisément dans la section « Santé, bien-être et sécurité au travail ».

### **Suite à donner**

Reconduction de cette mesure pour la prochaine année, mais uniquement pour la personne-ressource en ergonomie.

### **Mesure retenue n° 2**

S'assurer que la conseillère en santé des personnes au travail du Ministère effectue un suivi annuel auprès de toutes les personnes handicapées du Ministère afin de connaître leurs besoins particuliers.

#### **Indicateur de résultats**

Toutes les personnes handicapées du Ministère sont contactées par la conseillère en santé des personnes au travail.

#### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

La conseillère en santé des personnes au travail a envoyé un courriel personnalisé le 11 octobre 2023 à cet effet. Aucun besoin particulier n'a été mentionné par les employés visés.

#### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

### **Mesure retenue n° 3**

Réorganiser le contenu de la section réservée aux personnes handicapées dans l'intranet, afin de la rendre plus visible et plus accessible.

#### **Indicateur de résultats**

Section réservée aux personnes handicapées dans l'intranet plus visible et plus accessible.

#### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Un nouveau format intranet est adopté au Ministère depuis le printemps 2022. Ce format nous amène à présenter autrement le contenu afin de le rendre plus visible et plus accessible pour l'ensemble des services et des clientèles. Nous prévoyons terminer cette réorganisation au cours de la prochaine année.

#### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

## **Accessibilité à l'ensemble des édifices du Ministère**

### **Obstacle : Difficulté d'accès au lieu de travail**

Tous les édifices du Ministère doivent être accessibles en tout temps aux personnes handicapées.

#### **Objectif**

Avoir des immeubles faciles d'accès pour les employés et les clients handicapés : rampes d'accès, portes automatiques, ascenseurs accessibles, stationnements réservés.

**Mesure retenue**

S'assurer que les installations techniques mises en place pour permettre l'accès des personnes handicapées sont fonctionnelles.

**Indicateur de résultats**

Respect du calendrier d'entretien ou de vérification.

**Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Des visites régulières sont faites pour s'assurer de la conformité des installations techniques en place et pour que les personnes handicapées puissent accéder facilement aux immeubles.

**Suite à donner**

Reconduction de la mesure.

## Mesures économiques et fiscales

### Consultation de l'Office des personnes handicapées du Québec

#### Obstacle n° 1 : Absence de consultation lors de l'élaboration de mesures prévues dans les lois et règlements qui peuvent entraîner d'importantes conséquences pour les personnes handicapées

Certaines mesures élaborées par le Ministère peuvent avoir d'importantes conséquences sur les personnes handicapées.

**Objectif**

Avoir accès aux recommandations de l'Office des personnes handicapées du Québec lors de l'élaboration de mesures pouvant avoir d'importantes conséquences sur les personnes handicapées.

**Mesure retenue**

Conformément à l'article 61.2 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, consulter le ministre responsable de l'application de la Loi, par l'intermédiaire de l'Office des personnes handicapées du Québec, lors de l'élaboration de mesures, prévues dans les lois et règlements, qui pourraient avoir d'importantes conséquences sur les personnes handicapées.

**Indicateur de résultats**

Consultation de l'Office des personnes handicapées du Québec et du ministre, lorsque nécessaire.

### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

Dans le budget 2024-2025, le gouvernement a annoncé :

- l'élimination, à compter de janvier 2025, de la réduction de la rente de retraite pour les aînés en situation d'invalidité qui atteignent l'âge de 65 ans;
- des modifications aux critères d'admissibilité aux suppléments pour les enfants handicapés.

Le ministre responsable de l'Office des personnes handicapées du Québec a été impliqué dans les travaux du budget 2024-2025 en ce qui concerne les suppléments pour les enfants handicapés.

### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure. L'Office des personnes handicapées du Québec sera consulté, si nécessaire.

## **Accessibilité au travail**

### **Obstacle : Difficulté à maintenir en emploi les personnes ayant des contraintes sévères**

Faisant partie des mesures d'accessibilité au travail, le maintien en emploi peut être un défi important pour les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

### **Objectif**

Maintenir en emploi des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

### **Mesure retenue**

Suivre l'utilisation du crédit d'impôt pour le maintien en emploi des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

### **Indicateur de résultats**

Nombre d'entreprises ayant bénéficié du crédit d'impôt pour le maintien en emploi des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

### **Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure**

En 2023-2024, 51 entreprises ont réclamé le crédit d'impôt pour maintenir en emploi une personne handicapée ayant des contraintes sévères à l'emploi. On observe donc une augmentation de 50 % de l'utilisation de ce crédit d'impôt dans la dernière année par rapport à 2022-2023, où 34 entreprises en ont bénéficié.

### **Suite à donner**

Reconduction de la mesure : suivre l'évolution de l'utilisation de ce crédit d'impôt auprès des entreprises et l'ajuster au besoin.

# Obstacles à l'intégration des personnes handicapées

---

Un obstacle est un facteur environnemental physique ou social qui entrave la réalisation des habitudes de vie lorsqu'il entre en interaction avec les facteurs personnels (les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques d'une personne). Le plan d'action 2024-2025 vise à fournir des solutions pour éliminer plusieurs obstacles présents dans l'environnement physique et social des personnes handicapées.

De façon plus précise, ce plan d'action prend en compte l'accessibilité de l'information, la difficulté d'accès physique à certains lieux publics, la méconnaissance des caractéristiques des personnes handicapées, leur environnement de travail, leur productivité et le manque d'attractivité du marché du travail dû aux conséquences des déficiences, des incapacités et des situations de handicap.

L'accessibilité de l'information, la consultation d'informations écrites et les communications, notamment par téléphone, peuvent constituer des obstacles à la bonne communication avec les personnes handicapées.

De plus, certains services qui pourraient jouer un rôle dans l'accueil d'une personne handicapée peuvent ne pas être au courant de l'arrivée de cette personne au sein du personnel.

Les caractéristiques des personnes handicapées, leur réalité au quotidien et les mesures favorisant leur intégration sont souvent méconnues. En outre, tous les gestionnaires du Ministère ne connaissent pas nécessairement les mesures incitatives à l'embauche des personnes handicapées.

En ce qui concerne l'environnement de travail, l'accès des employés handicapés à leur lieu de travail ainsi qu'à certains services, tels que les services de santé, peut être restreint en raison d'incapacités liées à leur mobilité. Le Ministère doit par conséquent veiller à ce que tous ses édifices soient accessibles en tout temps aux personnes handicapées et doit leur assurer un plein accès aux services offerts en milieu de travail. De plus, l'évacuation des édifices en cas d'urgence peut être difficile pour certaines personnes handicapées. Quant à l'environnement de travail lui-même, il ne répond pas toujours aux besoins engendrés par une incapacité liée à un handicap, ce qui peut nuire à la productivité des personnes handicapées.

Au moment de l'achat ou de la location de biens et services, ceux-ci ne sont pas toujours adaptés ou accessibles aux personnes handicapées. Le Ministère doit mettre en place des mécanismes pour que les personnes responsables de projets immobiliers ou informatiques puissent considérer les besoins des personnes handicapées et puissent impliquer les fournisseurs dans le processus d'acquisition ou d'approvisionnement.

# Mesures prévues pour 2024-2025

---

Plusieurs mesures sont reconduites, mais ont été reformulées, entre autres afin de répondre aux formulations proposées par l'Office des personnes handicapées du Québec.

## Accessibilité des biens et services

### Approvisionnement accessible

L'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées présente l'obligation légale des ministères et organismes publics de tenir « compte dans leur processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes handicapées ».

**Obstacle : Biens et services qui, lors de leur achat ou de leur location, ne sont pas toujours accessibles aux personnes handicapées**

#### Objectif

Établir des mécanismes pour assurer l'accessibilité de biens et de services, dès leur approvisionnement (achat ou location), aux personnes handicapées.

#### Mesure retenue

Intégrer une clause concernant l'accessibilité des biens et services aux personnes handicapées dans les gabarits d'appels d'offres pour rappeler aux responsables de projet et aux fournisseurs de rendre accessibles les biens et services également aux personnes handicapées.

#### Indicateur de résultats

Clause dans les gabarits d'appels d'offres demandant de considérer l'accessibilité des biens et services aux personnes handicapées.

#### Échéance

Processus en continu

#### Responsables

Direction des ressources matérielles et Direction principale des ressources informationnelles

## Communications

### Accessibilité Web

#### Obstacle : Non-conformité au standard d'accessibilité Web

Certaines sections du site Web du ministère des Finances et du site Web d'Épargne Placements Québec ne respectent pas le standard d'accessibilité Web.

#### Objectif

S'assurer que les sites Web du Ministère et d'Épargne Placements Québec répondent plus largement au standard d'accessibilité.

#### Mesure retenue

Améliorer l'interface des sites Web pour que les personnes handicapées aient plus de facilité à accéder à certains outils téléchargeables et à les utiliser.

#### Indicateur de résultats

Application du standard sur l'accessibilité lorsqu'il y aura des ajouts de pages ou de sections, et ce, jusqu'à la refonte du site Web.

#### Échéance

31 mars 2025

#### Responsable

Direction des communications

### Diffusion de la documentation en version accessible

#### Obstacle : Documentation produite par le Ministère parfois non disponible en version accessible

Certains documents ne sont pas disponibles en version accessible. Cet obstacle est abordé en raison de la politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées*, adoptée en 2006, qui a pour but de mettre en place les conditions permettant aux personnes handicapées d'avoir accès, en toute égalité, aux services et aux documents offerts au public.

#### Objectif

Être en mesure de fournir sur demande, conformément à la politique gouvernementale, la documentation produite par le Ministère dans une version qui convient à la personne ayant fait la demande.

**Mesure retenue**

Assurer un service ad hoc aux personnes qui demandent la conversion de documents produits par le Ministère en une version accessible.

**Indicateur de résultats**

Nombre de demandes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public et de mesures d'accommodement offertes pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès aux documents du Ministère.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des communications

**Service téléphonique adapté****Obstacle n° 1 : Difficultés de communication lors d'appels téléphoniques pour les clients d'Épargne Placements Québec ayant une déficience auditive**

Les communications téléphoniques peuvent présenter des difficultés pour les citoyennes et citoyens clients d'Épargne Placements Québec ayant une déficience auditive.

**Objectif**

Assurer des communications téléphoniques adaptées aux citoyennes et citoyens clients d'Épargne Placements Québec ayant une incapacité liée à l'audition.

**Mesure retenue**

Utiliser les services de fournisseurs de relais afin de pouvoir communiquer avec les personnes disposant d'un appareil de télécommunication pour sourds (ATS).

**Indicateur de résultats**

Nombre de plaintes formulées par la clientèle.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction générale des opérations bancaires et financières

## **Obstacle n° 2 : Difficultés de communication lors d'appels téléphoniques pour le personnel ayant une déficience auditive**

Les communications téléphoniques peuvent présenter des difficultés pour le personnel ayant une incapacité liée à l'audition.

### **Objectif**

Assurer des communications téléphoniques adaptées au personnel ayant une incapacité liée à l'audition.

### **Mesure retenue**

Intégrer, lorsque nécessaire, un dispositif de réduction des distorsions au téléphone des employés ayant une incapacité liée à l'audition.

### **Indicateur de résultats**

Nombre de dispositifs de réduction des distorsions au téléphone distribués en fonction du nombre de demandes reçues.

### **Échéance**

31 mars 2025

### **Responsable**

Direction principale des systèmes d'information, avec la collaboration de la Direction des ressources humaines

## **Obstacle n° 3 : Difficultés d'attention et de concentration lors de rencontres virtuelles pour le personnel ayant une déficience auditive ou un déficit d'attention**

Les rencontres virtuelles étant de plus en plus utilisées, le bruit ambiant peut nuire à la concentration du personnel ayant un handicap auditif ou un trouble du déficit d'attention avec ou sans l'hyperactivité.

### **Objectif**

Assurer de réduire les bruits ambiants pour améliorer l'attention et la concentration lors de rencontres virtuelles.

### **Mesure retenue**

Proposer un casque d'écoute à suppression du bruit pour augmenter le son de la discussion et réduire les bruits ambiants aux personnes ayant des difficultés d'attention et de concentration, ou encore d'audition pour leurs rencontres virtuelles.

### **Indicateur de résultats**

Nombre de casques d'écoute à suppression du bruit distribués en fonction du nombre de demandes reçues par la personne-ressource en ergonomie.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

## Sensibilisation

### Information sur l'accueil et l'intégration d'une personne handicapée au sein du personnel

#### Obstacle n° 1 : Difficulté à être informé de l'arrivée d'une personne handicapée au sein de l'organisation

Certains services favorables à l'adaptation de l'environnement et des outils de travail ou à l'intégration de personnes handicapées peuvent ne pas être informés de l'arrivée d'une personne handicapée au sein de l'organisation.

**Objectif**

S'assurer que les personnes qui offrent les services favorisant l'adaptation de l'environnement et des outils de travail et l'intégration des personnes handicapées reçoivent l'information leur permettant de prendre les mesures adéquates.

**Mesure retenue**

Veiller à ce que les techniciennes en dotation transmettent à la personne-ressource en ergonomie et à la conseillère en santé des personnes au travail l'information relative à l'arrivée d'une personne handicapée au sein du personnel.

**Indicateur de résultats**

Comparaison entre le nombre de nouvelles personnes handicapées au sein du personnel et le nombre de noms transmis à la personne-ressource en ergonomie et à la conseillère en santé des personnes au travail.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsables**

Direction de la gestion de la main-d'œuvre et des relations du travail et Direction des ressources humaines

## **Obstacle n° 2 : Méconnaissance des personnes issues des groupes visés dans le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 en ce qui concerne l'offre de service du Secrétariat du Conseil du trésor pour les aider à mieux s'intégrer dans la fonction publique québécoise**

### **Objectif**

S'assurer que tout le personnel est informé de l'offre de service du Secrétariat du Conseil du trésor en lien avec le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028, car les personnes issues des groupes visés sont peu portées à s'identifier comme faisant partie de ces groupes dans le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*.

### **Mesure retenue n° 1**

Mettre à jour l'offre de service en lien avec le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor dans l'intranet du Ministère.

### **Indicateur de résultats**

Nombre de mises à jour faites dans la section intranet du Programme d'accès à l'égalité en emploi en fonction des ajouts ou des changements dans l'offre de service du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.

### **Échéance**

31 mars 2025

### **Responsable**

Direction des ressources humaines

### **Mesure retenue n° 2**

Informé tout le personnel des ajouts ou changements dans l'offre de service du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor pour s'assurer que tous les groupes visés par le Programme sont informés.

### **Indicateur de résultats**

Nombre de manchettes diffusées en fonction du nombre de communications transmises par le Secrétariat du Conseil du trésor pour nous informer d'un ajout ou d'un changement dans son offre de service liée au Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028.

### **Échéance**

31 mars 2025

### **Responsable**

Direction des ressources humaines

# **Sensibilisation du personnel à la réalité et au potentiel des personnes handicapées**

## **Obstacle n° 1 : Méconnaissance de la réalité des personnes handicapées**

La réalité des personnes handicapées et les mesures favorisant leur intégration sont méconnues.

### **Objectif n° 1 : Plan d'action à l'égard des personnes handicapées**

Faire connaître le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 au personnel du Ministère.

#### **Mesure retenue n° 1**

Publier dès son adoption le plan d'action sur le site Web et dans l'intranet du Ministère.

#### **Indicateur de résultats**

Diffusion du plan d'action 2023-2024.

#### **Échéance**

Automne 2024

#### **Responsable**

Direction des ressources humaines

#### **Mesure retenue n° 2**

Diffuser une manchette pour informer le personnel de la publication du plan d'action et pour l'inviter à en prendre connaissance.

#### **Indicateur de résultats**

Diffusion d'une manchette.

#### **Échéance**

Automne 2024

#### **Responsable**

Direction des ressources humaines

### **Objectif n° 2 : Sensibiliser le personnel**

Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.

#### **Mesure retenue n° 1**

Diffuser une manchette dans l'intranet à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées 2024.

**Indicateur de résultats**

Manchette diffusée à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées 2024.

**Échéance**

3 décembre 2024

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 2**

Souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées 2024.

**Indicateur de résultats**

Manchette diffusée à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées 2024.

**Échéance**

1<sup>er</sup> juin 2024

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 3**

Susciter la participation des employés dans l'élaboration du plan d'action 2024-2025.

**Indicateur de résultats**

Nombre de nouvelles personnes impliquées dans l'élaboration du plan d'action 2024-2025.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 4**

Prendre en considération les besoins des personnes handicapées lorsqu'elles suivent une formation offerte par la Direction des ressources humaines.

**Indicateur de résultats**

Nombre de personnes ayant demandé des mesures d'accommodement avant de suivre une formation offerte par la Direction des ressources humaines.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction du développement organisationnel et de la révision des processus

**Mesure retenue n° 5**

Offrir de la sensibilisation en matière de santé mentale.

**Indicateur de résultats**

Diffusion d'une manchette.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 6**

Sensibiliser tout le personnel au sujet du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 et à l'importance de remplir le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique* afin de permettre à l'organisation de prendre en compte les besoins des personnes handicapées, si nécessaire.

**Indicateur de résultats**

Diffusion d'une manchette annuelle destinée à tout le personnel.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 7**

Élaborer une stratégie ministérielle d'équité, de diversité et d'inclusion orientée sur l'atteinte des objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.

**Indicateur de résultats**

Production d'une stratégie ministérielle d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que d'un plan de réalisation pour atteindre les objectifs ministériels.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

### **Objectif n° 3 : Sensibiliser les gestionnaires**

Sensibiliser les gestionnaires à la réalité des personnes handicapées.

#### **Mesure retenue n° 1**

Lors de l'accueil d'un nouvel employé handicapé, prendre en considération ses besoins.

#### **Indicateur de résultats**

Nombre de personnes ayant demandé des mesures d'accommodement lors de leur arrivée au Ministère.

#### **Échéance**

31 mars 2025

#### **Responsable**

Direction des ressources humaines

#### **Mesure retenue n° 2**

Lors de la formation *Embaucher les meilleurs candidats : tout ce qu'il faut savoir*, fournir de la documentation sur les personnes handicapées aux gestionnaires.

#### **Indicateur de résultats**

Nombre de gestionnaires ayant suivi la formation.

#### **Échéance**

31 mars 2025

#### **Responsable**

Direction de la gestion de la main-d'œuvre et des relations du travail

### **Objectif n° 4 : Sensibiliser la Direction des ressources humaines**

Sensibiliser le personnel de la Direction des ressources humaines à la réalité des personnes handicapées.

#### **Mesure retenue**

S'assurer que le bulletin *Express-O* est consulté par l'équipe de la Direction des ressources humaines.

#### **Indicateur de résultats**

Trois personnes de la Direction des ressources humaines abonnées au bulletin *Express-O*.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Obstacle n° 2 : Méconnaissance des gestionnaires en ce qui concerne les mesures incitatives à l'embauche des personnes handicapées**

Les gestionnaires du Ministère ne connaissent pas toujours les mesures incitatives à l'embauche des personnes handicapées. Cet obstacle est abordé en raison de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.

**Objectif**

Sensibiliser l'ensemble des gestionnaires du Ministère à la mise en application du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.

**Mesure retenue n° 1**

Assurer la mise à jour de la page intranet du Programme d'accès à l'égalité en emploi selon l'évolution de l'offre de service issue du plan d'action du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.

**Indicateur de résultats**

Nombre de mises à jour faites concernant les ajouts ou modifications de l'offre de service issue du plan d'action du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor qui nous sont communiquées.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 2**

Informar les gestionnaires du Ministère concernant les ajouts et les modifications de l'offre de service issue du plan d'action du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor lorsque ce sont des mesures incitatives pour embaucher des personnes handicapées.

**Indicateur de résultats**

Nombre de communications faites à l'intention des gestionnaires en fonction des ajouts et modifications demandées par le Secrétariat du Conseil du trésor concernant des mesures incitatives à l'embauche des personnes handicapées.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsables**

Direction des ressources humaines et Direction de la gestion de la main-d'œuvre et des relations du travail

**Mesure retenue n° 3**

Accompagner les gestionnaires dans l'application des mesures du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor

**Indicateur de résultats**

Nombres d'accompagnements effectués auprès de gestionnaires ou nombres d'outils créés concernant l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction de la gestion de la main-d'œuvre et des relations du travail

**Mesure retenue n° 4**

Développer une stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion qui favorise également l'attraction et la fidélisation des personnes handicapées.

**Indicateur de résultats**

Insérer un objectif spécifique portant sur l'atteinte des objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

### **Mesure retenue n° 5**

Sensibiliser les gestionnaires au Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 et à l'importance de discuter avec les membres de leur équipe qui semblent avoir une incapacité persistante de leurs besoins particuliers, et à l'importance de leur suggérer de remplir ou de faire une mise à jour du *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*.

#### **Indicateur de résultats**

Communiqué annuel pour faire cette sensibilisation.

#### **Échéance**

31 mars 2025

#### **Responsable**

Direction de la gestion de la main-d'œuvre et des relations du travail

### **Mesure retenue n° 6**

Effectuer une relance annuelle auprès de tous les gestionnaires du Ministère pour leur rappeler les cibles de redressement visant les personnes handicapées et le principe d'embaucher la personne handicapée lorsque les compétences entre les deux meilleurs candidats, dont la personne handicapée, sont égales.

#### **Indicateur de résultats**

Communiqué annuel adressé aux gestionnaires pour faire ce rappel.

#### **Échéance**

31 mars 2025

#### **Responsables**

Direction de la gestion de la main-d'œuvre et des relations du travail et Direction des ressources humaines

## **Lieux de travail**

### **Sécurité en cas d'urgence**

#### **Obstacle : Difficulté d'évacuation en cas d'urgence**

L'évacuation des édifices, en cas d'urgence, peut être difficile pour certaines personnes handicapées.

#### **Objectif**

Assurer une évacuation efficace pour tous, en tout temps.

### **Mesure retenue n° 1 : Système d'évacuation**

S'assurer que les responsables des mesures d'urgence de chaque édifice veillent à ce que les systèmes d'évacuation répondent en tout temps aux besoins particuliers des personnes handicapées.

#### **Indicateur de résultats**

Systèmes d'évacuation répondant aux besoins du personnel handicapé.

#### **Échéance**

31 mars 2025

#### **Responsables**

Direction des ressources matérielles

### **Mesure retenue n° 2 : Protocole d'évacuation**

S'assurer que les responsables des mesures d'urgence de chaque édifice veillent à ce que les protocoles d'évacuation répondent en tout temps aux besoins particuliers des personnes handicapées.

#### **Indicateur de résultats**

Protocoles d'évacuation répondant aux besoins du personnel handicapé.

#### **Échéance**

31 mars 2025

#### **Responsables**

Direction des ressources matérielles

## **Santé physique et psychologique**

### **Obstacle n° 1 : Environnement de travail inadapté**

L'environnement de travail ne répond pas toujours aux besoins engendrés par une incapacité liée à un handicap.

#### **Objectif**

Assurer aux personnes handicapées un environnement fonctionnel et des outils de travail efficaces.

#### **Mesure retenue n° 1**

Adapter l'environnement et les outils de travail afin de répondre aux besoins du personnel handicapé.

#### **Indicateur de résultats**

Nombre de demandes d'adaptation reçues et nombre de mesures de soutien fournies.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 2**

Offrir des accommodements au travail afin de répondre aux besoins du personnel handicapé.

**Indicateur de résultats**

Nombre de demandes d'accommodement reçues et nombre de mesures de soutien fournies.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Obstacle n° 2 : Difficulté à identifier les personnes handicapées dans l'organisation**

L'accessibilité à des services pour les personnes handicapées nécessite qu'elles se soient désignées comme telles sur le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*. Or, cette information étant délicate pour elles, les personnes handicapées omettent parfois de s'identifier sur le formulaire, car elles veulent être considérées et traitées de la même façon que leurs collègues.

**Objectif**

Savoir qui sont toutes les personnes handicapées de l'organisation afin qu'elles puissent être informées des services auxquels elles ont accès.

**Mesure retenue n° 1**

Donner accès au *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique* dans l'intranet à tout nouveau membre du personnel qui intègre le Ministère afin que cette personne puisse être informée des services auxquels elle a accès si elle s'identifie comme personne handicapée.

**Indicateur de résultats**

Inclure le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique* dans la liste des formulaires obligatoires à remplir et qui sont transmis aux nouveaux membres du personnel à leur entrée en fonction.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction de la gestion de la main-d'œuvre et des relations du travail

**Mesure retenue n° 2**

S'assurer que la page intranet des formulaires à remplir par les nouveaux membres du personnel affiche les services auxquels ils ont accès lorsqu'ils se désignent comme personnes handicapées dans le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*.

**Indicateur de résultats**

Page intranet « Formulaires obligatoires et documents » accessible, afin de promouvoir les services d'adaptation de poste et d'accommodement entre autres pour les personnes handicapées.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 3**

Inviter les membres du personnel à remplir le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique* pour nous informer des changements liés à leurs limitations ou à leur handicap, ce qui leur permettra de bénéficier des services qu'offre l'organisation.

**Indicateur de résultats**

Publication d'une manchette annuellement, afin d'informer le personnel de l'existence du *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique* et de l'avantage de le remplir pour avoir accès aux services auxquels il pourrait avoir droit.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction de la gestion de la main-d'œuvre et des relations du travail

**Mesure retenue n° 4**

S'assurer que les nouveaux employés remplissent le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*.

**Indicateur de résultats**

Transmission d'un courriel à tous les nouveaux employés afin qu'ils remplissent les formulaires d'entrée en fonction, dont le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*, et relance jusqu'à la réception de ce dernier.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction de la gestion de la main-d'œuvre et des relations du travail

**Obstacle n° 3 : Difficulté d'accès aux services de santé**

L'accessibilité des services de santé peut être restreinte en raison du manque de mobilité des employés.

**Objectif**

Rendre les services de santé accessibles aux personnes handicapées du Ministère.

**Mesure retenue n° 1**

Proposer le déplacement de la personne-ressource en ergonomie sur les lieux du travail ou une rencontre virtuelle lorsque la mobilité réduite de la personne le justifie.

**Indicateur de résultats**

Libellé visible dans l'intranet du Ministère afin de proposer le déplacement de la personne-ressource en ergonomie sur les lieux du travail ou de proposer une rencontre virtuelle.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 2**

S'assurer que la conseillère en santé des personnes au travail du Ministère effectue un suivi annuel auprès de toutes les personnes handicapées du Ministère afin de connaître leurs besoins particuliers.

**Indicateur de résultats**

Toutes les personnes handicapées du Ministère sont contactées par la conseillère en santé des personnes au travail.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 3**

Réorganiser le contenu de la section réservée aux personnes handicapées dans l'intranet, afin de la rendre plus visible et plus accessible.

**Indicateur de résultats**

Section réservée aux personnes handicapées dans l'intranet plus visible et plus accessible.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

**Mesure retenue n° 4**

Informers les nouveaux employés sur les services offerts en santé des personnes et sur les professionnels à qui s'adresser en cas de besoin.

**Indicateur de résultats**

Lors de l'accueil de groupe, la conseillère en attraction des talents informe les nouveaux employés sur les services qu'offre la conseillère en santé des personnes au travail, et leur dit à qui s'adresser.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction des ressources humaines

## **Accessibilité à l'ensemble des édifices du Ministère**

### **Obstacle : Difficulté d'accès au lieu de travail**

Tous les édifices du Ministère doivent être accessibles en tout temps aux personnes handicapées.

#### **Objectif**

Avoir des immeubles faciles d'accès pour les employés et les clients handicapés : rampes d'accès, portes automatiques, ascenseurs accessibles, stationnements réservés.

#### **Mesure retenue**

S'assurer que les installations techniques mises en place pour permettre l'accès des personnes handicapées sont fonctionnelles.

#### **Indicateur de résultats**

Respect du calendrier d'entretien ou de vérification.

#### **Échéance**

31 mars 2025

#### **Responsables**

Direction des ressources matérielles

## **Mesures économiques et fiscales**

### **Consultation de l'Office des personnes handicapées du Québec**

#### **Obstacle n° 1 : Absence de consultation lors de l'élaboration de mesures prévues dans les lois et règlements qui peuvent entraîner d'importantes conséquences pour les personnes handicapées**

Certaines mesures élaborées par le Ministère peuvent avoir d'importantes conséquences sur les personnes handicapées.

#### **Objectif**

Avoir accès aux recommandations de l'Office des personnes handicapées du Québec lors de l'élaboration de mesures pouvant avoir d'importantes conséquences sur les personnes handicapées.

**Mesure retenue**

Conformément à l'article 61.2 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, consulter le ministre responsable de l'application de la Loi, par l'intermédiaire de l'Office des personnes handicapées du Québec, lors de l'élaboration de mesures, prévues dans les lois et règlements, qui pourraient avoir d'importantes conséquences sur les personnes handicapées.

**Indicateur de résultats**

Consultation, lorsque nécessaire, de l'Office des personnes handicapées du Québec et du ministre.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Direction générale de l'organisation du budget, de l'administration et du secrétariat

**Accessibilité au travail****Obstacle : Difficulté à maintenir en emploi les personnes ayant des contraintes sévères**

Faisant partie des mesures d'accessibilité au travail, le maintien en emploi peut être un défi important pour les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

**Objectif**

Maintenir en emploi des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

**Mesure retenue**

Suivre l'utilisation du crédit d'impôt pour le maintien en emploi des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

**Indicateur de résultats**

Nombre d'entreprises ayant bénéficié du crédit d'impôt pour le maintien en emploi des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

**Échéance**

31 mars 2025

**Responsable**

Secteur des politiques fiscales aux entreprises, du développement économique et des sociétés d'État

# Adoption et diffusion du plan d'action

---

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025 a été adopté le 8 octobre 2024 par la sous-ministre des Finances, Julie Gingras.

Sa publication sera annoncée aux endroits suivants :

- site Web du Ministère ([www.finances.gouv.qc.ca](http://www.finances.gouv.qc.ca));
- intranet du Ministère;
- rapport annuel de gestion du Ministère.

## Coordonnées pour joindre la représentante du Ministère

---

Les demandes d'information, les commentaires et les suggestions se rapportant au plan d'action ou aux services offerts par le Ministère aux personnes handicapées peuvent être adressés à :

### **Ann Vaillancourt**

Conseillère en santé des personnes au travail  
Direction des ressources humaines  
Ministère des Finances

8, rue Cook, 1<sup>er</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 0A4  
[ann.vaillancourt@finances.gouv.qc.ca](mailto:ann.vaillancourt@finances.gouv.qc.ca)  
Tél. : 418 656-8570

