

PLAN D'ACTION

2016
2018

À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
-------------------	---

PRÉSENTATION DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION.....	4
--	---

PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTION 2016-2018 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES	6
--	---

PLAN D'ACTION 2016-2018 : OBSTACLES IDENTIFIÉS ET ACTIONS POURSUIVIES.....	7
---	---

1. ACCESSIBILITÉ DES LIEUX ET DES OUTILS DE TRAVAIL	7
2. ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION.....	9
3. DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE	10
4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	10
5. AUTRES ACTIONS DESTINÉES À FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES	12

ANNEXE 1

MAPAQ – BILAN 2015-2016 DU PLAN D'ACTION 2016-2018 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES	14
---	----

1. ACCÈS PHYSIQUE DES LIEUX	14
2. ACCESSIBILITÉ DES PROGRAMMES ET DES SERVICES POUR LES CITOYENS	15
3. APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET SERVICES	17
4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	17

ANNEXE 2

MAPAQ – BILAN 2016-2017 DU PLAN D'ACTION 2016-2018 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES	20
---	----

1. ACCESSIBILITÉ DES LIEUX ET DES OUTILS DE TRAVAIL	20
2. ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION.....	22
3. DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE	23
4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	23
5. AUTRES ACTIONS DESTINÉES À FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES	25

INTRODUCTION

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale adoptée en 2004 privilégie la voie de la responsabilisation, qui se traduit notamment par l'attribution de nouvelles responsabilités et obligations à de nombreux acteurs gouvernementaux.

Ainsi, l'article 61.1 de la Loi prévoit que les ministères et les organismes publics qui emploient au moins 50 personnes ainsi que les municipalités qui comptent au moins 15 000 habitants adoptent un plan d'action visant à favoriser l'intégration des personnes handicapées et qu'ils en fassent la reddition de comptes annuellement.

Plus précisément, la Loi établit que ce plan d'action doit identifier des obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans les secteurs visés et des mesures qui seront prises dans l'année qui suit pour lever ces obstacles. Les premiers plans d'action devaient être adoptés au plus tard le 17 décembre 2005 et rendus publics annuellement.

C'est dans ce contexte que le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) a présenté, en 2006, son premier plan d'action pour favoriser l'intégration des personnes handicapées au sein de son organisation et dans le secteur bioalimentaire.

Le présent plan d'action, qui porte sur la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2018, a pour objet de faire état des mesures d'accommodement annoncées précédemment et de présenter les nouvelles mesures à mettre en œuvre durant l'année.

Le bilan des actions réalisées au cours de l'année 2016-2017 se trouve en annexe.

PUBLICATION

Le plan d'action sera rendu public dans le site Internet du Ministère en format accessible selon le standard sur l'accessibilité d'un site Web SGQRI-008-01 du Secrétariat du Conseil du trésor. Il sera également accessible par média adapté à toute personne qui en fera la demande. Il suffira de s'adresser aux préposés aux renseignements généraux du Ministère en composant le numéro de téléphone sans frais 1 888 222-6272.

ADOPTION

La mise à jour du Plan d'action 2016-2018 à l'égard des personnes handicapées a été approuvée par le sous-ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation.

(Original signé)

29 mai 2017

Marc Dion
Sous-ministre de l'Agriculture, des Pêcheries
et de l'Alimentation

Date

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

MISSION

La mission du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation se définit comme suit :

Favoriser la prospérité du secteur bioalimentaire et veiller à la qualité des aliments dans une perspective de développement durable.

En visant à favoriser la prospérité du secteur bioalimentaire, cette mission confirme le rôle économique du Ministère dans la mise en place d'un environnement d'affaires propice au développement du potentiel bioalimentaire du Québec, y compris la mise en valeur du territoire agricole et des ressources marines. Le bioalimentaire est un secteur majeur de l'économie du Québec et se distingue par des retombées économiques dans toutes les régions, notamment en milieu rural.

De plus, en veillant à la qualité des aliments, le Ministère concourt au maintien de leur sécurité en ce qui concerne l'innocuité et la salubrité, encourage la qualité nutritive et commerciale des produits alimentaires du Québec, contribue à la protection de la santé publique et favorise le bien-être animal.

La mission du Ministère s'inscrit également dans une perspective de développement durable, puisqu'elle répond à la fois aux enjeux de développement économique ainsi qu'aux enjeux sociaux et environnementaux liés à la santé, à la protection de l'environnement, au développement des régions et aux rapports harmonieux entre les divers acteurs économiques et sociaux sur le territoire. La recherche constante d'un tel équilibre contribue au mieux-être individuel et collectif de la population québécoise¹.

1. Source : Plan stratégique 2015-2018 du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation.

CLIENTÈLE

La clientèle du MAPAQ, qui est répartie dans tous les maillons de la chaîne bioalimentaire, est très étendue et fortement diversifiée. Elle se compose de producteurs 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, d'étudiants du domaine bioalimentaire et de consommateurs.

ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Pour accomplir l'ensemble de ses mandats, le Ministère s'appuie sur des sous-ministériats et sur une direction générale qui se consacrent aux activités suivantes :

- Le développement régional et le développement durable;
- La formation bioalimentaire;
- Les pêches et l'aquaculture commerciales;
- Les politiques agroalimentaires;
- La santé animale et l'inspection des aliments;
- La transformation alimentaire et les marchés;
- Les services à la gestion.

En date du 31 mars 2016, le Ministère comptait 1 539 employés, dont 1 321 personnes à statut régulier et 218 à statut occasionnel. À cette même date, il comptait 20 personnes handicapées parmi les membres de son personnel, soit un taux de représentativité de 1,4 % par rapport à l'effectif total. Ce taux est en légère augmentation par rapport à celui enregistré l'année précédente (+ 0,2 point de pourcentage).

Pour bien servir sa clientèle, le Ministère est présent sur l'ensemble du territoire québécois, et près de 68,61 % de l'effectif permanent travaille en dehors du siège social de Québec.

PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTION 2016-2018 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Entre les mois d'avril et de mai 2016, le Ministère a tenu une consultation auprès des personnes handicapées qu'il emploie afin qu'elles déterminent les obstacles auxquels elles peuvent être confrontées dans leur travail au quotidien ou qui pourraient nuire à l'accessibilité des services offerts à la clientèle. Onze personnes handicapées se sont portées volontaires pour participer à cet exercice confidentiel. Pour encadrer les échanges, le Ministère leur a fourni différentes définitions et leur a posé deux questions :

1. Quels obstacles avez-vous vécus ou avez-vous constatés dans l'exercice de votre travail et qui pourraient limiter ou rendre impossibles :
 - L'accès aux services du MAPAQ pour une personne handicapée?
 - L'intégration des personnes handicapées travaillant au MAPAQ?
2. Quelles seraient les mesures d'ajustement, d'accommodement, de sensibilisation ou d'éducation nécessaires pour réduire ou retirer ces obstacles ou pour vous permettre de les surmonter?

Cette consultation a aussi permis de constater les nombreux efforts individuels que font les personnes handicapées pour s'intégrer au travail et s'adapter en fonction de leurs limitations, notamment en participant à la recherche de solutions faciles à implanter et à coût nul.

Le répondant ministériel pour les personnes handicapées a ensuite discuté de ces différents obstacles avec les gestionnaires des directions donnant des services aux personnes handicapées dans le but de dégager des pistes d'action à poursuivre au cours des prochaines années. Ces actions ont pu s'inspirer des propositions ou des suggestions formulées par les personnes handicapées (ex. : sensibilisation du personnel et des gestionnaires, éducation, accommodements ciblés). À la suite de cette consultation et d'une réflexion sur les problèmes relatifs à l'intégration des personnes handicapées au Ministère, diverses mesures ont été retenues en vue de réduire ou d'éliminer progressivement les obstacles. Le plan d'action 2016-2018 poursuit deux objectifs :

Cette consultation a permis d'identifier différents obstacles liés :

- à l'accessibilité physique des lieux (ex. : déneigement inadéquat pour les personnes à mobilité réduite, absence de système d'ouverture de porte automatisé dans certains bureaux régionaux, etc.);
 - à l'absence d'outils de travail adaptés (ex. : limitations quant aux charges à porter, contraintes liées aux visioconférences pour des personnes ayant une limitation visuelle ou auditive, manque de suivi après certaines demandes ou recommandations d'adaptation);
 - aux représentations sociales (ex. : incompréhension d'une demande d'accommodement liée au manque d'information ou préjugés quant à l'impact réel d'une limitation);
 - à la connaissance des services offerts par l'organisation aux personnes handicapées (ex. : présence d'un répondant ministériel aux personnes handicapées, service d'ergonomie, etc.).
- Consolider les pratiques et les processus en place permettant de connaître les besoins des personnes handicapées et de favoriser leur accès aux services ou l'intégration en emploi au Ministère, selon le cas;
 - Réaliser des actions ciblées afin de faciliter l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

PLAN D'ACTION 2016-2018 : OBSTACLES IDENTIFIÉS ET ACTIONS POURSUIVIES

1. ACCESSIBILITÉ DES LIEUX ET DES OUTILS DE TRAVAIL

CONTEXTE ET CONSTATATIONS	OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIERS
<p>1.1 ACCÈS AUX LOCAUX</p> <p>Le MAPAQ est propriétaire d'un parc immobilier de plus de 200 infrastructures, dont de nombreux bâtiments, répartis dans 14 lieux de la province.</p> <p>Le MAPAQ occupe également plus d'une soixantaine d'espaces locatifs gérés par la Société québécoise des infrastructures (SQI), qui veille au respect des normes existantes.</p> <p>La grande diversité des incapacités des personnes handicapées (employés ou citoyens) demande des adaptations ciblées selon les besoins.</p>	<p>1.1.1 Accessibilité générale</p> <p>Différents éléments peuvent rendre difficile l'accès aux locaux du Ministère pour les personnes handicapées : aménagement des espaces de travail non adapté aux besoins des personnes handicapées, aires de circulation extérieures encombrées par la neige ou par la glace, rendant les déplacements plus ardues, etc.</p>	<p>Répondre aux demandes formulées par les employés ou par les gestionnaires en ce qui a trait à l'aménagement physique des lieux et des espaces de travail, de manière à faciliter l'accès aux personnes handicapées.</p> <p>Lorsqu'une demande concerne le champ d'action de la SQI, effectuer les démarches nécessaires pour qu'elle s'assure de sa prise en charge.</p>	<p>Direction des ressources immobilières et matérielles (DRIMM)</p>	<p>Nombre de demandes traitées</p>	<p>En continu</p>
<p>1.2 ACCESSIBILITÉ DES OUTILS DE TRAVAIL</p> <p>Le Ministère compte de nombreux employés qui doivent se déplacer pour réaliser leurs tâches (inspecteurs, techniciens agricoles, etc.). Une part importante des activités du Ministère se réalise dans des bureaux, au téléphone ou à l'aide d'un ordinateur.</p>	<p>1.2.1 Outils de travail</p> <p>Les outils de travail et l'équipement habituellement utilisés dans les bureaux du Ministère ne sont pas toujours adaptés aux besoins des personnes handicapées.</p>	<p>Répondre aux demandes formulées par les employés ou par les gestionnaires en ce qui a trait à l'adéquation du matériel et prendre les mesures nécessaires pour que les personnes handicapées disposent des outils et d'un poste de travail adaptés pour accomplir leur travail.</p>	<p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Ratio des demandes traitées répondant aux besoins des personnes handicapées par rapport aux demandes formulées</p>	<p>En continu</p>
<p>Dans l'optique de réduire les coûts liés aux frais de déplacement et de concentrer ses budgets dans les services directs aux citoyens, le Ministère encourage l'utilisation de la visioconférence.</p>	<p>1.2.2 Visioconférence</p> <p>Lorsqu'elle est utilisée en présence de personnes présentant des incapacités auditives, la visioconférence peut restreindre la capacité de lecture labiale et le niveau sonore peut être inadéquat.</p>	<p>Sensibiliser les gestionnaires et le personnel aux différentes techniques pour adapter la visioconférence aux besoins des personnes avec des incapacités auditives.</p>	<p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Nombre d'actions de sensibilisation tenues</p>	<p>31 mars 2018</p>

1. ACCESSIBILITÉ DES LIEUX ET DES OUTILS DE TRAVAIL (SUITE)

CONTEXTE ET CONSTATATIONS	OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIERS
<p>1.3 INSTITUT DE TECHNOLOGIE AGROALIMENTAIRE (ITA)</p> <p>En plus des employés, le Ministère accueille, chaque session, des étudiants handicapés dans ses programmes d'études à l'ITA. Dans la majorité des cas, des ajustements sont nécessaires pour faciliter l'accès de ces personnes aux études.</p>	<p>1.3.1 Aménagement physique des espaces de travail et des bureaux à l'ITA</p> <p>Des étudiants ou des employés de l'ITA présentant des incapacités physiques, neurologiques ou psychologiques peuvent avoir des besoins concernant des aménagements spécifiques des aires de travail ou d'étude (espace de circulation, durée des déplacements, positionnement des bureaux, etc.) ou d'accommodements particuliers afin de pouvoir réaliser adéquatement leur travail ou de poursuivre leurs études.</p>	<p>En plus des actions faites concernant les employés du Ministère, soutenir les étudiants de l'ITA et les employés du Ministère ayant une incapacité physique, neurologique ou psychologique en vue d'adapter l'aménagement physique, ergonomique et technologique afin de leur permettre de suivre leur programme d'études ou de réaliser leur travail dans les meilleures conditions.</p>	<p>Étudiants de l'ITA : Direction adjointe des affaires étudiantes</p> <p>Ministère : Direction des ressources humaines, Direction des ressources immobilières et matérielles et directions concernées de l'ITA</p>	<p>Nombre de plans individuels d'intervention mis en place par rapport au nombre de demandes formulées</p>	<p>En continu</p>
	<p>1.3.2 Besoins d'accommodement liés aux limitations physiques, neurologiques ou psychologiques pour certains étudiants de l'ITA lors d'évaluations</p> <p>Des étudiants ont besoin de temps supplémentaire ou de conditions particulières pour réaliser leurs examens et soumettent des demandes en ce sens.</p>	<p>Accorder aux étudiants les accommodements nécessaires à la passation de leurs examens, lorsque requis (ex. : locaux adaptés, augmentation du temps alloué pour la passation des examens, outils de travail adaptés).</p>	<p>Direction adjointe des affaires étudiantes</p> <p>Direction des études</p>	<p>Nombre de demandes d'accommodement réalisées.</p>	<p>En continu</p>

2. ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION

CONTEXTE ET CONSTATATIONS	OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIERS
<p>2.1 WEB</p> <p>Le principal outil utilisé pour informer les citoyens et assurer l'accès de la clientèle aux programmes du MAPAQ est le site Internet du Ministère. Ce site respecte le standard SGQRI 008-01 du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) depuis 2010.</p> <p>De plus, le Ministère respecte le standard SGQRI 008-02 établi par le SCT relativement à l'accessibilité d'un document téléchargeable. Plus de 90 documents (les plus téléchargés et ceux s'adressant au grand public) sont accessibles. Ce processus est intégré dans les façons de faire, lors des mises à jour ou lors de la création de nouveaux documents. Tous les nouveaux contenus (sites, documentation) sont conçus avec la préoccupation qu'ils respectent les standards d'accessibilité.</p>	<p>2.1.1 Documentation Web accessible</p> <p>Certains documents ne sont pas disponibles en format accessible sur le site Web, ce qui rend difficile leur consultation par les personnes handicapées.</p>	<p>Diffuser en format accessible tous les nouveaux documents destinés au grand public et produits par la Direction des communications.</p> <p>Depuis la page Accessibilité du site Internet, offrir une assistance aux personnes handicapées éprouvant des difficultés à naviguer dans le site, qui ont besoin d'aide pour remplir un formulaire ou qui désirent obtenir une version accessible d'un document qui ne l'est pas.</p>	<p>Direction des communications</p>	<p>Ratio des documents les plus téléchargés s'adressant au grand public disponibles en version accessible.</p> <p>Mise en ligne prioritaire des documents les plus téléchargés.</p> <p>Mesures d'accommodements déployées pour répondre aux demandes des citoyens handicapés au regard de l'accessibilité des documents.</p>	<p>En continu</p>

3. DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

CONTEXTE ET CONSTATATIONS	OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIERS
<p>3.1 AGROTOURISME</p> <p>Dans son plan stratégique 2015-2018, le Ministère affirme sa volonté de soutenir le développement économique du secteur bioalimentaire. Ainsi, il aimerait participer à la mise en valeur de l'agrotourisme, qui est à la portée de tous.</p>	<p>3.1.1 Accessibilité des sites</p> <p>Le Ministère reconnaît que les sites d'agrotourisme et de tourisme gourmand accessibles sont peu connus de sa clientèle et qu'ils peuvent être difficilement accessibles.</p>	<p>Accorder une aide de 30 000 \$ pour 2016-2019 à l'organisme Kéroul, dont la mission est de rendre le tourisme et la culture accessibles aux personnes à capacités physiques restreintes. Au cours de la période 2016-2018, 20 000 \$ doivent être versés.</p>	<p>Direction de l'appui au développement des entreprises et de l'aménagement du territoire</p>	<p>Versement d'une aide financière de 10 000 \$ par année financière à l'organisme Kéroul pour la période 2016-2017 et 2017-2018</p>	<p>Versement 2016-2017 : 31 mars 2017</p>
					<p>Versement 2017-2018 : 31 mars 2018</p>

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

CONTEXTE ET CONSTATATIONS	OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIERS
<p>4.1 EMPLOYABILITÉ</p> <p>Au 31 mars 2016, le MAPAQ comptait, parmi son personnel, 19 employés permanents et un employé occasionnel ayant déclaré avoir un handicap. Le degré de représentativité des personnes handicapées au regard des effectifs du Ministère est de 1,4 %, alors que la cible à atteindre est de 2 %, selon le plan d'embauche gouvernemental. Ainsi, l'embauche de personnes handicapées au Ministère demeure inférieure aux objectifs gouvernementaux et à la représentativité des personnes handicapées dans la population active.</p>	<p>4.1.1 Croyances et représentations</p> <p>Certains préjugés ou certaines croyances sociales peuvent limiter l'accès à l'embauche de personnes handicapées. Pour les surmonter, des pratiques de dotation peuvent mettre de l'avant les candidatures de personnes handicapées.</p>	<p>Informar les gestionnaires de la possibilité d'accueillir sans frais un stagiaire en vertu du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).</p>	<p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Nombre de candidatures déposées dans le cadre du PDEIPH</p>	<p>Réalisé annuellement</p>
		<p>Présenter de façon prioritaire, au moment de la dotation, des candidatures des personnes issues de groupes cibles, dont les personnes handicapées qualifiées inscrites sur des listes de déclaration d'aptitudes ou des banques de personnes qualifiées.</p>	<p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Nombre de postes pour lesquels des candidatures de personnes handicapées ont été présentées</p>	<p>En continu</p>

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (SUITE)

CONTEXTE ET CONSTATATIONS	OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIERS
	<p>4.1.2 Pratiques de dotation</p> <p>Afin de favoriser l'embauche des personnes handicapées, il apparaît important de bien saisir les éléments qui limitent leur accès aux emplois du Ministère. Pour le moment, les processus en place ne permettent pas de cibler ces éléments de façon précise.</p>	<p>Ajouter, dans le formulaire de suivi des embauches, une case pour indiquer si une personne handicapée a été présentée.</p>	<p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Mise à jour du formulaire de suivi</p>	<p>31 mai 2017</p>
		<p>Analyser les données recueillies à l'action précédente afin de déterminer les actions les plus appropriées à mettre en place en vue de favoriser l'embauche durable de personnes handicapées (ex. : promotion auprès de clientèles cibles, sensibilisation des gestionnaires sur des sujets précis, etc.).</p>	<p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Pistes d'action dégagées</p>	<p>31 mars 2018</p>
		<p>Réaliser une consultation auprès de l'équipe de conseillers et de conseillères en gestion des ressources humaines de la dotation afin de cibler les obstacles potentiels à l'embauche des personnes handicapées.</p>	<p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Consultation réalisée</p>	<p>31 octobre 2017</p>
<p>4.2 ACCUEIL ET INTÉGRATION AU TRAVAIL</p> <p>Les conditions gagnantes en ce qui a trait à l'accueil des employés, y compris les personnes handicapées, consistent à clarifier leurs rôles et leurs responsabilités, à leur offrir les bons outils de travail et à connaître les services qui sont à leur disposition pour faciliter leur intégration.</p>	<p>4.2.2 Pratiques d'accueil</p> <p>À ce jour, peu d'information est diffusée quant aux services offerts par la DRH aux personnes handicapées. Aussi, bien qu'un guide d'accueil et d'intégration des personnes handicapées soit disponible au Ministère, il demeure peu connu ou peu utilisé par les gestionnaires.</p>	<p>Mettre à jour les outils d'accueil en tenant compte des particularités de l'intégration des personnes handicapées. Les faire connaître et les promouvoir. Organiser des activités d'accueil, d'intégration et d'information adaptées.</p>	<p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Mise à jour et diffusion des outils d'accueil</p>	<p>31 mars 2018</p>

5. AUTRES ACTIONS DESTINÉES À FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

CONTEXTE ET CONSTATATIONS	OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIERS
<p>5.1 GESTION DES PLAINTES</p> <p>Une politique de gestion des plaintes liée à la qualité des services au Ministère a été mise en œuvre. Les plaintes reçues, notamment celles qui proviennent des personnes handicapées, sont ainsi analysées en vue que des pistes d'amélioration soient dégagées.</p>		<p>Analyser les plaintes reçues de la part des personnes handicapées pour identifier les obstacles et améliorer les services offerts à ces personnes.</p>	<p>Secrétariat général et coordination administrative</p>	<p>Nombre et nature des plaintes traitées par rapport aux plaintes reçues</p> <hr/> <p>Mesures d'accommodements déployés pour répondre aux demandes des personnes handicapées</p>	<p>En continu</p>

ANNEXE 1

MAPAQ – BILAN 2015-2016 DU PLAN D'ACTION 2016-2018 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

1. ACCÈS PHYSIQUE DES LIEUX

CONSTATATIONS – OBSTACLES	ACTIONS ET RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
<p>1.1 LOCAUX</p> <p>Le MAPAQ est propriétaire d'un parc immobilier de plus de 200 infrastructures, dont de nombreux bâtiments, répartis dans 14 lieux de la province.</p> <p>Il occupe également plus d'une soixantaine d'espaces locatifs gérés par la Société québécoise des infrastructures (SQI), qui veille au respect des normes existantes.</p>	<p>Répondre aux demandes formulées par les employés ou par les gestionnaires en ce qui a trait à l'aménagement physique des lieux et des espaces de travail de manière à faciliter l'accès des personnes handicapées.</p> <p>Responsables :</p> <p>Direction des ressources immobilières et matérielles</p> <p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Nombre de demandes formulées par des employés ou par des gestionnaires</p>	<p>DRIMM:</p> <p>Au cours de l'année 2015-2016, aucune demande n'a été déposée par une personne handicapée.</p> <p>Une réparation à une plaque poussoir pour activer une porte automatique a été effectuée au rez-de-chaussée de l'édifice Le Deux Cent.</p> <p>DRH :</p> <p>Aucune demande n'a été formulée pour l'année 2015-2016 en ce qui a trait à l'aménagement physique des lieux.</p>	<p>Poursuivre cet objectif selon les demandes.</p>
<p>1.2 ÉQUIPEMENT ET MATÉRIEL</p> <p>Les outils de travail et l'équipement habituellement utilisés dans les bureaux du Ministère ne sont pas toujours adaptés aux besoins des personnes handicapées.</p>	<p>Aux 1^{er} et 10^e étages de l'édifice Le Deux Cent, ajuster la hauteur des téléphones qui permettent d'accéder aux bureaux afin de répondre aux besoins des personnes se déplaçant en fauteuil roulant. La hauteur des téléphones des autres étages a été adaptée.</p> <p>Responsable :</p> <p>Direction des ressources immobilières et matérielles</p>	<p>Ajustement de la hauteur de tous les téléphones aux 1^{er} et 10^e étages</p>	<p>Au cours de l'année 2015-2016, cette action a été complétée.</p>	<p>Aucune suite à donner.</p>
	<p>Répondre aux demandes des personnes handicapées en ce qui concerne l'ajustement de leur poste de travail et leur fournir des outils appropriés à leurs besoins particuliers.</p> <p>Responsable :</p> <p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Nombre de demandes formulées</p>	<p>Aucune demande n'a été formulée pour l'année 2015-2016 en ce qui a trait à l'aménagement physique des lieux.</p>	<p>Poursuivre cet objectif selon les demandes.</p>

2. ACCESSIBILITÉ DES PROGRAMMES ET DES SERVICES POUR LES CITOYENS

CONSTATATIONS – OBSTACLES	ACTIONS ET RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
<p>2.1 WEB</p> <p>Site Internet du Ministère :</p> <p>Le principal outil utilisé pour informer les citoyens et assurer l'accès de la clientèle aux programmes du MAPAQ est le site Internet de celui-ci, qui se trouve à l'adresse www.mapaq.gouv.qc.ca. Ce site respecte le standard SGQRI 008-01 du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) depuis 2010.</p> <p>De plus, le Ministère respecte graduellement le standard SGQRI 008-02 établi par le SCT relativement à l'accessibilité d'un document téléchargeable. La suite Office 2010 a été installée sur les postes de travail (passage de la version de 2003 à celle de 2010), ce qui permet aux auteurs de documents de les rendre accessibles. À ce jour, plus de 80 documents, les plus téléchargés et ceux s'adressant au grand public, sont accessibles. Il n'existe d'ailleurs plus d'obstacles concernant les sites Internet du MAPAQ, car chaque nouveau site est conçu dans un souci d'accessibilité.</p> <p>Autres sites Internet :</p> <p>Tous les nouveaux sites sont conçus avec la préoccupation qu'ils répondent aux standards d'accessibilité.</p>	<p>Continuer de rendre accessibles, dans le site Internet du Ministère, les documents destinés au grand public pour respecter le standard SGQRI 008-02, qui porte sur l'accessibilité des documents téléchargeables.</p> <p>Responsables :</p> <p>Direction des communications</p> <p>Autres directions qui produisent des documents</p>	<p>Augmentation du nombre de documents accessibles dans le site Internet du Ministère (SGQRI 008-02)</p>	<p>Pour l'année 2015-2016, 22 documents ont été rendus accessibles, ce qui porte le total des documents accessibles dans le site Internet à 90.</p> <p>La majorité des documents qui s'adressent au grand public diffusés dans le site Internet sont accessibles. Le travail s'est effectué sur plusieurs années et le processus est intégré dans les façons de faire, lors des mises à jour ou lorsque de nouveaux documents sont diffusés.</p>	<p>Poursuivre les efforts pour rendre accessibles les documents destinés au grand public, au fur et à mesure des mises à jour et des nouveautés.</p>
<p>2.2 INSTITUT DE TECHNOLOGIE AGROALIMENTAIRE</p> <p>L'Institut de technologie agroalimentaire accueille, à l'occasion, des élèves handicapés dans ses programmes d'études. Dans certains cas, des ajustements sont nécessaires pour faciliter l'accès aux études de ces personnes.</p>	<p>Adapter l'aménagement physique des lieux et soutenir les élèves ayant une incapacité physique afin de leur permettre de suivre leur programme d'études dans les meilleures conditions.</p> <p>Responsable :</p> <p>Direction des services éducatifs</p>	<p>Nombre de demandes d'aménagement formulées</p>	<p>Au cours de l'année 2015-2016, aucune demande n'a été déposée par une personne handicapée.</p> <p>Par contre, nous avons poursuivi l'accompagnement d'une personne en fauteuil roulant dans l'utilisation des équipements spécialisés acquis par le passé.</p>	<p>Poursuivre cet objectif.</p>

2. ACCESSIBILITÉ DES PROGRAMMES ET DES SERVICES POUR LES CITOYENS (SUITE)

CONSTATATIONS – OBSTACLES	ACTIONS ET RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
<p>2.3 GESTION DES PLAINTES</p> <p>Une politique de gestion des plaintes liée à la qualité des services au Ministère a été mise en œuvre. Les plaintes reçues, notamment celles qui proviennent des personnes handicapées, sont ainsi analysées afin que des pistes d'amélioration soient dégagées.</p>	<p>Analyser les plaintes reçues de la part des personnes handicapées pour améliorer les services qui leur sont offerts.</p> <p>Responsables :</p> <p>Responsable du bureau des plaintes; Direction générale des services à la gestion</p>	<p>Nombre de plaintes reçues</p>	<p>Une plainte a été déposée par une étudiante de l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) – campus de Saint-Hyacinthe.</p> <p>Dans le cadre des examens de fin de session, en décembre 2015, l'ITA n'a pas respecté les demandes suivantes d'accommodement d'une étudiante en situation de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la disponibilité d'un local; • des outils adaptés; • du temps supplémentaire pour répondre aux examens. <p>Depuis, des espaces ont été aménagés pour la passation d'examens de fin de session.</p> <p>Les façons de faire ont aussi été revues afin que des outils adaptés et du temps supplémentaire pour passer les examens soient offerts lorsque requis.</p>	<p>Poursuivre cet objectif.</p>
<p>2.4 AGROTOURISME</p> <p>Le Ministère reconnaît que les sites d'agrotourisme et de tourisme gourmand accessibles sont peu connus de sa clientèle. Ainsi, il aimerait participer à la mise en valeur de ce type de tourisme, qui est à la portée de tous.</p>	<p>Accorder une aide de 5 000 \$ pour 2015-2016 à l'organisme Kéroul, dont la mission est de rendre le tourisme et la culture accessibles aux personnes à capacités physiques restreintes.</p> <p>Responsable :</p> <p>Direction de l'appui au développement des entreprises et de l'aménagement du territoire</p>	<p>Versement d'une aide financière de 5 000 \$ à l'organisme Kéroul</p>	<p>En 2015-2016, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) a versé une somme de 5 000 \$ à l'organisme Kéroul</p>	<p>Le MAPAQ s'est engagé à verser la somme de 30 000 \$ à Kéroul pour la période de 2016-2017 à 2018-2019, soit 10 000 \$ par année.</p>
<p>2.5 MESURES D'URGENCE</p> <p>Certaines personnes handicapées ou à mobilité réduite n'ont pas d'accompagnateur attiré en cas d'évacuation.</p> <p>Le Plan de mesures d'urgence (PMU) de l'édifice situé au 200, chemin Sainte-Foy, à Québec, prévoit exclusivement la possibilité d'attirer un accompagnateur aux personnes à mobilité réduite, mais ne prévoit pas d'accompagnateur pour les personnes ayant un autre type de limitation.</p>	<p>S'assurer que chaque personne à mobilité réduite peut recevoir l'aide d'un accompagnateur au moment d'une évacuation.</p> <p>Modifier le PMU pour qu'il prévoit la possibilité d'attirer un accompagnateur à chaque personne handicapée en cas de déploiement de mesures d'urgence, peu importe le type de limitation.</p> <p>Responsables :</p> <p>Coordonnateur des mesures d'urgence</p>	<p>Accompagnateur attiré à chaque personne handicapée</p> <p>Modifications apportées au PMU</p>	<p>Le Plan de mesures d'urgence prévoit que les chefs d'étage s'assurent que les personnes handicapées et à mobilité réduite aient un accompagnateur. Les moniteurs et les accompagnateurs ont également des responsabilités précises à cet égard dans le PMU de l'édifice Le Deux Cent.</p>	<p>Poursuivre la bonification du Plan de mesures d'urgence et sa mise en application lorsque requis</p>

3. APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET SERVICES

CONSTATATIONS – OBSTACLES	ACTIONS ET RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
<p>3.1 APPROVISIONNEMENT</p> <p>Selon l'article 61.3 de la Loi, dans le processus d'approvisionnement, au moment de l'achat et de la location, les ministères et organismes doivent tenir compte de l'accessibilité des biens et des services pour les personnes handicapées.</p>	<p>Ajouter une mention dans les gabarits d'appel d'offres pour que les besoins des personnes handicapées soient pris en considération lors du processus d'approvisionnement en biens et services. Sensibiliser le personnel du Ministère à cet égard.</p> <p>Responsable : Direction des ressources financières</p>	<p>Ajout de la mention dans les gabarits d'appel d'offres</p> <p>Nombre d'activités de sensibilisation organisées</p>	<p>Une mention dans les gabarits d'appels d'offres a été ajoutée.</p> <p>Les chargés de projet ont été sensibilisés grâce à l'ajout d'une mention dans un guide qui leur est transmis avant la rédaction de tout projet d'appel d'offres public.</p>	<p>Aucune</p>

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

CONSTATATIONS – OBSTACLES	ACTIONS ET RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
<p>4.1 EMPLOYABILITÉ</p> <p>Au 31 mars 2015, le MAPAQ comptait, parmi son personnel, 17 employés réguliers ainsi qu'un employé occasionnel ont déclaré avoir un handicap. Le degré de représentativité des personnes handicapées au regard des effectifs du Ministère est de 1,2 %, alors que la cible à atteindre est de 2 %, selon le plan d'embauche gouvernemental.</p>	<p>Améliorer la représentation des personnes handicapées au sein du personnel du Ministère par l'entremise de mesures favorisant leur embauche et leur maintien en emploi, notamment par la présentation prioritaire, au moment de la dotation, des candidatures des personnes handicapées qualifiées inscrites sur des listes de déclaration d'aptitudes et la sensibilisation des gestionnaires quant aux objectifs gouvernementaux en matière de représentation des groupes cibles.</p> <p>Informers les gestionnaires de la possibilité d'accueillir un stagiaire en vertu du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).</p> <p>Responsable : Direction des ressources humaines</p> <p>Collaboration : ensemble des gestionnaires</p>	<p>Degré de représentativité des personnes handicapées au regard des effectifs du Ministère</p>	<p>En 2015-2016, le MAPAQ comptait 19 personnes handicapées à son embauche, soit 2 de plus que le nombre enregistré l'année précédente. Le taux d'embauche a progressé de 0,2 point de pourcentage pour s'établir à 1,4 % au 31 mars 2016.</p> <p>Au cours de cette période, huit dossiers ont été présentés dans le cadre du PDEIPH et une activité de promotion a eu lieu.</p>	<p>Poursuivre les efforts d'embauche des personnes handicapées.</p>

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (SUITE)

CONSTATATIONS – OBSTACLES	ACTIONS ET RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
<p>4.2 INTÉGRATION AU TRAVAIL</p> <p>Les conditions gagnantes en ce qui a trait à l'accueil des employés, y compris des personnes handicapées, consistent à clarifier leurs rôles et leurs responsabilités, à leur offrir les bons outils de travail et à connaître les services qui sont à leur disposition pour faciliter leur intégration.</p> <p>Les gestionnaires ont besoin d'être outillés et soutenus lorsqu'une personne handicapée est embauchée.</p>	<p>Informar les nouveaux employés, dont les personnes handicapées, des services offerts par la Direction des ressources humaines et veiller à faciliter l'accès de ces personnes à ces services.</p> <p>Faire en sorte que les personnes handicapées qui travaillent au Ministère aient en main les outils nécessaires pour accomplir leur travail et qu'elles disposent d'un poste de travail adapté.</p> <p>Responsable : Direction des ressources humaines</p>	<p>Nombre de demandes formulées</p>	<p>Une consultation auprès des personnes handicapées a été préparée et réalisée au printemps 2016 en vue de connaître leurs besoins à l'égard du travail ou les obstacles qui pourraient limiter leur intégration ou restreindre l'accessibilité des services.</p>	<p>Intégrer le résultat des consultations dans l'élaboration du plan d'action 2016-2018.</p>
	<p>Organiser des activités d'accueil, d'intégration et d'information adaptées aux personnes handicapées.</p> <p>Organiser des activités, à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées, pour sensibiliser les employés aux difficultés éprouvées par les personnes handicapées.</p> <p>Responsable : Direction des ressources humaines</p>	<p>Nombre d'activités d'accueil, d'intégration, d'information et de sensibilisation organisées</p>	<p>Les séances d'accueil des nouveaux employés du Ministère seront relancées au cours de l'année 2016-2017.</p>	<p>Élaborer des contenus d'information et de formation en vue de favoriser l'intégration des personnes handicapées, notamment les contenus liés à l'accueil ministériel, et poursuivre des actions de sensibilisation en continu.</p>

ANNEXE 2

MAPAQ – BILAN 2016-2017 DU PLAN D’ACTION 2016-2018 À L’ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

1. ACCESSIBILITÉ DES LIEUX ET DES OUTILS DE TRAVAIL

OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
1.1 LOCAUX						
1.1.1 ACCESSIBILITÉ GÉNÉRALE Différents éléments peuvent rendre difficile l'accès aux locaux du Ministère pour les personnes handicapées : aménagement des espaces de travail non adapté aux besoins des personnes handicapées, aires de circulation extérieures encombrées par la neige ou par la glace, rendant les déplacements plus ardues, etc.	Répondre aux demandes formulées par les employés ou par les gestionnaires en ce qui a trait à l'aménagement physique des lieux et des espaces de travail, de manière à faciliter l'accès aux personnes handicapées. Lorsqu'une demande concerne le champ d'action de la SQI, effectuer les démarches nécessaires pour qu'elle s'assure de sa prise en charge.	Direction des ressources immobilières et matérielles (DRIMM)	Nombre de demandes traitées	En continu	Aucune demande formulée pour l'année 2016-2017	Poursuivre cette action
1.2 ÉQUIPEMENT ET MATÉRIEL						
1.2.1 OUTILS DE TRAVAIL Les outils de travail et l'équipement habituellement utilisés dans les bureaux du Ministère ne sont pas toujours adaptés aux besoins des personnes handicapées.	Répondre aux demandes formulées par les employés ou par les gestionnaires en ce qui a trait à l'adéquation du matériel et prendre les mesures nécessaires pour que les personnes handicapées disposent des outils et d'un poste de travail adaptés pour accomplir leur travail.	Direction des ressources humaines	Ratio des demandes traitées répondant aux besoins des personnes handicapées par rapport aux demandes formulées	En continu	Une demande reçue et traitée provenant d'une personne avec une incapacité auditive	Poursuivre cette action
1.2.2 VISIOCONFÉRENCE Lorsqu'elle est utilisée en présence de personnes présentant des incapacités auditives, la visioconférence peut restreindre la capacité de lecture labiale et le niveau sonore peut être inadéquat.	Sensibiliser les gestionnaires et le personnel aux différentes techniques pour adapter la visioconférence aux besoins des personnes avec des incapacités auditives.	Direction des ressources humaines	Nombre d'actions de sensibilisation tenues	31 mars 2018	Aucune prévue pour l'année 2016-2017	Réaliser l'action durant l'année 2017-2018

1. ACCESSIBILITÉ DES LIEUX ET DES OUTILS DE TRAVAIL (SUITE)

OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
1.3 INSTITUT DE TECHNOLOGIE AGROALIMENTAIRE (ITA)						
<p>1.3.1 AMÉNAGEMENT PHYSIQUE DES ESPACES DE TRAVAIL ET DES BUREAUX À L'ITA</p> <p>Des étudiants ou des employés de l'ITA présentant des incapacités physiques, neurologiques ou psychologiques peuvent avoir des besoins concernant des aménagements spécifiques des aires de travail ou d'étude (espace de circulation, durée des déplacements, positionnement des bureaux, etc.) ou d'accommodements particuliers afin de pouvoir réaliser adéquatement leur travail ou de poursuivre leurs études.</p>	<p>En plus des actions faites concernant les employés du Ministère, soutenir les étudiants de l'ITA et les employés du Ministère ayant une incapacité physique, neurologique ou psychologique en vue d'adapter l'aménagement physique, ergonomique et technologique afin de leur permettre de suivre leur programme d'études ou de réaliser leur travail dans les meilleures conditions.</p>	<p>Étudiants de l'ITA : Direction adjointe des affaires étudiantes</p> <p>Ministère : Direction des ressources humaines, Direction des ressources immobilières et matérielles et directions concernées de l'ITA</p>	<p>Nombre de plans individuels d'intervention mis en place par rapport au nombre de demandes formulées.</p>	<p>En continu</p>	<p>Pour l'année scolaire 2016-2017, 159 étudiants possédaient un plan individuel d'intervention aux Services adaptés des deux campus de l'ITA sur un total de 173 dossiers actifs d'étudiants, en moyenne par session.</p>	<p>Poursuivre cette action</p>
<p>1.3.2 BESOINS D'ACCOMMODEMENT LIÉS AUX LIMITATIONS PHYSIQUES, NEUROLOGIQUES OU PSYCHOLOGIQUES POUR CERTAINS ÉTUDIANTS DE L'ITA LORS D'ÉVALUATIONS</p> <p>Des étudiants ont besoin de temps supplémentaire ou de conditions particulières pour réaliser leurs examens et soumettent des demandes en ce sens.</p>	<p>Accorder aux étudiants les accommodements nécessaires à la passation de leurs examens, lorsque requis (ex. : locaux adaptés, augmentation du temps alloué pour la passation des examens, outils de travail adaptés).</p>	<p>Direction adjointe des affaires étudiantes</p> <p>Direction des études</p>	<p>Nombre de demandes</p>	<p>En continu</p>	<p>Pour l'année scolaire 2016-2017, 1632 demandes d'accommodement ont été réalisées aux Services adaptés des deux campus de l'ITA.</p>	<p>Poursuivre cette action</p>

2. ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION

OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
2.1 WEB						
<p>2.1.1 DOCUMENTATION WEB ACCESSIBLE</p> <p>Certains documents s'adressant au grand public ne sont pas disponibles immédiatement en format accessible sur le site Web. Cependant, ils le sont toujours après un certain délai.</p>	<p>Réduire au maximum le délai de traitement en mettant la priorité sur les documents les plus téléchargés.</p> <p>Continuer d'offrir une assistance aux personnes handicapées qui auraient besoin d'obtenir rapidement une version accessible d'un document ou pour remplir un formulaire.</p>	<p>Direction des communications et autres directions qui produisent des documents.</p>	<p>Ratio des documents les plus téléchargés s'adressant au grand public disponibles en version accessible.</p> <p>Mise en ligne prioritaire des documents les plus téléchargés.</p> <p>Nombre de demandes d'accessibilité aux documents.</p>	<p>En continu</p>	<p>Documents grand public : 19 des 26 documents s'adressant au grand public sont disponibles en version accessible.</p> <p>Documents grand public les plus téléchargés : 6 des 7 documents les plus téléchargés s'adressant au grand public sont disponibles en version accessible.</p> <p>Aucune demande d'accessibilité aux documents n'a été soumise pour la période 2016-2017.</p>	<p>Selon les délais convenus, s'assurer que parmi les documents s'adressant au grand public, ceux qui sont les plus téléchargés soient identifiés clairement et priorisés dans le processus d'accessibilité.</p> <p>Rendre accessibles systématiquement les nouveaux documents s'adressant au grand public (statistiques non disponibles).</p>

3. DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
3.1 AGROTOURISME						
<p>3.1.1 ACCESSIBILITÉ DES SITES</p> <p>Le Ministère reconnaît que les sites d'agrotourisme et de tourisme gourmand accessibles sont peu connus de sa clientèle et qu'ils peuvent être difficilement accessibles.</p>	<p>Accorder une aide de 30 000 \$ pour 2016-2019 à l'organisme Kéroul, dont la mission est de rendre le tourisme et la culture accessibles aux personnes à capacités physiques restreintes. Au cours de la période 2016-2018, 20 000 \$ doivent être versés.</p>	<p>Direction de l'appui au développement des entreprises et de l'aménagement du territoire</p>	<p>Versement d'une aide financière de 10 000 \$ par année financière à l'organisme Kéroul pour la période 2016-2017 et 2017-2018</p>	<p>Versement 2016-2017 : 31 mars 2017</p> <p>Versement 2017-2018 : 31 mars 2018</p>	<p>Versement réalisé pour la période 2016-2017</p>	<p>Un versement de 10 000 \$ est prévu avant le 31 mars 2018. La Direction du développement et de l'aménagement du territoire est présentement en attente du bilan annuel de l'organisme</p>

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
4.1 EMPLOYABILITÉ						
<p>4.1.1 CROYANCES ET REPRÉSENTATIONS</p> <p>Certains préjugés ou certaines croyances sociales peuvent limiter l'accès à l'embauche de personnes handicapées. Pour les surmonter, des pratiques de dotation peuvent mettre de l'avant les candidatures de personnes handicapées.</p>	<p>Informar les gestionnaires de la possibilité d'accueillir sans frais un stagiaire en vertu du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).</p>	<p>Direction des ressources humaines</p>	<p>Nombre de candidatures déposées dans le cadre du PDEIPH</p>	<p>Réalisé annuellement</p>	<p>Communications envoyées à tous les gestionnaires</p> <p>Invitation : 14 octobre 2016</p> <p>Rappel : 27 octobre 2016</p> <p>Cinq candidatures déposées au Centre de services partagés du Québec (CSPQ) pour l'année 2016-2017.</p> <p>Deux candidatures ont été retenues et financées par le CSPQ.</p>	<p>Poursuivre cette action</p>

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (SUITE)

OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
	Présenter de façon prioritaire, au moment de la dotation, des candidatures des personnes issues de groupes cibles, dont les personnes handicapées qualifiées inscrites sur des listes de déclaration d'aptitudes ou des banques de personnes qualifiées.	Direction des ressources humaines	Nombre de postes pour lesquels des candidatures de personnes handicapées ont été présentées	En continu	Les indicateurs nécessaires pour faire le suivi de cette mesure ont été implantés. Le suivi sera possible à partir de l'année 2017-2018, et ce en continu.	Poursuivre cette action
<p>4.1.2 PRATIQUES DE DOTATION</p> <p>Afin de favoriser l'embauche des personnes handicapées, il apparaît important de bien saisir les éléments qui limitent leur accès aux emplois du Ministère. Pour le moment, les processus en place ne permettent pas de cibler ces éléments de façon précise.</p>	Ajouter, dans le formulaire de suivi des embauches, une case pour indiquer si une personne handicapée a été présentée.	Direction des ressources humaines	Mise à jour du formulaire de suivi	31 mai 2017	Mécanisme implanté	Aucune
	Analyser les données recueillies à l'action précédente afin de déterminer les actions les plus appropriées à mettre en place en vue de favoriser l'embauche durable de personnes handicapées (ex. : promotion auprès de clientèles cibles, sensibilisation des gestionnaires sur des sujets précis, etc.).	Direction des ressources humaines	Pistes d'action dégagées	31 mars 2018	L'ajout au formulaire de suivi des embauches d'une case pour indiquer si une personne handicapée a été présentée permet maintenant la collecte de données.	Réaliser la collecte et l'analyse de données à l'année 2017-2018 tel que prévu.
	Réaliser une consultation auprès de l'équipe de conseillers et de conseillères en gestion des ressources humaines de la dotation afin de cibler les obstacles potentiels à l'embauche des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines	Consultation réalisée	31 octobre 2017	Aucune prévue pour l'année 2016-2017	Réaliser l'action durant l'année 2017-2018

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (SUITE)

OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
4.2 ACCUEIL ET INTÉGRATION AU TRAVAIL						
Les conditions gagnantes en ce qui a trait à l'accueil des employés, y compris les personnes handicapées, consistent à clarifier leurs rôles et leurs responsabilités, à leur offrir les bons outils de travail et à connaître les services qui sont à leur disposition pour faciliter leur intégration.	Mettre à jour les outils d'accueil en tenant compte des particularités de l'intégration des personnes handicapées. Les faire connaître et les promouvoir. Organiser des activités d'accueil, d'intégration et d'information adaptées.	Direction des ressources humaines	Mise à jour et diffusion des outils d'accueil	31 mars 2018	Travaux préliminaires de révision du guide d'accueil amorcés. Présentation du répondeur ministériel pour les personnes handicapées ajoutée à la séance d'accueil ministériel.	Poursuivre cette action

5. AUTRES ACTIONS DESTINÉES À FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

OBSTACLES	ACTIONS	RESPONSABLES	INDICATEURS DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER	RÉSULTATS ATTEINTS OU ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE	SUITES À DONNER
5.1 GESTION DES PLAINTES						
	Analyser les plaintes reçues de la part des personnes handicapées pour identifier les obstacles et améliorer les services offerts à ces personnes.	Secrétariat général et coordination administrative	Nombre et nature des plaintes traitées par rapport aux plaintes reçues	En continu	Aucune plainte n'a été formulée de la part de personnes handicapées pour cette période.	Poursuivre cette action

