



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

2025-2026

Ministère des Finances



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2026
Ministère des Finances

Dépôt légal – Septembre 2025
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISSN 2369-5927 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2025

Table des matières

Contexte	1
Objectif.....	2
Portrait de l'organisation	3
Engagements du Ministère	4
Définitions	4
Personne responsable du plan d'action	5
Bilan des mesures prises par le Ministère en 2024-2025	6
Obstacles à l'intégration des personnes handicapées	32
Mesures prévues pour 2025-2026	33
Accessibilité des biens et services	33
Approvisionnement accessible	33
Besoins des personnes handicapées	34
Consultation des personnes handicapées	34
Communications	35
Accessibilité Web.....	35
Diffusion de la documentation en version accessible	36
Service de téléphonie adaptée	38
Simplification des communications	39
Lieux de travail	40
Accessibilité à l'ensemble des édifices du Ministère.....	40
Sécurité en cas d'urgence	41
Santé physique et psychologique	42
Mesures économiques et fiscales.....	44
Consultation de l'Office des personnes handicapées du Québec.....	44
Maintien en emploi.....	45
Recrutement.....	46
Information sur les organismes communautaires	46
Représentation équitable des personnes handicapées au Ministère.....	46
Sensibilisation et information	47
Information sur les services offerts aux personnes handicapées	47
Sensibilisation du personnel à la réalité et au potentiel des personnes handicapées	50
Adoption et diffusion du plan d'action	56
Coordonnées pour joindre la représentante du Ministère	56

Contexte

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

Dans son rapport *Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*, publié en octobre 2021, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) a fait des recommandations, entre autres au ministère des Finances, en raison de la faible utilisation, par les employeurs, du crédit d'impôt pour avoir accueilli un stagiaire handicapé en milieu de travail. Dans le respect de sa mission, le ministère des Finances a fait les ajustements nécessaires dans le passé et il fait, au besoin, des suivis annuels auprès des autres ministères et organismes. Il a également reconduit la mesure concernant le maintien en emploi des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi.

Le dernier plan d'action à l'égard des personnes handicapées du ministère des Finances venait à échéance en mars 2025. Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2026 fait donc le bilan des actions prévues en 2024-2025 et aborde les mesures prévues pour 2025-2026. Une mesure liée à la mission a été reconduite pour assurer sa pérennité. Le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique* étant considéré comme confidentiel, nous ne pouvons plus obtenir le nom des personnes pour pouvoir leur offrir des services. Nous avons donc appliqué la stratégie d'informer tous les membres du personnel en espérant que les personnes handicapées aient le réflexe de demander les services auxquels elles ont droit. Nous avons aussi inséré une mesure pour tenir compte de la suggestion de l'OPHQ de consulter les personnes handicapées, et une autre en lien avec la consultation des organismes en employabilité qui œuvrent auprès de cette clientèle. Il est également prévu dans notre plan d'initiatives en matière d'inclusion de former un comité consultatif, entre autres pour les personnes handicapées. Avant le 31 mars 2025, Épargne Placements Québec a donné à son personnel de la formation sur le développement de comportements inclusifs, et ainsi, une mesure a été ajoutée dans le bilan 2024-2025 du présent rapport. Finalement, les mesures prévues pour 2025-2026 ont été réaménagées pour leur donner plus de cohérence et s'assurer qu'elles tiennent compte du contexte actuel du Ministère présentement, et les indicateurs de résultats ont été ajustés afin d'être plus mesurables.

Objectif

L'objectif de la Loi est de réduire les difficultés d'accès de la population aux services du ministère des Finances, de même que celles rencontrées par le personnel handicapé du Ministère. Ce plan d'action ministériel, qui s'applique aussi aux activités du Fonds de financement, s'inscrit dans cette perspective et vise à établir le bilan des démarches entreprises par le Ministère pour atteindre l'objectif précité. Il établit également les mesures qui seront privilégiées par le Ministère à cet égard jusqu'au 31 mars 2026.

Portrait de l'organisation

Mission générale du ministère des Finances

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

Clients et partenaires

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

Services à la population

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

Membres du personnel

Au 31 mars 2025, le Ministère comptait 612 employés. Le taux de représentativité des personnes handicapées au sein du Ministère, d'après les données fournies par les personnes ayant rempli le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*, était de 0,5 %, comme l'année précédente.

Engagements du Ministère

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

Avec ce plan d'action, le Ministère s'engage à offrir des services accessibles à sa clientèle ainsi qu'un environnement de travail accessible à son personnel en considérant les besoins et en favorisant l'intégration des personnes handicapées.

Définitions

Personne handicapée

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

Types d'incapacité

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

Personne responsable du plan d'action

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

Pour l'élaboration de ce plan, la Direction principale des ressources humaines a collaboré avec la Direction des communications, le Bureau de la sous-ministre, du secrétariat général et des mandats spéciaux, le Secteur du financement, de la gestion de la dette et des opérations bancaires et financières, le Secteur aux politiques aux particuliers et aux impacts climatiques, ainsi qu'avec le Secteur des politiques fiscales aux entreprises, au développement économique et aux sociétés d'État.

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

Ann Vaillancourt

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

8, rue Cook, 1^{er} étage
Québec (Québec) G1R 0A4
ann.vaillancourt@finances.gouv.qc.ca
Tél. : 418 646-8570

Bilan des mesures prises par le Ministère en 2024-2025

Accessibilité des biens et services

Approvisionnement accessible

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

En 2023-2024, la clause suivante a été insérée dans les gabarits de devis des appels d'offres, et elle y est toujours :

« Accessibilité des biens et services aux personnes handicapées – Le Ministère souhaite favoriser un environnement sans obstacle pour les personnes handicapées. À cet égard, les critères suivants doivent être respectés : [...] »
Le responsable du projet du secteur concerné devra ainsi considérer d'intégrer ou non des critères d'accessibilité aux personnes handicapées en fonction des exigences du projet.

Pour l'adjudication des contrats ministériels, le Ministère veille à l'application de la Loi sur les contrats des organismes publics, et des règlements, directives et politiques qui en découlent. Le Ministère octroie principalement des contrats de

service (consultants informatiques, services bancaires et financiers, experts-conseils, sondages, entretien de logiciels, etc.). L'adjudication des contrats d'acquisition de biens (fournitures de bureau et informatique) s'effectue presque exclusivement par le biais des regroupements d'achats gouvernementaux négociés par le Centre d'acquisitions gouvernementales, non par le Ministère.

Toutefois, dans les rares cas où il acquiert lui-même des biens, le Ministère tient compte du critère de services accessibles prévu dans le *Guide ministériel relatif à l'octroi de contrats d'approvisionnement ou de services*.

Suite à donner

La clause étant intégrée au gabarit, la mesure est considérée comme réalisée. Cependant, une mesure sera ajoutée pour que le critère de services accessibles soit inclus dans le *Guide ministériel relatif à l'octroi de contrats d'approvisionnement ou de services* pour les rares cas où des biens doivent être acquis.

Communications

Accessibilité Web

Obstacle : Non-conformité au standard d'accessibilité Web

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Pour le site Web du Ministère

La migration des contenus vers Québec.ca se prolongera jusqu'en 2026. Les contenus sont donc en attente d'être migrés vers Québec.ca. D'ici là, les deux instances impliquées appliqueront les standards d'accessibilité du Web et répondront aux demandes de l'OPHQ. En attendant la fin de la migration, toute nouvelle section ou page ne pouvant faire l'objet d'une migration tout de suite dans Québec.ca est développée dans le respect du Système de design

gouvernemental, afin que le résultat soit le plus près possible du gabarit de la plateforme Québec.ca. Des codes HTML ont été ajoutés afin que le contenu puisse être lu par les lecteurs d'écran. De plus, des tableaux en version accessible ont été ajoutés sous les graphiques (qui sont illisibles pour les lecteurs d'écran).

Pour le site Web d'Épargne Placements Québec

Le site Web d'Épargne Placements Québec est présentement en refonte. Les contenus seront tous révisés en vue de la mise en ligne. Le standard sur l'accessibilité est appliqué en fonction des limites technologiques, lorsqu'il y a des ajouts de pages ou de sections. Si une personne éprouve des difficultés à accéder à certains contenus du site Web, elle peut contacter le centre de relations clients pour obtenir l'information sur un support adapté à ses besoins. Cette possibilité est bien affichée sur le site Web. En plus du respect des principes de rédaction Web énoncés dans le Système de design gouvernemental, différents moyens seront utilisés comme le [langage clair et simple](#), et [Scolarius](#), un outil gratuit en ligne qui est un bon allié pour vérifier gratuitement le niveau de lisibilité d'un texte.

Suites à donner

La mesure est reconduite pour les deux sites Web, le processus étant en continu. Pour faciliter l'élaboration du bilan portant sur cette mesure, nous la séparerons en deux mesures, une pour chacun des sites Web, en 2025-2026.

Diffusion de la documentation en version accessible

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

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

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Service téléphonique adapté

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

Nombre de plaintes formulées par la clientèle.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

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

Suite à donner

La mesure est reconduite, comme le processus est en continu.

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Tout est en place, mais aucune demande n'a été reçue en 2024-2025.

Suite à donner

Depuis la migration vers la téléphonie Teams, les téléphones ne sont plus utilisés et il est prévu de les enlever en 2025. Les dispositifs ne seront donc plus nécessaires à ce moment. Les casques d'écoute à suppression du bruit représenteront la solution pour augmenter le son de la discussion et réduire les sons ambiants. Cette mesure sera donc reconduite jusqu'à ce que les téléphones ne soient plus disponibles en 2025.

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

En 2024-2025, aucune demande de casque d'écoute à suppression du bruit n'a été reçue par la personne-ressource en ergonomie.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Simplification des communications

Obstacle : Complexité des communications touchant les placements financiers pour les personnes handicapées

Les communications touchant les placements financiers peuvent s'avérer complexes autant pour la population en général que pour les personnes handicapées.

Objectif :

Sensibiliser le personnel d'Épargne Placements Québec à la nécessité de simplifier les communications touchant les placements financiers pour les personnes handicapées.

Mesure retenue

Offrir au personnel une formation sur le développement de comportements inclusifs.

Indicateur de résultats

Taux de participation à la formation sur le développement de comportements inclusifs.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

L'ensemble du personnel d'Épargne Placements Québec a suivi une formation obligatoire intitulée *Personnes en situation de handicap : comportements inclusifs et outils*. Cette formation vise à sensibiliser le personnel et à le préparer à interagir de manière respectueuse et adaptée avec les personnes en situation de handicap. Elle sera proposée à tout le personnel annuellement.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Sensibilisation

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

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Aucune personne embauchée en 2024-2025 n'a déclaré être une personne handicapée selon le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*, et aucune demande n'a été reçue par la personne-ressource en ergonomie ni par la conseillère en santé des personnes au travail.

Suite à donner

Cette mesure sera abolie, puisque le seul moyen pour une personne de se faire reconnaître comme handicapée est qu'elle demande des services d'accommodement ou d'ergonomie auprès des conseillères en santé au travail et qu'elle mentionne son incapacité. Parce que le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique* est confidentiel, aucune information ne peut en être tirée pour guider des mesures.

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

Objectif

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

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Le 14 mai 2024, une page intranet a été créée dans la section du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour y inclure de l'information sur le programme de mentorat en équité, diversité et inclusion. Ce programme vise à favoriser l'accueil, l'intégration, le cheminement de carrière et le sentiment d'inclusion des groupes cibles au sein de la fonction publique.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Mesure retenue n° 2

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Deux manchettes ont été proposées, soit une première le 14 mai 2024 pour promouvoir le nouveau programme de mentorat du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028, et une seconde le 30 mai 2024, afin d'annoncer la prolongation du délai de réponse pour participer.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

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

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

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

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

Faire connaître le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025 au personnel du Ministère.

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

Diffusion du plan d'action 2024-2025.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Le 8 octobre 2024, le plan d'action était publié dans l'intranet et sur Québec.ca.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Mesure retenue n° 2

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

Indicateur de résultats

Diffusion d'une manchette.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Le 22 octobre 2024, une manchette a été produite pour annoncer la publication du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Objectif n° 2 : Sensibiliser le personnel

Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

La manchette a été diffusée le 2 décembre 2024.

Suite à donner

Cette mesure sera jumelée à la suivante. Le nouveau libellé sera : « Diffuser des manchettes pour sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées ».

Mesure retenue n° 2

Souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées 2024.

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

La manchette a été diffusée le 31 mai 2024.

Suite à donner

Cette mesure sera jumelée à la précédente. Le nouveau libellé sera : « Diffuser des manchettes pour sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées ».

Mesure retenue n° 3

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Aucune nouvelle personne ne s'est proposée pour s'impliquer dans l'élaboration du plan d'action, même si les membres du personnel ont été sollicités lors de la publication du plan d'action 2024-2025, le 22 octobre 2024.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Mesure retenue n° 4

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

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

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Mesure retenue n° 5

Offrir de la sensibilisation en matière de santé mentale.

Indicateur de résultats

Diffusion d'une manchette.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Quatre manchettes ont été diffusées et deux sondages de sensibilisation ont été menés pour sensibiliser le personnel au sujet de la santé mentale.

Suites à donner

La mesure est reconduite. L'indicateur sera modifié pour être mesurable.

Mesure retenue n° 6

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Une manchette diffusée le 18 mars 2024 annonçait le nouveau Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028.

Suites à donner

La mesure est reconduite, mais sera ajustée, et l'indicateur de résultats sera également modifié pour être plus mesurable.

Mesure retenue n° 7

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Un plan d'initiatives en matière d'inclusion est en élaboration et devrait être approuvé au courant de l'année 2025-2026.

Suite à donner

La mesure sera ajustée pour considérer le niveau de réalisation du projet.

Objectif n° 3 : Sensibiliser les gestionnaires

Sensibiliser les gestionnaires à la réalité des personnes handicapées.

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Personne n'a demandé des mesures d'accommodement et aucune personne embauchée en 2024-2025 n'a déclaré être une personne handicapée selon le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*.

Suites à donner

La mesure sera ajustée pour tenir compte de la réalité du processus actualisé. Elle sera combinée avec la mesure retenue n° 2 de cet objectif, qui sera reconduite.

Mesure retenue n° 2

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

Indicateur de résultats

Nombre de gestionnaires ayant suivi la formation.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Dix gestionnaires ont suivi la formation les 19 et 26 septembre 2024.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

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

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Sept membres de la Direction principale des ressources humaines sont abonnés au bulletin *Express-O*.

Suites à donner

La mesure est reconduite, et une nouvelle infolettre, intitulée *Ensemble pour l'accessibilité*, sera introduite. L'indicateur sera modifié pour tenir compte de cet ajout et pour être plus mesurable.

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

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

Objectif

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

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Deux manchettes ont été proposées à tout le personnel, soit une première le 14 mai 2024 pour promouvoir le nouveau programme de mentorat du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028, et une seconde le 30 mai 2024 afin d'annoncer la prolongation du délai de réponse pour participer. Le Secrétariat du Conseil du trésor n'a demandé aucune autre mise à jour ni aucun ajout.

Suite à donner

Cette mesure a été abolie, puisque dans la formulation de l'obstacle 2 de la section « Information sur l'accueil et l'intégration d'une personne handicapée au sein du personnel » de la rubrique « Sensibilisation », le personnel inclut les gestionnaires.

Mesure retenue n° 2

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Aucune communication n'a été nécessaire, car il n'y a pas eu de nouveauté depuis l'annonce du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028. Cependant, la journée DuoEmploi a été promue auprès de tous les gestionnaires.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Mesure retenue n° 3

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Aucun gestionnaire n'a sollicité d'accompagnement particulier en lien avec ce programme. Une sensibilisation est néanmoins faite auprès de tout nouveau gestionnaire concernant l'embauche de personnes handicapées.

Suites à donner

La mesure est reconduite. Le volet des outils créés sera retiré, étant donné qu'aucun gestionnaire ne demande d'accompagnement pour le moment.

Mesure retenue n° 4

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Un plan d'initiatives en matière d'inclusion devrait être publié en 2025-2026. Un Plan d'action ministériel sur l'accès à l'égalité en emploi sera proposé ainsi que des initiatives favorisant la fidélisation des membres du personnel, dont les personnes handicapées présentes dans l'organisation.

Suites à donner

La mesure est reconduite et sera reformulée.

Mesure retenue n° 5

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

Indicateur de résultats

Un communiqué annuel pour faire cette sensibilisation.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Une manchette a été publiée le 18 mars 2024 et un rappel mensuel par courriel personnalisé est transmis depuis cette date à tous les nouveaux membres du personnel qui n'ont pas retourné leur formulaire rempli.

Suite à donner

Cette mesure sera abolie, étant donné qu'elle n'est pas conforme au caractère confidentiel du formulaire.

Mesure retenue n° 6

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

Indicateur de résultats

Communiqué annuel adressé aux gestionnaires pour faire ce rappel.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Un rapport annuel (bilan sectoriel) est présenté à tous les sous-ministres adjoints avec les cibles à atteindre et les indicateurs de performance du Ministère.

Une sensibilisation est aussi faite auprès de tout nouveau gestionnaire quant à l'embauche de personnes handicapées. Dans toutes ces occasions, il est rappelé le principe d'embauche concernant les personnes handicapées, selon lequel à compétences égales, la personne handicapée doit être sélectionnée.

Suites à donner

La mesure sera ajustée et l'indicateur sera modifié pour être mesurable avant reconduction.

Lieux de travail

Sécurité en cas d'urgence

Obstacle : Difficulté d'évacuation en cas d'urgence

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

Objectif

Assurer une évacuation efficace pour tous, en tout temps.

Mesure retenue n° 1 : Système d'évacuation

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

Indicateur de résultats

Systèmes d'évacuation répondant aux besoins du personnel handicapé.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

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

Suites à donner

L'indicateur de résultats sera ajusté pour être mesurable, et la mesure sera reconduite.

Mesure retenue n° 2 : Protocoles d'évacuation

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

Indicateur de résultats

Protocoles d'évacuation répondant aux besoins du personnel handicapé.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

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

Suites à donner

L'indicateur de résultats sera ajusté pour être mesurable et la mesure sera reconduite.

Santé physique et psychologique

Obstacle n° 1 : Environnement de travail inadapté

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

Objectif

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

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Aucune demande d'adaptation n'a été reçue de la part d'une personne handicapée.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Mesure retenue n° 2

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Aucune demande d'accommodement n'a été reçue.

Suite à donner

La mesure est reconduite

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

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

Objectif

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

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Le formulaire est présent dans la liste des formulaires à remplir lors de l'entrée en fonction.

Suite à donner

Étant donné qu'il n'est plus possible d'obtenir les informations confidentielles du *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*, cet obstacle n'est plus pertinent. Cette mesure sera donc abolie. Nous nous intéresserons davantage aux mesures visant à informer le personnel des services auxquels il a droit dans la partie « Sensibilisation et information », volet « Information sur les services offerts aux personnes handicapées », mais aussi aux mesures visant à savoir ce dont les personnes ont besoin pour s'adapter et s'intégrer dans leur emploi, qui se retrouveront dans la partie « Besoins des personnes handicapées », sous le volet « Consultation des personnes handicapées ».

Mesure retenue n° 2

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

La page intranet incluant ces informations est toujours disponible.

Suite à donner

Cet obstacle n'est plus pertinent, car il n'est plus possible d'obtenir les informations confidentielles du *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*. Cette mesure sera donc abolie. Nous nous intéresserons davantage aux mesures visant à informer le personnel des services auxquels il a droit dans la partie « Sensibilisation et information », volet « Information sur les services offerts aux personnes handicapées », mais aussi aux mesures visant à savoir ce dont les personnes ont besoin pour s'adapter et s'intégrer dans leur emploi, qui se retrouveront dans la partie « Besoins des personnes handicapées », sous le volet « Consultation des personnes handicapées ».

Mesure retenue n° 3

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Aucune manchette n'a été publiée, dans un souci de réfléchir à cette pratique.

Suite à donner

Étant donné qu'il n'est plus possible d'obtenir les informations confidentielles du *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*, cet obstacle n'est plus pertinent. Cette mesure sera donc abolie. Nous nous intéresserons davantage aux mesures visant à informer le personnel des services auxquels il a droit dans la partie « Sensibilisation et information », volet « Information sur les services offerts aux personnes handicapées », mais aussi aux mesures visant à savoir ce dont les personnes ont besoin pour s'adapter et s'intégrer dans leur emploi, qui se retrouveront dans la partie « Besoins des personnes handicapées », sous le volet « Consultation des personnes handicapées ».

Mesure retenue n° 4

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Lors de l'entrée en fonction des nouveaux membres du personnel, un courriel de notre direction leur est envoyé avec toute l'information nécessaire pour leur arrivée en poste. Il est également inclus le lien pour avoir accès aux formulaires obligatoires à remplir et à retourner à la Direction principale des ressources humaines. De plus, une relance est faite par l'une de nos techniciennes jusqu'à ce que les formulaires soient retournés remplis.

Suite à donner

Cet obstacle n'est plus pertinent, car il n'est plus possible d'obtenir les informations confidentielles du *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique*. Cette mesure sera donc abolie. Nous nous intéresserons davantage aux mesures visant à informer le personnel des services auxquels il a droit dans la partie « Sensibilisation et information », volet « Information sur les services offerts aux personnes handicapées », mais aussi aux mesures visant à savoir ce dont les personnes ont besoin pour s'adapter et s'intégrer dans leur emploi, qui se retrouveront dans la partie « Besoins des personnes handicapées », sous le volet « Consultation des personnes handicapées ».

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

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

Objectif

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

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Ce libellé est toujours visible dans l'intranet : « La personne-ressource en ergonomie  est également disponible pour vous aider dans l'adaptation de votre poste de travail à la maison. Si nécessaire, une rencontre virtuelle peut être prévue. »

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Mesure retenue n° 2

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

La conseillère en santé des personnes au travail a envoyé un courriel personnalisé le 28 octobre 2024 à cet effet. Aucun besoin particulier n'a été mentionné par les membres du personnel visés.

Suite à donner

La mesure est reconduite, mais uniquement pour les personnes qui ont consulté la conseillère en santé des personnes au travail.

Mesure retenue n° 3

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Dans notre plan d'initiatives en matière d'inclusion, il est prévu de faire une section intranet pour l'équité, la diversité et l'inclusion. Au moment de l'élaboration de cette section intranet, nous pourrons réfléchir à la meilleure façon de rendre plus visibles et accessibles les informations concernant les personnes handicapées.

Suite à donner

La mesure est reconduite pour cette année.

Mesure retenue n° 4

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

En 2025, l'atelier d'accueil des nouveaux membres du personnel a été transféré à la Direction du développement organisationnel et de l'amélioration continue. Les nouveaux membres du personnel ont continué d'être informés de ces services lors des ateliers d'accueil.

Suites à donner

Cette mesure sera modifiée et transférée dans la partie « Sensibilisation et information », volet « Information sur les services offerts aux personnes handicapées », où elle deviendra la mesure retenue n° 2. Cette partie sera réorganisée pour refléter davantage le processus d'informer les nouveaux membres du personnel, et des indicateurs de résultats plus mesurables seront ajoutés.

Accessibilité à l'ensemble des édifices du Ministère

Obstacle : Difficulté d'accès au lieu de travail

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

Respect du calendrier d'entretien ou de vérification.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

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

Suites à donner

La mesure est reconduite. L'indicateur de résultats sera modifié pour être mesurable.

Mesures économiques et fiscales

Consultation de l'Office des personnes handicapées du Québec

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

Consultation, lorsque nécessaire, de l'OPHQ et du ministre.

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

Dans le budget 2025-2026, rendu public le 25 mars 2025, le gouvernement a annoncé plusieurs mesures visant les personnes handicapées. Celles sous la responsabilité du Ministère sont les suivantes :

- **Prolongation de 12 mois des versements de l'Allocation famille et de ses suppléments pour enfant handicapé lors du décès d'un enfant**
Cette mesure s'inscrit dans une volonté de répondre à un besoin exprimé par des représentants de parents d'enfants handicapés. Dans cet esprit, et considérant son caractère inclusif et favorable aux familles, il a été jugé que la mesure pouvait être annoncée sans consultations préalables auprès de l'OPHQ, d'autant que celle-ci existait déjà.
- **Exclusion de la Prestation canadienne pour les personnes handicapées du calcul de l'impôt**
L'OPHQ n'a pas été consulté, car il s'agissait d'harmoniser le traitement fiscal de la prestation avec celui du gouvernement fédéral, et ce, à la demande de ce dernier. De plus, cette harmonisation, manifestement à l'avantage des personnes handicapées, était demandée par de nombreux groupes.

- **Retranchement des années d'invalidité partielle du calcul de la rente de retraite du RRQ des personnes ayant subi une lésion professionnelle**

L'OPHQ n'a été informé de la mise en place de la mesure qu'après son annonce. Une consultation préalable n'était pas nécessaire puisque les analyses du gouvernement démontrent déjà que la mesure améliorerait les conditions de certaines personnes handicapées et accroîtrait l'équité de l'action gouvernementale à leur endroit.

Suite à donner

La mesure est reconduite. Le Ministère reconnaît pleinement l'expertise de l'OPHQ et accueillera avec attention toutes les recommandations qui lui seront formulées dans le cadre des mécanismes formels de consultation.

Accessibilité au travail

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

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

Atteinte du résultat ou état de réalisation de la mesure

En 2024-2025, 77 entreprises ont réclamé le crédit d'impôt pour personne ayant des contraintes sévères à l'emploi.

Suite à donner

La mesure est reconduite.

Obstacles à l'intégration des personnes handicapées

Un obstacle est un facteur environnemental physique ou social qui entrave la réalisation des habitudes de vie lorsqu'il entre en interaction avec les facteurs personnels (les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques d'une personne).

Le plan d'action 2025-2026 vise à fournir des solutions pour éliminer plusieurs obstacles présents dans l'environnement physique et social des personnes handicapées. Ce plan d'action prend en compte l'accessibilité de l'information, la difficulté d'accès physique à certains lieux, l'approvisionnement inaccessible, la méconnaissance des caractéristiques des personnes handicapées, leur environnement de travail, leur productivité, le manque d'attractivité du marché du travail dû aux conséquences des déficiences, des incapacités et des situations de handicap, sans oublier la difficulté de recruter des personnes handicapées au Ministère pour avoir une meilleure représentativité de celles-ci. Pour 86 % des profils d'emploi au Ministère, une formation de niveau baccalauréat est nécessaire, ce qui pose un bon défi d'embauche.

Mesures prévues pour 2025-2026

Accessibilité des biens et services

Approvisionnement accessible

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

Intégrer le critère d’accessibilité aux personnes handicapées dans le *Guide ministériel relatif à l’octroi de contrats d’approvisionnement ou de services*.

Indicateur de résultats

Présence du critère d’accessibilité aux personnes handicapées dans le *Guide ministériel relatif à l’octroi de contrats d’approvisionnement ou de services*.

Échéance

31 mars 2026

Responsables

DIRECTION DES RESSOURCES MATERIELLES ET DE LA GESTION DOCUMENTAIRE ET CONTRACTUELLE

Besoins des personnes handicapées

Consultation des personnes handicapées

Obstacle n° 1 : Difficulté de connaître les besoins des personnes handicapées

Les personnes handicapées, de la même manière que les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes autochtones, ne souhaitent généralement pas s'afficher comme telles et veulent être traitées comme les autres membres du personnel. Elles ont aussi, parfois, peur d'être victimes de préjugés et de stéréotypes. De plus, le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique* étant confidentiel, il n'est plus possible d'obtenir le nom des personnes handicapées afin de leur demander si elles ont des besoins particuliers d'adaptation à leur emploi. Ceci rend difficile de savoir ce dont ces personnes ont besoin pour profiter d'une adaptation et d'une intégration en emploi plus faciles.

Objectif

Développer un mécanisme afin de prendre en compte les besoins des personnes handicapées sans qu'elles aient besoin de s'afficher ou de se dévoiler comme telles.

Mesure retenue n° 1

Sondier annuellement et de façon anonyme tout le personnel afin de consulter les personnes handicapées.

Indicateurs de résultats

Nombre de membres du personnel ayant répondu au sondage et nombre de personnes handicapées ayant répondu au sondage anonyme.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 2

Former un comité consultatif pour rester à l'affût des besoins des personnes handicapées et de leur entourage au travail sans qu'elles aient besoin de s'afficher comme personnes handicapées.

Indicateurs de résultats

Formation du comité et nombre de rencontres tenues.

Échéance
31 mars 2026

Responsable
Direction principale des ressources humaines

Obstacle n° 2 : Difficulté de retrouver un environnement adapté après un déménagement

Avec la rénovation du 12, rue Saint-Louis à Québec, le personnel a dû changer de lieu de travail quelques fois pour diverses raisons. Ainsi, il devient parfois difficile pour les personnes handicapées de retrouver leur environnement de travail adapté chaque fois.

Objectif
S'assurer que l'environnement de travail du personnel handicapé est adapté lors des déménagements.

Mesure retenue
S'assurer que les besoins des personnes handicapées sont pris en considération et que leur environnement de travail est adapté à leurs besoins après un déménagement.

Indicateurs de résultats
Nombre de demandes reçues et nombre d'environnements de travail ayant été adaptés.

Échéance
31 mars 2026

Responsable
Direction principale des ressources humaines

Communications

Accessibilité Web

Obstacle : Non-conformité au standard d'accessibilité Web

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

Objectif
S'assurer que les sites Web du ministère des Finances et d'Épargne Placements Québec répondent au standard d'accessibilité.

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

Nombre de demandes de modifications traitées appliquant le standard sur l'accessibilité.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction des communications

Mesure retenue n° 2

Améliorer l'interface du site Web d'Épargne Placements Québec pour que les personnes handicapées aient plus de facilité à accéder à certains outils téléchargeables et à les utiliser.

Indicateur de résultats

Pourcentage de demandes d'accommodement traitées.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction générale des opérations bancaires et financières

Diffusion de la documentation en version accessible

Obstacle n° 1 : Documentation produite par le Ministère parfois non disponible en version accessible

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateurs de résultats

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

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction des communications

Obstacle n° 2 : Difficulté pour les personnes présentant une incapacité visuelle à lire les documents standard

Les personnes ayant une incapacité visuelle peuvent rencontrer des difficultés à lire les documents standard chez Épargne Placements Québec.

Objectif

Faciliter l'accès à l'information pour les personnes ayant une incapacité visuelle en leur offrant des documents adaptés.

Mesure retenue

Offrir sur demande des documents, comme les états de portefeuille, comportant des caractères agrandis (120 % ou 130 %) et imprimés sur du papier de format plus grand, en fonction des besoins spécifiques des clients.

Indicateurs de résultats

Nombre de demandes reçues et nombre de demandes traitées pour des adaptations de documents.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction générale des opérations bancaires et financières

Service de téléphonie adaptée

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

Utiliser les services de fournisseurs de relais afin de pouvoir communiquer avec les personnes disposant d'un appareil de télécommunication pour le personnel ayant une incapacité liée à l'audition (ATS).

Indicateur de résultats

Nombre de plaintes formulées par la clientèle.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction générale des opérations bancaires et financières

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

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

Échéance
31 mars 2026

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

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

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

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

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

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

Échéance
31 mars 2026

Responsable
Direction principale des ressources humaines

Simplification des communications

Obstacle : Complexité des communications touchant les placements financiers pour les personnes handicapées

Si les communications touchant les placements financiers peuvent s'avérer complexes pour la population en général, elles le sont encore davantage pour les personnes handicapées.

Objectif n° 1

Sensibiliser le personnel d'Épargne Placements Québec à la nécessité de simplifier les communications touchant les placements financiers pour les personnes handicapées.

Mesure retenue

Proposer au personnel une formation sur le développement de comportements inclusifs.

Indicateur de résultats

Taux de participation à la formation sur le développement de comportements inclusifs chez les nouveaux membres du personnel.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction générale des opérations bancaires et financières

Objectif n° 2

Faciliter les démarches des assistants reconnus par la mesure d'assistance du Curateur public.

Mesure retenue

S'assurer que les agents sont bien informés et prêts à répondre aux appels d'assistants reconnus par la mesure d'assistance du Curateur public, même si ces cas sont rares.

Indicateur de résultats

Nombre de rappels effectués auprès des agents sur la marche à suivre lorsqu'un assistant reconnu du Curateur public appelle.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction générale des opérations bancaires et financières

Lieux de travail

Accessibilité à l'ensemble des édifices du Ministère

Obstacle : Difficulté d'accès au lieu de travail

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

Pourcentage des installations techniques fonctionnelles afin de permettre l'accès aux personnes handicapées.

Échéance

31 mars 2026

Responsables

Direction des ressources matérielles et de la gestion documentaire et contractuelle

Sécurité en cas d'urgence

Obstacle : Difficulté d'évacuation en cas d'urgence

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

Objectif

Assurer une évacuation efficace pour tous, en tout temps.

Mesure retenue n° 1 : Système d'évacuation

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

Indicateur de résultats

Pourcentage des systèmes d'évacuation répondant aux besoins du personnel handicapé.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction des ressources matérielles et de la gestion documentaire et contractuelle

Mesure retenue n° 2 : Protocole d'évacuation

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

Indicateur de résultats

Pourcentage des protocoles d'évacuation répondant aux besoins du personnel handicapé.

Échéance

31 mars 2026

Responsables

Direction des ressources matérielles et de la gestion documentaire et contractuelle

Santé physique et psychologique

Obstacle n° 1 : Environnement de travail inadapté

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

Objectif n° 1

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

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

Nombre de mesures de soutien fournies en fonction de demandes d'adaptation reçues.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 2

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

Indicateurs de résultats

Nombre de mesures de soutien fournies en fonction des demandes d'accommodement reçues.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Obstacle n° 2 : Difficulté d'accès aux services de santé

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

Objectif

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

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

Présence d'un libellé clair dans l'intranet du Ministère afin de proposer le déplacement de la personne-ressource en ergonomie sur les lieux du travail ou de proposer une rencontre virtuelle.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 2

S'assurer que la conseillère en santé des personnes au travail du Ministère effectue un suivi annuel auprès des personnes handicapées qui l'ont consultée pour leurs besoins particuliers.

Indicateur de résultats

Nombre de suivis effectués en fonction des demandes de soutien demandées.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 3

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

Indicateur de résultats

Présence d'une section plus visible et accessible réservée aux personnes handicapées en lien avec la diversité.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesures économiques et fiscales

Consultation de l'Office des personnes handicapées du Québec

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

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

Objectif

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

Mesure retenue

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

Indicateur de résultats

Consultation, lorsque possible, de l'OPHQ et du ministre.

Échéance
31 mars 2026

Responsable
Direction du bureau de la sous-ministre, du secrétariat général et des mandats spéciaux

Maintien en emploi

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

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

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

Mesure retenue
Suivre l'utilisation du crédit d'impôt pour le maintien en emploi des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi et l'ajuster, au besoin.

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

Échéance
31 mars 2026

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

Recrutement

Information sur les organismes communautaires

Obstacle n° 1 : Méconnaissance des services des organismes d'aide au recrutement et à l'intégration des personnes handicapées

Au Ministère, 86 % des profils d'emplois nécessitent d'avoir une formation de niveau baccalauréat, ce qui rend le recrutement de personnes handicapées plus difficile. Les organismes d'aide à l'emploi accueillent rarement des candidats détenant ce type de diplôme. Néanmoins, recourir aux services et conseils des organismes de recrutement et d'intégration communautaire pourrait nous aider à améliorer notre représentation des personnes handicapées.

Objectif

Connaître l'offre de service des organismes d'aide au recrutement et à l'intégration des personnes handicapées.

Mesure retenue

Consulter des organismes de recrutement et d'intégration des personnes handicapées pour comprendre le contexte où ils évoluent en matière d'aide au recrutement et à l'intégration, et ce, en considérant les profils recherchés au Ministère.

Indicateur de résultats

Nombre d'organismes consultés.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

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

Représentation équitable des personnes handicapées au Ministère

Obstacle n° 1 : Sous-représentation des personnes handicapées au Ministère

Le taux de représentativité des personnes handicapées au sein du Ministère est de 0,5 %. Le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor propose des cibles de redressement plus élevées, que le Ministère souhaite atteindre le plus possible pour améliorer sa représentativité.

Objectif

Améliorer la représentativité des personnes handicapées au Ministère.

Mesure retenue

Développer un plan d'action ministériel sur l'accès à l'égalité en emploi pour améliorer la représentativité des personnes handicapées au Ministère tout en visant l'atteinte des cibles de représentativité du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.

Indicateur de résultats

Présence d'un plan d'action ministériel sur l'accès à l'égalité en emploi.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

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

Sensibilisation et information

Information sur les services offerts aux personnes handicapées

Obstacle n° 1 : Difficulté de savoir si les personnes handicapées reçoivent les services dont elles ont besoin en matière d'adaptation et d'intégration en emploi

Des services sont offerts aux membres du personnel pour faciliter leur adaptation et leur intégration au travail. Cette information est disponible dans l'intranet. Bien qu'un message d'accueil soit transmis aux nouveaux membres du personnel pour leur indiquer où trouver l'information sur leur entrée en fonction et les services auxquels ils ont droit, il nous est impossible de savoir si tous les membres du personnel ont pris en compte cette information et s'ils reçoivent les services dont ils ont besoin en matière d'adaptation et d'intégration en emploi.

Objectif

S'assurer que les nouvelles personnes handicapées travaillant dans l'organisation sont informées des services auxquels elles ont droit.

Mesure retenue n° 1

S'assurer que l'intranet affiche les services auxquels le personnel a droit, ainsi que la personne à qui s'adresser pour les obtenir.

Indicateur de résultats

Présence des services d'adaptation de postes et d'accompagnement dans l'intranet.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 2

Informier les nouveaux membres du personnel sur les services offerts en santé des personnes au travail et sur les personnes à qui s'adresser en cas de besoin, afin que tous puissent avoir cette information sans nécessité de s'afficher comme personnes handicapées.

Indicateurs de résultats

Pourcentage des nouveaux membres du personnel ayant été rencontrés lors des ateliers d'accueil et pourcentage des nouveaux membres du personnel ayant reçu de la Direction principale des ressources humaines les informations concernant leur entrée en fonction et les services offerts pour faciliter leur adaptation et leur intégration en emploi.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 3

Informier tous les membres du personnel des services offerts aux personnes handicapées au cas où leur situation changerait et qu'ils auraient besoin de ces services.

Indicateur de résultats

Nombre de communications faites pour informer le personnel de ces services.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Obstacle n° 2 : Méconnaissance des personnes handicapées en ce qui concerne l'offre de service du Secrétariat du Conseil du trésor en lien avec le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028

Objectif

S'assurer que tout le personnel est informé de l'offre de service du Secrétariat du Conseil du trésor en lien avec le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028.

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

Nombre de mises à jour faites dans la section intranet du Programme d'accès à l'égalité en emploi à la suite d'une demande formulée par le Secrétariat du Conseil du trésor en lien avec l'offre de service du Programme.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

DIRECTION PRINCIPALE DES RESSOURCES HUMAINES

Mesure retenue n° 2

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

Indicateur de résultats

Nombre de manchettes diffusées en fonction des ajouts ou changements dans l'offre de service à la suite des communications transmises par le Secrétariat du Conseil du trésor.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

DIRECTION PRINCIPALE DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

La réalité des personnes handicapées et les mesures favorisant leur intégration sont souvent méconnues, d'où l'importance de sensibiliser le personnel à celles-ci.

Objectif n° 1 :

Faire connaître le plan d'action à l'égard des personnes handicapées au personnel du Ministère lors de sa publication annuelle.

Mesure retenue n° 1

Publier le plan d'action à l'égard des personnes handicapées dans Québec.ca et dans l'intranet du Ministère dès son adoption.

Indicateur de résultats

Présence du plan d'action dans Québec.ca et dans l'intranet.

Échéance

Automne 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 2

Informer le personnel de la publication du plan d'action et l'inviter à en prendre connaissance.

Indicateur de résultats

Nombre de manchettes publiées à cet effet.

Échéance

Automne 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Objectif n° 2 :

Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.

Mesure retenue n° 1

Diffuser des manchettes pour sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.

Indicateur de résultats

Nombre de manchettes diffusées pour sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 2

Susciter la participation des membres du personnel dans l'élaboration du plan d'action 2025-2026.

Indicateurs de résultats

Nombre de nouvelles personnes impliquées dans l'élaboration du plan d'action 2025-2026 et nombre de communications pour solliciter le personnel.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 3

Prendre en considération les besoins des membres du personnel lorsqu'ils suivent une formation offerte par la Direction principale des ressources humaines.

Indicateur de résultats

Nombre d'accommodements réalisés à la suite des demandes faites par un membre du personnel participant à une formation de la Direction principale des ressources humaines.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction du développement organisationnel et de l'amélioration continue

Mesure retenue n° 4

Sensibiliser le personnel en matière de santé mentale.

Indicateurs de résultats

Nombre de manchettes publiées et nombre d'activités faites en matière de santé mentale.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 5

Sensibiliser tout le personnel au sujet du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 et à l'importance de remplir le *Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique* afin de corriger les inégalités en embauche ou lors d'une promotion et pour contribuer à la représentativité des personnes handicapées dans tous les types d'emploi.

Indicateurs de résultats

Nombre de manchettes diffusées et nombre d'activités de sensibilisation réalisées.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Mesure retenue n° 6

Publier notre plan d'initiatives en matière d'inclusion et mettre en œuvre les initiatives pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées.

Indicateurs de résultats

Présence du plan d'initiatives en matière d'inclusion dans l'intranet et nombre d'initiatives mises en œuvre.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

Objectif n° 3 :

Sensibiliser les gestionnaires à la réalité des personnes handicapées.

Mesure retenue n° 1

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

Indicateur de résultats

Nombre de gestionnaires ayant suivi la formation et ayant ainsi reçu la documentation sur les personnes handicapées.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

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

Objectif n° 4 :

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

Mesure retenue

S'assurer que le bulletin *Express-O* est consulté par l'équipe de la Direction principale des ressources humaines, et proposer également la nouvelle infolettre *Ensemble pour l'accessibilité*.

Indicateur de résultats

Nombre de personnes de la Direction principale des ressources humaines abonnées au bulletin *Express-O* ou à l'infolettre *Ensemble pour l'accessibilité*.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

Direction principale des ressources humaines

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

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

Objectif

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

Mesure retenue n° 1

Informer les gestionnaires du Ministère concernant les mises à jour de l'offre de service issue du plan d'action du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor.

Indicateur de résultats

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

Échéance

31 mars 2026

Responsables

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

Mesure retenue n° 2

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

Indicateur de résultats

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

Échéance

31 mars 2026

Responsable

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

Mesure retenue n° 3

Insérer une initiative portant sur l'élaboration d'un plan d'action ministériel sur l'accès à l'égalité en emploi dans le plan d'initiatives en matière d'inclusion.

Indicateurs de résultats

Présence de l'initiative consistant à élaborer un plan d'action ministériel sur l'accès à l'égalité en emploi et nombre de mesures prévues dans celui-ci.

Échéance

31 mars 2026

Responsable

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

Mesure retenue n° 4

Effectuer des rappels auprès des gestionnaires du Ministère concernant les cibles de redressement visant les personnes handicapées et le principe d'embaucher la personne handicapée lorsque les compétences entre les meilleurs candidats sont égales.

Indicateur de résultats

Nombre de rappels faits.

Échéance

31 mars 2026

Responsables

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

Adoption et diffusion du plan d'action

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2026 a été adopté le 22 septembre 2025 par la sous-ministre des Finances, M^{me} Christyne Tremblay.

Sa publication sera annoncée aux endroits suivants :

- site Web du Ministère (www.finances.gouv.qc.ca);
- intranet du Ministère;
- rapport annuel de gestion du Ministère.

Coordonnées pour joindre la représentante du Ministère

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

Ann Vaillancourt

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

8, rue Cook, 1^{er} étage
Québec (Québec) G1R 0A4
ann.vaillancourt@finances.gouv.qc.ca
Tél. : 418 656-8570

