

PLAN D'ACTION 2025-2026 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES ET BILAN DES RÉALISATIONS 2024-2025

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION



Une version accessible de ce document est en ligne sur le site Quebec.ca.
Si vous éprouvez des difficultés techniques ou pour obtenir une version adaptée,
veuillez communiquer avec la Direction des communications au info@mapaq.gouv.qc.ca.

Pour plus d'information :

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec) G1R 4X6

Téléphone : 418 380-2110
Sans frais : 1 888 222-MAPA (1 888 222-6272)
Site Web : Quebec.ca

Dépôt légal : 2025
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN 978-2-555-02766-4 (PDF)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2025

TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE	4
PRÉSENTATION DU MINISTÈRE	4
GROUPE DE TRAVAIL.....	5
BILAN DES RÉALISATIONS 2024-2025.....	6
REDDITION DE COMPTES.....	22
PLAN D'ACTION 2025-2026 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES	23
PUBLICATION	34
ANNEXE I – LEXIQUE.....	35

CONTEXTE

Conformément à l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, et dans le respect des recommandations de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (ci-après nommé « Ministère » ou « MAPAQ ») publie son plan d'action 2025-2026 à l'égard des personnes handicapées. Ce plan d'action, qui inclut le bilan des réalisations de l'exercice 2024-2025, présente des mesures visant à réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées.

Soucieux de poser des actions concrètes qui soient porteuses de résultats, le Ministère s'engage à poursuivre ses efforts pour sensibiliser l'ensemble de son personnel aux besoins et aux réalités des personnes handicapées. De plus, il entend tout mettre en œuvre pour offrir à ces dernières un accueil adapté et les accompagner dans leur intégration ainsi que leur cheminement au sein de l'organisation, et ce, dans un milieu de travail ouvert et inclusif.

PRÉSENTATION DU MINISTÈRE

Mission

Le Ministère a pour mission de favoriser une offre alimentaire de qualité et d'appuyer le développement d'un secteur bioalimentaire prospère et durable contribuant à la vitalité des territoires et à la santé de la population.

En août dernier, le MAPAQ a lancé la Politique bioalimentaire 2025-2035 – Nourrir nos ambitions. Avec cette politique, fruit de nombreuses consultations menées auprès de plus de 300 partenaires de même que du grand public, le Québec se donne les moyens de renforcer son autonomie alimentaire et de soutenir un secteur essentiel à notre économie, à la vitalité de nos régions et à la santé du Québec.

Clientèle

La clientèle du MAPAQ, répartie dans tous les maillons de la chaîne bioalimentaire, est très étendue et fortement diversifiée. Elle se compose de consommateurs, d'entreprises agricoles, de pêcheurs et d'aquaculteurs, de transformateurs alimentaires, de distributeurs, de grossistes et de détaillants en alimentation, de restaurateurs, de manipulateurs d'aliments, de fournisseurs de services associés à la production, de propriétaires ou de gardiens d'équidés et d'animaux domestiques de compagnie ainsi que de ministères et d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux.

Organisation administrative

Pour accomplir l'ensemble de ses mandats, le Ministère s'appuie sur des employés qui travaillent dans les secteurs d'activité suivants :

- Le développement durable, territorial et sectoriel;
- Les pêches, l'aquaculture, le commerce, la transformation et les relations intergouvernementales;
- La salubrité alimentaire, l'inspection et la santé animale;
- Les politiques bioalimentaires, les ressources financières et les investissements;
- La gouvernance, la performance ministérielle et l'innovation.

Afin de bien servir sa clientèle, le Ministère est présent sur l'ensemble du territoire québécois : 62,2 % de son effectif permanent travaille en dehors du siège social de Québec. Au 31 mars 2025, il comptait 1 414 employés. À la même date, 14 personnes handicapées faisaient partie de son personnel, ce qui correspondait à un taux de représentativité de 1,0 %.

GROUPE DE TRAVAIL

La Direction des ressources humaines est l'unité administrative responsable de produire et de mettre en œuvre le présent plan d'action. À cet égard, elle a désigné une répondante ministérielle qui a, entre autres responsabilités, celle de coordonner le groupe de travail qui veille à ce que le Ministère contribue à l'objectif gouvernemental consistant à accroître la participation sociale des personnes handicapées. Ce groupe est composé de représentants de différents secteurs d'activité qui identifient des problématiques et proposent des pistes de solution pour les contrer.

CONSULTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Par le biais de différentes tribunes, le personnel du Ministère est ponctuellement invité à réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées en partageant ses idées ou en témoignant de sa réalité. Un employé en situation de handicap a collaboré à la validation de contenus et a donné son opinion au regard d'orientations à suivre et d'actions à poser.

La veille réalisée en continu permet aussi d'être au fait des défis, des progrès et des besoins spécifiques des personnes handicapées. D'ailleurs, certaines mesures sont inspirées de cette veille de même que des recommandations d'organismes qui représentent cette population. Les avis et les opinions d'autres regroupements et commissions qui influencent les pratiques en milieu de travail sont également considérés.

BILAN DES RÉALISATIONS 2024-2025

Ce bilan des réalisations couvre la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025. Sur les 43 mesures inscrites au plan d'action 2024-2025 :

- 91 % ont été réalisées totalement ou en partie;
- 9 % ont été reportées ou suspendues.

De plus, quatre mesures non inscrites à ce plan d'action ont été réalisées.

Enfin, six mesures réalisées sont terminées et ne seront donc pas reconduites. Il importe de préciser que, selon leur type, elles continuent d'être appliquées.



VOLET : ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION

OBSTACLE

Les contenus et les moyens utilisés pour communiquer ne sont pas toujours adaptés aux besoins des personnes présentant une incapacité.

OBJECTIF

Poursuivre les efforts investis pour sensibiliser le personnel du Ministère à l'importance de toujours penser « inclusion et accessibilité », en faisant la promotion d'une communication inclusive et de l'application de bonnes pratiques visant à produire des documents accessibles ou dans un format adapté qui démontreront qu'au Ministère, tous sont considérés et reconnus.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
1. Poursuivre l'application du Standard sur l'accessibilité des sites Web pour tout document destiné au grand public et publié sur le site Québec.ca. NOUVEAU	Nombre de documents accessibles publiés en 2024-2025	Mesure réalisée Au total, 14 documents ont été publiés.	Mesure reconduite
2. Offrir une assistance aux personnes handicapées qui éprouvent des difficultés à naviguer dans le site Web du Ministère, qui ont besoin d'aide pour remplir un formulaire ou qui désirent obtenir une version accessible d'un document qui ne l'est pas.	Nombre de demandes traitées	Mesure réalisée en partie Aucune demande n'a été adressée depuis la mise en place de cette mesure.	Mesure reconduite

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
3. Promouvoir , en amont, de bonnes pratiques pour élaborer et produire des documents accessibles ou dans un format adapté.	Nombre de communications diffusées	Mesure réalisée Une actualité a été publiée.	Mesure reconduite
4. Ajouter , dans les publications officielles du Ministère destinées au grand public, une mention précisant que la version accessible est offerte en ligne et qu'il est possible d'obtenir une version adaptée en communiquant avec la Direction des communications.	Plus de 75 % des publications officielles publiées en 2024-2025 qui affichent cette mention	Mesure réalisée Au Ministère, 90 % des publications officielles affichent cette mention.	Mesure reconduite
5. Sensibiliser le personnel du Ministère à l'importance d'une rédaction inclusive. NOUVEAU	Liste des moyens utilisés	Mesure réalisée Deux actualités ont été publiées. Pour appuyer les efforts de sensibilisation, le feuillet d'information <i>Rédaction inclusive : afficher ses valeurs par l'écriture – Utiliser les mots justes pour parler du handicap</i> a été produit. Lorsqu'il sera validé, il sera proposé à l'ensemble du personnel du Ministère.	Mesure modifiée et reconduite



VOLET : ACCESSIBILITÉ DES SERVICES, DES ACTIVITÉS ET DES ÉVÉNEMENTS

OBSTACLE

L'omission involontaire de mesures peut restreindre la participation des personnes handicapées à des services, à des activités et à des événements.

OBJECTIF

Offrir des services, des activités et des événements accessibles à toute personne handicapée et sensibiliser le personnel du Ministère et nos partenaires à cet égard.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
6. Faire le suivi des conventions signées avec les deux organismes à but non lucratif des domaines de l'agrotourisme et du tourisme gourmand, particulièrement au regard de leurs engagements pour la sensibilisation du secteur à l'importance d'adapter l'accès des sites (entreprises agricoles, marchés publics, écomusées, restaurants) aux personnes à mobilité réduite.	Liste des activités réalisées	Mesure réalisée Les deux organismes ont réalisé plusieurs activités en 2024-2025 au regard des conventions qui se termineront le 31 mars 2026 : ■ Mise à jour de la liste des écomusées accessibles dans le guide Le Québec pour tous; ■ Poursuite des engagements de l'un des organismes en ce qui concerne l'accessibilité des sites, 85 % des membres actuels ayant obtenu la cote <i>partiellement ou totalement accessible</i> de Kéroul et 100 % des nouveaux membres depuis juillet 2023; ■ Formation en continu des membres et du personnel; ■ Publication du guide de bonnes pratiques Adapter ses lieux aux personnes en situation de handicap.	Mesure reconduite
7. Sensibiliser le personnel du Ministère à l'importance de penser « accessibilité » lors de la tenue de réunions ou de l'organisation d'événements. NOUVEAU	Nombre et nature des activités de sensibilisation réalisées	Mesure réalisée Deux actualités ont été publiées. Un document en cours de production sera publié en 2025-2026. Son contenu correspond à deux mesures, soit l'accessibilité aux événements et le recours à de bonnes pratiques dans l'utilisation de l'application de communication collaborative Teams (mesure 34).	Mesure modifiée et reconduite
8. Désigner , par un visuel, un texte ou un logo, les événements accessibles du Ministère. NOUVEAU	Visuel développé et utilisé	Mesure réalisée en partie Un logo représentant l'accessibilité a été proposé. Les modalités d'affichage et d'utilisation sont en partie établies et seront communiquées en 2025-2026.	Mesure modifiée et reconduite



VOLET : ATTEINTE DES RÉSULTATS ATTENDUS

OBSTACLE

Pour différentes considérations, l'atteinte des cibles inscrites dans le plan d'action peut sembler difficile.

OBJECTIF

Faciliter l'atteinte des cibles inscrites dans le plan d'action en mettant en place ou en formalisant des mécanismes et des outils.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
9. Réaliser une veille informationnelle au regard de l'inclusion et de l'intégration des personnes handicapées.	Veille documentée et, s'il y a lieu, initiatives proposées	Mesure réalisée Une veille est réalisée en continu. Certaines mesures en sont inspirées. Aux abonnements déjà pris s'ajoutent ceux aux infolettres et aux alertes « Actualités » de la CDPDJ ¹ ainsi que ceux aux cyberbulletins <i>Express-O</i> et <i>Passerelle</i> de l'OPHQ, ² .	Mesure reconduite
10. Être à l'affût des travaux réalisés par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) au regard de la diversité et de l'inclusion, particulièrement de ceux en lien avec le plan d'action dont le lancement est prévu pour mars 2025. NOUVEAU	Rencontres ou échanges ponctuels avec les représentantes au MAPAQ du réseau de répondantes et de répondants en matière de diversité et d'inclusion du SCT	Mesure réalisée Outre la consultation ponctuelle de la plateforme de collaboration du SCT, des échanges et des partages ont lieu régulièrement avec les représentantes au MAPAQ du réseau de répondantes et de répondants en matière de diversité et d'inclusion, qui ont participé à toutes les rencontres de ce réseau en 2024-2025. Au 31 mars 2025, le plan d'action du SCT n'était pas diffusé.	Mesure reconduite

1. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

2. À l'automne 2025, le cyberbulletin *Express-O* a été remplacé par l'infolettre *Québec sans obstacles*. Le cyberbulletin *Passerelle* a été publié jusqu'à l'hiver 2024.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
11. Sensibiliser aux biais inconscients les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires. NOUVEAU	Nombre et nature des activités réalisées	Mesure réalisée Deux actualités ont été publiées. Le webinaire <i>Biais inconscients et stéréotypes : détecter et agir</i> a été inscrit à l'offre de formation de l'automne 2024. Vingt personnes y ont participé en direct. La promotion de ce webinaire en rediffusion a été faite en décembre 2024. Les biais inconscients sont aussi abordés dans la formation <i>Les entrevues de sélection</i> , destinée aux gestionnaires.	Mesure terminée
12. Se questionner sur une approche à privilégier pour favoriser une hausse du taux de représentativité des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées. NOUVEAU	Approche définie	Mesure réalisée L'approche à privilégier a été établie lors d'une rencontre tenue en mai 2024.	Mesure terminée
13. Exploiter ou adapter les outils de sensibilisation fournis par le SCT pour faciliter l'auto-identification chez les membres des groupes visés dont font partie les personnes handicapées. NOUVEAU	Liste des outils exploités ou adaptés	Mesure reportée Dans l'attente des outils de sensibilisation, la promotion de l'autodéclaration (vidéo et guide) est effectuée au moyen du document <i>Votre talent est bienvenu</i> , destiné aux nouveaux employés en situation de handicap.	Mesure reconduite



VOLET : ATTRACTION ET RECRUTEMENT

OBSTACLE

Certains préjugés et croyances peuvent nuire à l'embauche de personnes handicapées.

OBJECTIF

Améliorer le taux de représentativité des personnes handicapées.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
14. Promouvoir le programme d'accès à l'égalité en emploi à l'intention de tous les groupes victimes de discrimination en emploi.	Nombre d'activités de promotion réalisées	Mesure réalisée - Deux actualités ont été publiées. - Une brève a été publiée dans la zone de partage de l'intranet. - Par le biais d'une actualité, deux capsules vidéo faisant la promotion de l'embauche de personnes handicapées ont été partagées avec l'ensemble du personnel du Ministère.	Mesure modifiée et reconduite
15. Présenter , au moment de la dotation, des candidatures de personnes appartenant à des groupes cibles, dont les personnes handicapées qualifiées.	Nombre de personnes handicapées embauchées comparativement au nombre d'emplois pour lesquels des candidatures de personnes handicapées ont été présentées	Mesure réalisée Des candidatures de personnes handicapées ont été présentées pour 12 emplois réguliers et 1 emploi occasionnel. Aucune d'entre elles n'a obtenu un emploi.	Mesure reconduite
16. Ajouter systématiquement, dans les affichages de postes, une mention relative aux mesures d'accès à l'égalité en emploi à l'intention, entre autres, des personnes handicapées, et ce, quel que soit le mode de dotation.	Plus de 90 % des postes affichés qui présentent cette mention	Mesure réalisée Cette mention est inscrite dans tous les affichages.	Mesure terminée

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
17. Rendre disponible , pour une utilisation dans le gabarit d'offre d'emploi, un bandeau qui montre que le Ministère valorise la diversité. NOUVEAU	Date de début de la disponibilité du bandeau	Mesure réalisée en partie Aucun bandeau n'a été produit compte tenu du projet en cours concernant la personnalisation de la marque employeur. Un logo représentant la diversité a toutefois été proposé.	Mesure modifiée et reconduite
18. Réviser le contenu « fixe » des affichages de postes. NOUVEAU	Date d'utilisation du contenu révisé	Mesure réalisée Le contenu a été révisé en janvier 2025. Tous les affichages présentent le contenu révisé depuis le début de février 2025. Une section spécifique à l'accès à l'égalité en emploi a été créée et mise en lumière dans tous les affichages.	Mesure terminée



VOLET : ACCUEIL ET INTÉGRATION

OBSTACLE

En raison de la méconnaissance des modalités et des consignes à suivre pour l'adaptation de l'environnement de travail, on peut croire qu'il est compliqué d'accueillir des personnes handicapées.

OBJECTIF

Améliorer et **faciliter** l'intégration des personnes handicapées en faisant la promotion des mesures d'accommodement et d'accessibilité.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
19. Faciliter l'expression, la communication et l'identification des besoins en matière d'accommodement et d'accessibilité chez les nouveaux employés présentant un handicap.	Formulaire numérique « Nouvel employé », et directive et processus afférents modifiés	Mesure suspendue et revue Le projet « C2ITSM ³ » étant reconsidéré, les mesures 19, 20 et 26 seront regroupées pour assurer la prise en compte globale de ces besoins et faciliter la recherche de solutions permettant d'y répondre.	Mesure faisant l'objet d'un regroupement
20. S'assurer que l'information pertinente est communiquée lors de la livraison du projet « C2ITSM » compte tenu des modifications apportées au formulaire numérique « Nouvel employé ». NOUVEAU	Information communiquée	Mesure suspendue et revue Le projet « C2ITSM » étant reconsidéré, les mesures 19, 20 et 26 seront regroupées pour assurer la prise en compte globale de ces besoins et faciliter la recherche de solutions permettant d'y répondre.	Mesure faisant l'objet d'un regroupement
21. Promouvoir , auprès des responsables de l'accueil ministériel et des gestionnaires, le feuillet d'information destiné aux nouveaux employés qui ont un handicap.	Activités de promotion réalisées	Mesure réalisée en partie Étant donné le ralentissement de l'embauche, le feuillet a été présenté à la pièce.	Mesure reconduite

3. Projet « C2ITSM » : refonte de la plateforme de gestion des demandes, qui permet notamment de centraliser les demandes de services, les incidents, les tâches, etc.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
22. Poursuivre le cycle de validation de la directive et du processus portant sur les demandes d'accommodement et considérer la mesure de remboursement prévue au Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028.	Directive et processus appliqués	Mesure réalisée en partie La mesure de remboursement prévue au Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 a été communiquée aux équipes concernées. Étant donné que des modifications ont été apportées à la directive et au processus portant sur les demandes d'accommodement, des consultations et un contrôle de qualité final doivent être faits.	Mesure reconduite
23. Doter les gestionnaires d'outils visant à faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans leur équipe.	Liste des outils proposés	Mesure réalisée Le webinaire <i>L'accueil de personnes handicapées au sein des équipes de travail</i> a été inscrit à l'offre de formation de l'hiver et du printemps 2025. Le document <i>Votre sécurité nous tient à cœur</i> et celui portant sur l'accessibilité font partie du matériel qui a été proposé.	Mesure reconduite
24. Encourager , pour les six mois suivant l'embauche, le jumelage du nouvel employé en situation de handicap qui le souhaite avec une personne expérimentée de son équipe.	Offre de jumelage communiquée	Mesure réalisée en partie Le document <i>Une association gagnante : le jumelage</i> a été produit et sera promu en 2025-2026.	Mesure reconduite



VOLET : FIDÉLISATION

OBSTACLE

Les besoins spécifiques des personnes handicapées sont méconnus.

OBJECTIF

Favoriser l'embauche durable des personnes handicapées.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
25. Recueillir , trois mois après l'embauche, des renseignements sur les besoins des personnes handicapées ainsi que leurs commentaires et leurs suggestions.	Collectes effectuées et propos considérés	Mesure réalisée Le document <i>Une pratique qui rapporte : retour sur l'intégration</i> a été produit et sera remis lors de l'embauche.	Mesure reconduite
26. Modifier le formulaire numérique « Demande de service » afin de différencier les demandes d'accommodement et d'accessibilité adressées par une personne handicapée des autres types de demandes, et de s'assurer que la solution est en adéquation avec le besoin exprimé par cette personne. NOUVEAU	Formulaire modifié	Mesure suspendue et revue Le projet « C2ITSM » étant reconsidéré, les mesures 19, 20 et 26 seront regroupées pour assurer la prise en compte globale de ces besoins et faciliter la recherche de solutions permettant d'y répondre.	Mesure faisant l'objet d'un regroupement



VOLET : ENVIRONNEMENT PHYSIQUE

OBSTACLE

L'accessibilité aux lieux et aux espaces de travail ainsi qu'aux installations du Ministère peut être réduite et entravée par différents facteurs ou obstacles pouvant compromettre la sécurité des personnes handicapées.

OBJECTIF

Optimiser l'efficacité et la qualité de vie des personnes handicapées afin qu'elles évoluent dans un milieu de travail sain et sécuritaire.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
27. Traiter les demandes visant à faciliter l'accès des personnes handicapées aux lieux et aux espaces de travail ainsi qu'aux installations du Ministère ou s'assurer que ces demandes sont prises en charge par la Société québécoise des infrastructures (SQI).	Nombre de demandes traitées par rapport au nombre de demandes reçues	Mesure réalisée Les sept demandes reçues ont été traitées.	Mesure reconduite
28. Fournir aux personnes handicapées, dès leur entrée en fonction et en cours d'emploi, un environnement de travail physique accessible.	Nombre de postes de travail aménagés par rapport au nombre de personnes handicapées embauchées qui ont besoin d'un poste adapté	Mesure réalisée Un poste de travail adapté a été aménagé dans le cadre du projet de milieu de travail axé sur les activités (MTAA).	Mesure reconduite
29. Vérifier la conformité des installations du Ministère. Inventorier les améliorations possibles en matière d'accessibilité lors de projets d'aménagement et mettre en œuvre ces améliorations.	Nombre de fiches présentant les mesures d'accessibilité en place et celles ajoutées durant les travaux	Mesure réalisée Trois fiches ont été remplies.	Mesure reconduite

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
30. Promouvoir l'ergonomie des postes de travail.	Nombre et nature des activités de promotion réalisées	Mesure réalisée La formation <i>L'ergonomie au bureau et en télétravail</i> a été offerte dans le cadre de la Semaine de la santé et de la sécurité au travail et 78 personnes s'y sont inscrites. La formation présentée est accessible dans l'intranet.	Mesure reconduite
31. Promouvoir l'application de l'approvisionnement accessible.	Nombre et nature des activités de promotion réalisées	Mesure réalisée Une actualité a été publiée. La promotion des publications de l'OPHQ intitulées <i>Approvisionnement accessible : des réponses à vos questions</i> et <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées – Guide d'accompagnement : volet équipements de bureau</i> a été faite.	Mesure reconduite
32. Recenser et faire connaître les pratiques et les mesures appliquées en matière d'approvisionnement en biens et en services accessibles. NOUVEAU	Pratiques et mesures recensées et communiquées	Mesure réalisée Une actualité a été publiée. La nécessité de considérer les besoins des personnes handicapées lors du processus d'approvisionnement en biens et en services est l'un des neuf principes directeurs inscrits dans la Directive ministérielle en matière de gestion contractuelle. La promotion de cette directive sera réalisée en 2025-2026.	Mesure modifiée et reconduite



VOLET : ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE

OBSTACLE

La méconnaissance de moyens d'accommodement pouvant faciliter la réalisation des tâches et des activités peut compliquer le quotidien des personnes handicapées.

OBJECTIF

Encourager et promouvoir l'accessibilité des technologies de l'information et de la communication (TIC) aux personnes handicapées.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
33. Fournir aux personnes handicapées, dès leur entrée en fonction et en cours d'emploi, des applications et des équipements spécialisés, et consigner les demandes pour référence ultérieure.	Nombre de demandes reçues et liste des applications et des équipements fournis	Mesure réalisée Aucune demande n'a été reçue.	Mesure reconduite
34. Recenser et faire connaître les mesures appliquées pour assurer la qualité et l'efficacité des aides techniques adaptées aux différents types de handicaps.	Mesures recensées et communiquées	Mesure réalisée en partie Un document en cours de production sera publié en 2025-2026. Son contenu correspond à deux mesures, soit le recours à de bonnes pratiques dans l'utilisation de l'application de communication collaborative Teams et l'accessibilité aux événements (mesure 7).	Mesure modifiée et reconduite



VOLET : ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL ET SOCIAL

OBSTACLE

Sensibilisation et formation – Il est courant de se sentir maladroit au contact de personnes handicapées. La méconnaissance de leur réalité quotidienne peut contribuer à alimenter ce malaise.

OBJECTIF

Développer une culture organisationnelle inclusive qui favorisera un sentiment d'appartenance et d'engagement.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
35. Communiquer aux conseillères en développement organisationnel et aux gestionnaires les informations d'intérêt concernant les conséquences du télétravail sur les personnes handicapées. NOUVEAU	Informations partagées	Mesure réalisée Les informations sont communiquées lors de rencontres d'équipe et via la plateforme Teams. Le télétravail étant bien intégré dans les pratiques, cette mesure ne sera pas reconduite.	Mesure terminée
36. Publiciser sur l'intranet, les activités, les événements et les témoignages promouvant la réalité des personnes handicapées.	Nombre d'actualités publiées	Mesure réalisée Cinq actualités ont été publiées, dont certaines traitaient de plusieurs sujets. Quatre brèves ont été publiées dans la zone de partage de l'intranet.	Mesure reconduite
37. Promouvoir le plan d'action et le faire connaître à l'ensemble du personnel du Ministère.	Plan d'action communiqué à l'ensemble du personnel	Mesure réalisée La promotion du plan d'action a été faite à quatre reprises en cours d'exercice.	Mesure reconduite
38. Communiquer des moyens d'éliminer ou de réduire les idées reçues à l'égard des personnes handicapées. NOUVEAU	Nombre et nature des communiqués transmis	Mesure réalisée La promotion de contenu traitant de la réalité des personnes handicapées et des préjugés à leur égard a été réalisée à différents moments de l'année et à l'aide des moyens suivants : ■ Deux articles de journaux; ■ Une enquête de La Presse canadienne; ■ Cinq capsules vidéo et témoignages; ■ Une émission télévisée; ■ Un webinaire; ■ Une autoformation.	Mesure reconduite

OBSTACLE

Prévention et sécurité – La méconnaissance de toute forme d'incapacité peut entraver la qualité de vie et la sécurité des personnes handicapées.

OBJECTIF

Connaître les différentes incapacités non seulement afin d'éliminer et de réduire les risques, mais aussi pour créer un climat de travail convivial et respectueux.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
39. Consulter des personnes handicapées ou leurs représentants afin de mieux déceler les obstacles auxquels elles doivent faire face et d'implanter des mesures pour les prévenir, les éliminer ou les réduire.	Nombre de consultations réalisées	Mesure réalisée Un employé en situation de handicap est souvent consulté, tant pour obtenir des avis que pour valider des contenus qui seront publiés. L'abonnement aux publications produites par des organismes qui regroupent des personnes handicapées ou qui leur offrent un soutien, la consultation de leurs sites Web et des prises de contact au besoin sont autant de moyens qui nous permettent d'orienter nos messages et nos actions.	Mesure reconduite
40. Sensibiliser le personnel du Ministère aux différents types d'incapacités et aux défis qu'ils comportent.	Nombre et nature des activités de sensibilisation réalisées	Mesure réalisée La diffusion d'actualités et de brèves dans l'intranet a permis de promouvoir des capsules vidéo présentant différentes incapacités et les défis qu'elles comportent. Les témoignages d'une personne de petite taille et de personnes présentant une incapacité visuelle ou le syndrome de Treacher et Collins ont été présentés. La série télévisée <i>Vestiaires</i> a aussi fait l'objet d'une communication. Un article mettant en lumière la clientèle autiste a été proposé. Enfin, une invitation à suivre l'autoformation <i>Mieux accueillir les personnes handicapées</i> a été lancée.	Mesure reconduite

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2025	LA SUITE
41. Promouvoir les mesures prévues pour les personnes ayant besoin d'assistance lors d'une évacuation.	Mesures publicisées	Mesure réalisée La promotion de la formation obligatoire <i>Mesures d'urgence</i> , qui inclut un volet portant sur les personnes qui ont besoin d'assistance lors d'une évacuation, a été faite en septembre 2024. Pour renforcer le message, le document <i>Votre sécurité nous tient à cœur</i> a été produit. Cette référence d'intérêt devra être rendue accessible en 2025-2026.	Mesure reconduite
42. Prendre en charge tout signalement et toute demande concernant la sécurité des personnes handicapées et y donner suite . NOUVEAU	Nombre de signalements et de demandes reçus	Mesure réalisée Deux préoccupations ont été adressées à la répondante ministérielle des personnes handicapées. Le suivi approprié a été fait pour chacun de ces signalements.	Mesure reconduite
43. Vérifier les mesures mises en place pour assurer la sécurité des personnes handicapées, toutes incapacités confondues, et les actualiser si nécessaire. NOUVEAU	Mesures vérifiées et actualisées si nécessaire	Mesure réalisée Une vérification a permis de constater que la formation obligatoire <i>Mesures d'urgence</i> avait été mise à niveau et qu'elle avait été adaptée au contexte de la prestation de travail en mode hybride. Cette actualisation rappelle, entre autres, qu'un tel mode de travail exige que <i>chaque employé se responsabilise individuellement quant à la gestion préventive des mesures d'urgence</i> . Les messages véhiculés dans le document <i>Votre sécurité nous tient à cœur</i> contribueront aussi à la sécurité des personnes en situation de handicap.	Mesure terminée

QUATRE MESURES RÉALISÉES, MAIS NON INSCRITES AU PLAN D'ACTION

1. Outre celles portant sur leur sécurité, deux préoccupations concernant les personnes handicapées ont été adressées à la répondante ministérielle, qui a fait le suivi approprié. Une mesure sera ajoutée afin d'assurer un traitement adéquat de toute demande ayant pour objet de démystifier le handicap ainsi que de favoriser un environnement organisationnel et social inclusif.
2. Des échanges avec un répondant d'un autre ministère ont permis d'obtenir de l'information sur l'application d'une mesure d'intérêt.
3. Dans sa déclaration de services aux citoyens, actualisée et publiée en décembre 2024, le Ministère a renforcé son engagement visant à offrir à ses clientèles « une prestation de services accessible, courtoise, respectueuse, transparente et empressée, assurant un traitement juste et équitable en toute circonstance et tenant compte de vos besoins particuliers ».
4. La répondante ministérielle des personnes handicapées a participé à trois formations qui lui ont permis de parfaire ses connaissances sur différents aspects touchant ces personnes :
 - a. La formation *L'intégration, l'accompagnement et le maintien en emploi des personnes handicapées* du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH);
 - b. La formation *Ouverture à la diversité et gestion inclusive* du SCT;
 - c. La formation *Biais inconscients et stéréotypes : détecter et agir* de l'Université du Québec à Rimouski.

REDDITION DE COMPTES

L'objectif de la politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* est de mettre en place, au sein de l'Administration, toutes les conditions qui permettront aux personnes handicapées d'avoir accès, en toute égalité, aux documents et aux services offerts au public.

Pour se conformer à cette politique, les ministères et les organismes gouvernementaux ont l'obligation de publier, dans leur plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées :

1. Le nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public;
2. Les mesures d'accommodement dont ils se sont dotés pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à leurs documents et à leurs services.

Nombre de plaintes reçues

Pour l'exercice 2024-2025, aucune plainte n'a été adressée au responsable ministériel de la gestion des plaintes.

Mesures d'accommodement mises en place

Aucun besoin nécessitant la mise en place de mesures d'accommodement n'a été exprimé.

PLAN D'ACTION 2025-2026 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le plan d'action 2025-2026 s'articule autour de trois axes d'intervention :

1. Le Ministère et ses engagements;
2. L'expérience employé;
3. Un milieu sain et inclusif.

Chacun de ces axes se décline en volets qui comptent plusieurs mesures.

Révision des mesures initiales et ajout de nouvelles mesures

Le plan d'action 2025-2026 présente 43 mesures, soit :

- 27 mesures reconduites;
- 7 mesures modifiées et reconduites;
- 8 nouvelles mesures;
- 3 mesures regroupées en une seule.

AXE UN LE MINISTÈRE ET SES ENGAGEMENTS



Tant pour ses employés présents sur tout le territoire québécois que pour sa clientèle diversifiée, le Ministère veille à ce que ses locaux, ses services, ses activités et ses événements soient accessibles à tous, particulièrement aux personnes présentant une incapacité, peu importe sa nature. Dans cette optique, il s'engage à ce que l'information destinée au grand public soit accessible ou offerte dans un format adapté. De plus, conscient que la diversité des profils et des talents crée la richesse d'une organisation, il valorise des pratiques de gestion inclusives qui favorisent un milieu de travail où chacun est reconnu et apprécié.

Pour accomplir ses engagements et atteindre ses objectifs, le Ministère se dote d'un plan d'action présentant des mesures qui contribueront à éliminer ou, du moins, à réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées et des échéances permettant de les réaliser.



VOLET : ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION

OBSTACLE

Les contenus et les moyens utilisés pour communiquer ne sont pas toujours inclusifs ou adaptés aux besoins des personnes présentant une incapacité.

OBJECTIF

Poursuivre les efforts investis pour sensibiliser le personnel du Ministère à l'importance de toujours penser « inclusion et accessibilité », en faisant la promotion d'une communication inclusive et de l'application de bonnes pratiques visant à produire des documents accessibles ou dans un format adapté qui démontreront qu'au Ministère, tous sont considérés et reconnus.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE ⁴	ÉCHÉANCE
1. Poursuivre l'application du Standard sur l'accessibilité des sites Web pour tout document destiné au grand public et publié sur le site Québec.ca.	Nombre de documents accessibles publiés	DC	31 mars 2026
2. Offrir une assistance aux personnes handicapées qui éprouvent des difficultés à naviguer dans le site Web du Ministère, qui ont besoin d'aide pour remplir un formulaire ou qui souhaitent obtenir une version accessible d'un document qui ne l'est pas.	Nombre de demandes traitées	DC	En continu
3. Promouvoir de bonnes pratiques pour élaborer et produire des documents accessibles ou dans un format adapté.	Nombre de communications diffusées	DRH et DC	31 mars 2026

4. Sigles et acronymes (ordre alphabétique) : **DAT** : Direction des affaires territoriales **DC** : Direction des communications **DGTNRI** : Direction générale de la transformation numérique et des ressources informationnelles **DRH** : Direction des ressources humaines **DRIMC** : Direction des ressources immobilières, matérielles et des contrats

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE ⁴	ÉCHÉANCE
4. Ajouter , dans les publications officielles du Ministère destinées au grand public, une mention précisant que la version accessible est offerte en ligne et qu'il est possible d'obtenir une version adaptée en communiquant avec la Direction des communications.	Plus de 75 % des publications officielles publiées qui affichent cette mention	DC	En continu
5. Sensibiliser le personnel du Ministère à l'importance d'une rédaction inclusive et l'outiller à cette fin.	Nombre et nature des activités de sensibilisation réalisées Outil disponible	DRH et DC	31 mars 2026



VOLET : ACCESSIBILITÉ DES SERVICES, DES ACTIVITÉS ET DES ÉVÉNEMENTS

OBSTACLE

L'omission involontaire de mesures peut restreindre la participation des personnes handicapées à des services, à des activités et à des événements.

OBJECTIF

Offrir des services, des activités et des événements accessibles à toute personne handicapée et sensibiliser le personnel du Ministère et nos partenaires à cet égard.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
6. Faire des conventions signées avec les deux organismes à but non lucratif des domaines de l'agrotourisme et du tourisme gourmand, particulièrement au regard de leurs engagements pour la sensibilisation du secteur à l'importance d'adapter l'accès des sites (entreprises agricoles, marchés publics, écomusées, restaurants) aux personnes à mobilité réduite.	Liste des activités réalisées	DAT	31 mars 2026
7. Sensibiliser le personnel du Ministère à l'importance de penser « accessibilité » lors de la tenue de réunions ou de l'organisation d'événements et l'outiller à cette fin.	Nombre et nature des activités de sensibilisation réalisées Outil disponible	DRH et DC	31 mars 2026
8. Établir les modalités d'utilisation du visuel produit pour désigner les événements accessibles et en faire la promotion.	Modalités établies et promotion réalisée	DC et DRH	31 mars 2026



VOLET : ATTEINTE DES RÉSULTATS ATTENDUS

OBSTACLE

Pour différentes considérations, l'identification d'obstacles et l'atteinte des cibles établies pour les réduire peuvent sembler difficiles.

OBJECTIF

Faciliter l'identification d'obstacles et l'atteinte des cibles inscrites dans le plan d'action en mettant en place ou en formalisant des mécanismes et des outils.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
9. Réaliser une veille informationnelle au regard de l'inclusion et de l'intégration des personnes handicapées.	Veille réalisée et, s'il y a lieu, initiatives ou mesures proposées	DRH	En continu
10. Être à l'affût des travaux réalisés par le SCT au regard de la diversité et de l'inclusion, particulièrement de ceux en lien avec le plan d'action qui sera proposé.	Rencontres ou échanges ponctuels avec les représentantes au MAPAQ du réseau de répondantes et de répondants en matière de diversité et d'inclusion du SCT	DRH	31 mars 2026
11. Exploiter ou adapter les outils de sensibilisation fournis par le SCT pour faciliter l'auto-identification chez les membres des groupes visés dont font partie les personnes handicapées.	Liste des outils exploités ou adaptés	DRH	31 mars 2026
12. S'approprier le document Vision commune de l'action gouvernementale à l'égard des personnes handicapées 2025-2030 et le promouvoir. NOUVEAU	Promotion réalisée et alignement de nos actions sur la vision	DRH	31 mars 2026
13. S'approprier la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028 , s'en inspirer et la promouvoir NOUVEAU	Promotion réalisée et alignement de nos actions sur la stratégie	DRH	31 mars 2026

AXE DEUX L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ



Le savoir-faire des personnes handicapées est un atout appréciable pour le Ministère. Afin d'attirer cette main-d'œuvre de talent, il poursuit ses efforts pour se démarquer des autres comme employeur et accroître sa visibilité auprès de ces candidats potentiels. Au-delà de l'attraction et de l'embauche, il met en place des pratiques qui lui permettront de mobiliser ce capital humain unique en favorisant une expérience employé aussi remarquable que reconnue.

Sensibilisation, accompagnement, amélioration du savoir-faire et veille sont autant de moyens qui contribueront à dynamiser l'expérience employé de tous, particulièrement des personnes en situation de handicap.



VOLET : ATTRACTION ET RECRUTEMENT

OBSTACLE

Certains préjugés et croyances peuvent nuire à l'embauche de personnes handicapées.

OBJECTIF

Améliorer le taux de représentativité des personnes handicapées.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
14. Promouvoir , auprès des gestionnaires, le programme d'accès à l'égalité en emploi à l'intention de tous les groupes victimes de discrimination en emploi.	Note transmise aux gestionnaires	DRH	31 mars 2026
15. Présenter , au moment de la dotation, des candidatures de personnes appartenant à des groupes cibles, dont les personnes handicapées qualifiées.	Nombre de personnes handicapées embauchées comparativement au nombre d'emplois pour lesquels des candidatures de personnes handicapées ont été présentées	DRH	31 mars 2026
16. Rendre disponible , pour une utilisation dans le gabarit d'offre d'emploi et d'envoi personnalisé, un logo qui montre que le Ministère valorise la diversité.	Date de disponibilité du logo	DRH	31 mars 2026
17. Prendre connaissance de l'étude Les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap , publiée en avril 2025 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, et prendre en compte tout constat jugé pertinent. NOUVEAU	Production et partage d'un résumé de l'étude	DRH	31 mars 2026



VOLET : ACCUEIL ET INTÉGRATION

OBSTACLE

En raison de la méconnaissance des modalités et des consignes à suivre pour l'adaptation de l'environnement de travail, on peut croire qu'il est compliqué d'accueillir des personnes handicapées.

OBJECTIF

Améliorer et **faciliter** l'intégration des personnes handicapées en faisant la promotion des mesures d'accommodement et d'accessibilité.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
18. Faciliter l'expression, la communication et l'identification des besoins en matière d'accommodement et d'accessibilité pour tous les employés ayant un handicap, et ce, tant à leur embauche qu'en cours d'emploi, et s'assurer que les mesures mises en place leur sont communiquées.	Moyens identifiés et communiqués	DRH, DGTNRI et DRIMC	31 mars 2026
19. Promouvoir , auprès des responsables de l'accueil ministériel et des gestionnaires, le document destiné aux nouveaux employés qui ont un handicap.	Promotion réalisée	DRH	31 mars 2026
20. Compléter la validation de la directive et du processus portant sur les demandes d'accommodement, et en faire la promotion.	Directive et processus validés et communiqués	DRH	31 mars 2026
21. Doter les gestionnaires d'outils visant à faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans leur équipe.	Outils proposés	DRH	31 mars 2026
22. Encourager , pour les six mois suivant l'embauche, le jumelage du nouvel employé en situation de handicap qui le souhaite avec une personne expérimentée de son équipe.	Offre de jumelage communiquée Document approuvé et promu	DRH	31 mars 2026



VOLET : FIDÉLISATION

OBSTACLE

Les besoins spécifiques des personnes handicapées sont méconnus.

OBJECTIF

Favoriser l'embauche durable des personnes handicapées.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
23. Recueillir , trois mois après l'embauche, des renseignements sur les besoins des personnes handicapées ainsi que leurs commentaires et leurs suggestions.	Collectes effectuées et propos considérés Document approuvé et promu	DRH	En continu
24. Vérifier la possibilité d'intégrer, dans le formulaire à remplir lors du départ d'un employé, des éléments spécifiques aux personnes en situation de handicap et ajouter ces éléments si cela est possible. NOUVEAU	Vérification faite et formulaire modifié	DRH	31 mars 2026

AXE TROIS UN MILIEU SAIN ET INCLUSIF



Conscient que chaque employé a ses propres capacités et besoins, le Ministère met tout en œuvre pour offrir un environnement de travail optimal où chacun éprouve un sentiment d'appartenance et de mieux-être. La transformation d'espaces en milieux de travail axés sur les activités (MTAA) alimente ce sentiment en offrant une grande souplesse qui permet de créer des espaces de travail présentant différents degrés de stimulation environnementale où chacun se sent bien.

De l'aménagement du poste de travail à la disponibilité de matériel, de technologies et d'équipements d'assistance, en passant par la sécurité et des pratiques de gestion bienveillantes et inclusives, le Ministère déploie des mesures d'adaptation et d'intégration qui favoriseront un milieu de travail sain et inclusif.



VOLET : ENVIRONNEMENT PHYSIQUE

OBSTACLE

L'accessibilité aux lieux et aux espaces de travail ainsi qu'aux installations du Ministère peut être réduite et entravée par différents facteurs ou obstacles pouvant compromettre la sécurité des personnes handicapées.

OBJECTIF

Optimiser l'efficacité et la qualité de vie des personnes handicapées afin qu'elles évoluent dans un milieu de travail sain et sécuritaire.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
25. Traiter les demandes visant à faciliter l'accès des personnes handicapées aux lieux et aux espaces de travail ainsi qu'aux installations du Ministère ou s'assurer que ces demandes sont prises en charge par la Société québécoise des infrastructures (SQI).	Nombre de demandes traitées par rapport au nombre de demandes reçues	DRIMC	En continu
26. Fournir aux personnes handicapées, dès leur entrée en fonction et en cours d'emploi, un environnement de travail physique accessible.	Nombre de postes de travail aménagés par rapport au nombre de personnes handicapées embauchées qui ont besoin d'un poste adapté	DRIMC	En continu
27. Vérifier la conformité des installations du Ministère. Inventorier les améliorations possibles en matière d'accessibilité lors de projets d'aménagement et mettre en œuvre ces améliorations.	Nombre de fiches présentant les mesures d'accessibilité en place et celles ajoutées durant les travaux	DRIMC	En continu
28. Promouvoir l'ergonomie des postes de travail.	Promotion réalisée	DRH	En continu

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
29. Promouvoir l'application de l'approvisionnement accessible.	Promotion réalisée	DRH et DRIMC	En continu
30. Promouvoir la Directive ministérielle en matière de gestion contractuelle, dont l'un des principes directeurs est de <i>considérer les besoins des personnes handicapées lors du processus d'approvisionnement</i> .	Promotion réalisée	DRH et DRIMC	31 mars 2026
31. Rendre accessible dans l'intranet le guide L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées – Guide d'accompagnement : volet équipements de bureau et en faire la promotion, particulièrement auprès de comités « MTAA ». NOUVEAU	Guide accessible et promotion réalisée	DRH	31 mars 2026



VOLET : ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE

OBSTACLE

La méconnaissance de moyens d'accommodement pouvant faciliter la réalisation des tâches et des activités peut compliquer le quotidien des personnes handicapées.

OBJECTIF

Encourager et **promouvoir** l'accessibilité des technologies de l'information et de la communication aux personnes handicapées.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
32. Fournir aux personnes handicapées, dès leur entrée en fonction et en cours d'emploi, des applications et des équipements spécialisés, et consigner les demandes pour référence ultérieure.	Nombre de demandes reçues et liste des applications et des équipements fournis	DRH et DGTNRI	En continu
33. Faire connaître des astuces et de bonnes pratiques pour une utilisation optimale d'outils et d'aides techniques qui offrira une expérience riche et adaptée à des personnes présentant différents types de handicaps.	Astuces et bonnes pratiques communiquées	DRH et coll.	31 mars 2026



VOLET : ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL ET SOCIAL

OBSTACLE

Sensibilisation et formation – Il est courant de se sentir maladroit au contact de personnes handicapées. La méconnaissance de leur réalité quotidienne peut contribuer à alimenter ce malaise.

OBJECTIF

Développer une culture organisationnelle inclusive qui favorisera un sentiment d'appartenance et d'engagement.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
34. Publiciser sur l'intranet les activités, les événements et les témoignages promouvant la réalité des personnes handicapées.	Nombre d'actualités publiées	DRH	En continu
35. Promouvoir le plan d'action et le faire connaître à l'ensemble du personnel du Ministère.	Plan d'action communiqué à l'ensemble du personnel	DRH	En continu
36. Communiquer des moyens d'éliminer ou de réduire les idées reçues à l'égard des personnes handicapées.	Nombre et nature des communications réalisées	DRH	31 mars 2026
37. Prendre en charge tout signalement et toute demande ayant pour objet de démystifier le handicap ainsi que de favoriser un environnement organisationnel et social inclusif. NOUVEAU	Nombre de signalements et de demandes reçus	DRH	31 mars 2026

OBSTACLE

Prévention et sécurité – La méconnaissance de toute forme d'incapacité peut entraver la qualité de vie et la sécurité des personnes handicapées.

OBJECTIF

Connaître les différentes incapacités non seulement afin d'éliminer ou de réduire les risques, mais aussi pour créer un climat de travail convivial et respectueux.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
38. Consulter des personnes handicapées ou leurs représentants afin de mieux déceler les obstacles auxquels elles doivent faire face et d'implanter des mesures pour les prévenir, les éliminer ou les réduire.	Nombre et types de consultations réalisées	DRH	En continu
39. Sensibiliser le personnel du Ministère aux différents types d'incapacités et aux défis qu'ils comportent.	Activités de sensibilisation réalisées	DRH	En continu
40. Promouvoir les mesures prévues pour les personnes ayant besoin d'assistance lors d'une évacuation.	Mesures promues	DRIMC et DRH	31 mars 2026
41. Prendre en charge tout signalement et toute demande concernant la sécurité des personnes handicapées, et y donner suite .	Nombre de signalements et de demandes reçus	DRH et DRIMC	31 mars 2026
42. Sensibiliser la direction responsable des projets de transformation de milieux de travail et les différents comités à l'importance de considérer les besoins des personnes en situation de handicap, toutes incapacités confondues. NOUVEAU	Sensibilisation réalisée	DRH	31 mars 2026
43. Évaluer différentes options pour rendre facilement accessibles les références et les outils relatifs aux personnes handicapées de même que ceux qui leur sont consacrés. NOUVEAU	Options évaluées et appliquées	DRH et DC	31 mars 2026

PUBLICATION

Adoption

Le Plan d'action 2025-2026 à l'égard des personnes handicapées, y compris le bilan des réalisations 2024-2025, a été approuvé par le sous-ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation le 5 novembre 2025.

Diffusion

Ce plan d'action est publié en format numérique sur le site officiel du gouvernement du Québec de même que sur le site de l'OPHQ. Pour obtenir ce document par des médias adaptés, on doit communiquer avec le MAPAQ en composant le numéro sans frais 1 888 222-6272. Enfin, dans le respect des pratiques de gestion écoresponsable du gouvernement, une copie papier sera fournie à la suite de toute demande en ce sens qui aura été faite à ce numéro de téléphone.

POUR NOUS JOINDRE

Toute demande d'information, tout commentaire ou toute suggestion portant sur ce plan d'action peuvent être transmis par écrit à l'adresse suivante :

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
Direction des ressources humaines
À l'attention de la répondante ministérielle des personnes handicapées
200, chemin Sainte-Foy, 1^{er} étage
Québec (Québec) G1R 4X6

ou être communiqués par courriel à la [répondante ministérielle](#).

ANNEXE I – LEXIQUE

Actualité :	Article publié dans la page d'accueil de l'intranet du Ministère et dont le contenu peut intéresser l'ensemble de son personnel ou être pertinent pour certains groupes d'employés spécifiques. Note : Dans le contexte du présent document.
Déficiences :	« Une déficience est une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique. Elle est le résultat d'un état pathologique objectif, observable, mesurable et pouvant faire l'objet d'un diagnostic. » Source : Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées.
Environnement de travail :	Ensemble des éléments matériels et humains susceptibles d'influencer favorablement la réalisation des tâches quotidiennes. Cela inclut : • l'environnement physique de travail; • l'environnement numérique de travail; • l'environnement organisationnel et social. Note : Dans le contexte du présent document.
Format adapté :	« Les documents en formats adaptés renvoient à tout format d'édition non traditionnelle. » Source : Politique gouvernementale L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.
Handicap :	« Un handicap est un désavantage social pour une personne résultant d'une déficience ou d'une incapacité et qui limite ou interdit l'accomplissement de ses rôles sociaux (liés à l'âge, au sexe, aux facteurs socio-culturels). » Source : Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées.
Incapacité :	« Une incapacité correspond à toute réduction (résultant d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain. » Source : Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées.
Mesure :	« La mesure est le moyen précis que l'on prendra pour atteindre l'objectif. » Source : Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées : volet Ministères et organismes publics.
MTAA :	Milieu de travail axé sur les activités. La conception d'un MTAA s'appuie sur trois piliers constitutifs : l'organisation du travail, les technologies et l'espace. Il vise à fournir au personnel les meilleures circonstances pour la réalisation de chacune de ses activités liées au travail. Source : Transformation du milieu de travail – Introduction au milieu de travail axé sur les activités (MTAA).

- Objectif :** « L'objectif exprime l'intention, l'engagement, ce que l'on veut réaliser et produire, bref le but poursuivi par les services et les programmes offerts. »
- Source : [Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées : volet Ministères et organismes publics.](#)
- Participation sociale :** « Une situation de participation sociale correspond à la pleine réalisation des habitudes de vie résultant de l'interaction entre les facteurs personnels (les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques personnelles) et les facteurs environnementaux (les facilitateurs et les obstacles). »
- Source : [Site du Réseau international sur le processus de production du handicap \(RIPPH\).](#)
- 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. »
- Cette définition s'applique à tout individu, femme ou homme, ayant une déficience. Il peut s'agir d'un enfant, d'un adulte ou d'une personne aînée.
- Source : [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.](#)

