



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2027

Ministère des Finances



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2027
Ministère des Finances

Dépôt légal – Septembre 2026
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISSN 2369-5927 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2026

Table des matières

Contexte	1
Objectif.....	1
Portrait de l'organisation	2
Engagements du Ministère	3
Personne responsable du plan d'action	3
Définitions	4
Obstacles à l'intégration des personnes handicapées	4
Bilan 2025-2026 et projections pour 2026-2027	5
Accessibilité des biens et services	5
Approvisionnement accessible	5
Consultation et besoins des personnes handicapées.....	6
Consultation des personnes handicapées	6
Communications et accessibilité numérique.....	8
Accessibilité Web.....	8
Diffusion de la documentation en version accessible	9
Service de téléphonie adaptée	10
Simplification des communications	13
Mesures économiques et fiscales.....	14
Consultation de l'Office des personnes handicapées du Québec.....	14
Maintien en emploi.....	15
Recrutement et représentativité.....	16
Information sur les organismes communautaires	16
Représentation équitable des personnes handicapées au Ministère.....	16
Santé et sécurité sur les lieux du travail	17
Accessibilité à l'ensemble des édifices du Ministère.....	17
Sécurité en cas d'urgence	18
Santé physique et psychologique	19
Sensibilisation et information	21
Information sur les services offerts aux personnes handicapées	21
Sensibilisation du personnel à la réalité et au potentiel des personnes handicapées	23
Adoption et diffusion du plan d'action	30
Coordonnées pour joindre la représentante du Ministère	30
Annexe : Tableau synoptique.....	31

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.

Le précédent plan d'action à l'égard des personnes handicapées du ministère des Finances venait à échéance en mars 2026. Le présent a fait peau neuve : l'information y est désormais organisée en tableaux, et comporte des ajustements destinés aux personnes utilisant des lecteurs d'écran. De plus, ce nouveau format plus facile à consulter augmente la performance de la collecte des données. Chaque tableau inclut le bilan des actions prévues en 2025-2026, prévoit les mesures reconduites et ajoutées et comporte des cibles pour 2026-2027. Le plan d'initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion (PIDEI) ayant été publié en 2025-2026, plusieurs actions s'ajouteront dans le temps. De plus, dans le souci de favoriser les consultations entre l'Office des personnes handicapées du Québec et le Ministère, une démarche en lien avec la clause d'impact¹ sera publiée dans l'intranet à titre de référence pour le personnel qui traite des dossiers ayant un impact sur les personnes handicapées. Il est aussi à noter que les mesures d'approvisionnement accessible ont toutes été réalisées et que, désormais, la vigilance en matière d'accessibilité sera accrue lors de changements apportés au processus et à ses outils. Finalement, un tableau synoptique a été ajouté en annexe pour offrir une vision plus globale du plan d'action.

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. Il vise à établir le bilan des démarches entreprises par le Ministère tout en considérant de nouvelles mesures à privilégier pour atteindre l'objectif précité.

¹ L'article 61.2 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale implique une consultation avec l'Office des personnes handicapées lors de travaux ayant un impact sur les personnes handicapées, [Aide-mémoire : La clause d'impact sur les personnes handicapées](#).

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.

Pour en connaître davantage sur le Ministère, veuillez consulter notre [Plan stratégique 2023-2027](#).

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 2026, le Ministère comptait 594 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 0,7 %, une augmentation de 0,2 % depuis 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. Ayant à cœur de faire rayonner sa culture inclusive, et comme il reconnaît l'importance des demandes soumises par les personnes handicapées et souhaite y répondre de façon rigoureuse, le Ministère s'engage aussi 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.

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, et la Direction générale de l'organisation du budget et de l'administration.

Pour obtenir une copie encore plus accessible de ce document, veuillez communiquer avec 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

1058, rue Louis-Alexandre-Taschereau, 1^{er} étage
Québec (Québec) G1R 5T2
ann.vaillancourt@finances.gouv.qc.ca
Tél. : 418 646-8570

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](#)

Obstacles à l'intégration des personnes handicapées

Un obstacle est un facteur environnemental qui, en interaction avec les facteurs personnels d'une personne, entrave la réalisation de ses habitudes de vie et compromet sa participation sociale.

Ce plan d'action vise ainsi à fournir des solutions pour éliminer plusieurs obstacles présents dans l'environnement des personnes handicapées. Il prend en compte les obstacles liés aux déficiences, incapacités et situations de handicap, par exemple en ce qui concerne 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 mésadapté et les difficultés de recrutement dues à la nature des profils recherchés et au manque d'attractivité du marché du travail.

Bilan 2025-2026 et projections pour 2026-2027

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 non accessibles lors de l'achat ou de la location

Parfois, les biens et services sont non accessibles aux personnes handicapées, lors de l'achat ou de la location.

Objectif

Assurer l'accessibilité de biens et de services, dès leur approvisionnement (achat ou location).

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
Intégrer le critère d'accessibilité dans le <i>Guide ministériel relatif à l'octroi de contrats</i> .	Direction des ressources matérielles et de la gestion documentaire et contractuelle (DRMGDC)	Présence du critère dans le Guide	Le critère est présent dans le Guide. À la suite d'une demande d'information adressée au Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG) concernant l'offre de biens et services accessibles, celui-ci nous a indiqué qu'il fournit un accompagnement lorsque des besoins spécifiques en matière d'accessibilité sont exprimés dans le cadre des processus d'acquisition. De plus, son personnel dispose d'outils internes visant à soutenir les conseillers en acquisition et à les sensibiliser à l'importance d'intégrer l'accessibilité dans les démarches d'approvisionnement.	La mesure est réalisée. Comme pour toutes les autres mesures en lien avec l'approvisionnement accessible, de la vigilance sera exercée lors d'une modernisation du processus.	Sans objet	Sans objet

Rappel : 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 CAG, non par le Ministère. Toutefois, dans les rares cas où il acquiert lui-même des biens et services, le Ministère tiendra compte du critère de services accessibles prévu dans le *Guide ministériel relatif à l'octroi de contrats d'approvisionnement et de services*. De plus, une clause a été intégrée dans les gabarits d'appel d'offres (plans d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025 et 2025-2026).

Consultation et besoins des personnes handicapées

Consultation des personnes handicapées

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

Les personnes handicapées ne souhaitent généralement pas s’afficher comme telles par peur d’être victimes de préjugés. Elles veulent être traitées comme les autres membres du personnel. Sans dévoilement, il n’y a aucune façon éthique de les consulter pour connaître leurs besoins d’adaptation et d’intégration en emploi.

Objectif

Prendre en compte les besoins des personnes handicapées sans qu’elles aient l’obligation de s’afficher ou de se dévoiler.

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
1. Sonder anonymement et annuellement tout le personnel afin de consulter également les personnes handicapées.	Direction principale des ressources humaines (DPRH)	Nombre de membres du personnel ayant répondu au sondage anonyme	Treize membres du personnel.	Ce sondage sera transformé pour sonder tout le personnel afin d’obtenir un portrait statistique plus juste de la diversité au Ministère et de mieux connaître les besoins de chacune et chacun concernant l’offre de service de l’organisation. Une cible sera ajoutée pour 2026-2027.	Nombre de membres du personnel ayant répondu au sondage anonyme	15
		Nombre de personnes handicapées ayant répondu au sondage anonyme	Trois personnes handicapées.*	Dans le cadre du nouveau sondage visant à mieux connaître la diversité au sein du Ministère, les résultats seront présentés au comité consultatif pour les personnes handicapées. Ces échanges permettront d’évaluer la pertinence de mettre en place de nouvelles actions ou de bonifier les initiatives existantes pour la prochaine année. La mesure sera reconduite et une cible sera ajoutée pour 2026-2027.	Nombre de personnes handicapées ayant répondu au sondage anonyme	3

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
2. Former un comité consultatif.	DPRH	Formation du comité	Le comité consultatif a été formé avec trois membres du personnel à sa première réunion, le 27 novembre 2025.	Cette mesure est réalisée. Ainsi, il n'y aura aucune suite à donner.	Sans objet	Sans objet
		Nombre de rencontres tenues	Une rencontre a eu lieu avant la fin de l'année financière.	Cette mesure est réalisée, mais une mesure sera ajoutée pour inclure l'indicateur et y associer une cible pertinente en 2026-2027.	Sans objet	Sans objet
3. Favoriser la participation active des personnes handicapées aux réflexions et décisions qui les concernent.	DPRH	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Nombre de rencontres tenues	3

* Ce nombre comprend les personnes handicapées s'affichant dans le *Formulaire d'accès à l'égalité et portrait statistique* et celles qui ne s'affichent pas.

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. Ainsi, il devient parfois difficile pour les personnes handicapées de retrouver leur environnement de travail adapté.

Objectif

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

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
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.	DPRH	Nombre de demandes reçues et nombre d'environnements de travail ayant été adaptés	Lors du déménagement au 1058, rue Louis-Alexandre-Taschereau, nous avons accompagné une personne handicapée dans l'adaptation du nouvel environnement, et son poste de travail a été adapté.	Reconduire la mesure en modifiant l'indicateur pour ajouter une cible.	Pourcentage de demandes d'adaptation d'environnement de travail traitées	100 %

Communications et accessibilité numérique

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 (EPQ) ne respectent pas le standard d’accessibilité Web.

Objectif

S’assurer que les sites Web du ministère des Finances et d’EPQ répondent au standard d’accessibilité.

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
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.	Direction des communications	Nombre de demandes de modifications traitées appliquant le standard sur l’accessibilité	La migration des contenus vers Québec.ca a débuté en 2025 et s’est terminée le 30 juin 2026, date officielle de fermeture du site du Ministère. Dans la plateforme Québec.ca, toute nouvelle section ou page sera développée dans le respect du Système de design gouvernemental et des standards d’accessibilité du gouvernement. Par contre, les sections « Dépenses fiscales » et « Statistiques fiscales des particuliers » n’ont pas encore migré vers Québec.ca.	La mesure est reconduite, comme le processus est en continu. L’indicateur sera modifié pour qu’une cible soit atteinte en 2026-2027.	Pourcentage de demandes de modifications traitées appliquant le standard sur l’accessibilité	100 %
2. Améliorer l’interface du site Web d’EPQ pour que les personnes handicapées aient plus de facilité à accéder à certains outils téléchargeables et à les utiliser.	Direction générale des opérations bancaires et financières (DGOBF)	Pourcentage de demandes d’accommodement traitées	Au printemps 2024, EPQ a obtenu une autorisation de dérogation du ministère du Conseil exécutif (MCE) pour ne pas intégrer Québec.ca. EPQ est toutefois tenu de respecter les mêmes règles que Québec.ca par rapport au Programme d’identification visuelle du gouvernement du Québec (PIV), au Système de design gouvernemental et à l’accessibilité. Le site Web 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 d’EPQ, 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.	La mesure est reconduite, comme le processus est en continu. Une cible sera ajoutée en 2026-2027. Dans la prochaine année, EPQ prévoit lancer la version refondue de son site Web, laquelle appliquera les standards d’accessibilité Web requis.	Pourcentage de demandes d’accommodement traitées appliquant le standard sur l’accessibilité	100 %

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
			En plus du respect des principes de rédaction Web énoncés dans le Système de design gouvernemental, différents outils sont utilisés, comme le langage clair et simple , qui consiste à appliquer les principes de la rédaction simplifiée, et Scolarius , un outil gratuit en ligne qui est un bon allié pour vérifier gratuitement le niveau de lisibilité d'un texte (niveau de scolarité nécessaire pour comprendre le texte).			

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 dans le cadre 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	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
Assurer un service ad hoc aux personnes qui demandent la conversion de documents produits par le Ministère en une version accessible.	Direction des communications	Nombre de demandes reçues et nombre de demandes traitées relativement à l'accès aux documents, aux services offerts au public et aux mesures d'accommodement offertes	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 et de l'administration. Depuis l'année dernière, les documents du budget sont en versions accessibles, et il est demandé aux secteurs de rendre les PDF accessibles pour les lecteurs d'écran.	Reconduire la mesure. Modifier l'indicateur pour qu'une cible soit atteinte en 2026-2027.	Pourcentage de demandes de services ad hoc traitées	100 %

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

Les personnes ayant une incapacité visuelle peuvent rencontrer des difficultés à lire les documents standards chez EPQ.

Objectif

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

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
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.	DGOBF	Nombre de demandes reçues et nombre de demandes traitées pour des adaptations de documents	Une demande a été reçue et traitée.	Reconduire la mesure. Ajuster l'indicateur pour ajouter une cible en 2026-2027.	Pourcentage de demandes traitées	100 %

Service de téléphonie adaptée

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

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

Objectif

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

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
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).	DGOBF	Nombre de plaintes formulées par la clientèle	Aucune plainte officielle n'a été reçue en lien avec ces services. Les clients ayant des difficultés auditives peuvent utiliser <i>Transactions en direct</i> comme option de remplacement pour effectuer leurs transactions ou pour consulter leur dossier.	La mesure est reconduite, comme le processus est en continu. L'indicateur sera ajusté pour qu'une cible soit ajoutée en 2026-2027.	Pourcentage de plaintes traitées	100 %

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	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
Intégrer, lorsque demandé, un dispositif de réduction des distorsions au téléphone pour le personnel ayant une incapacité liée à l'audition.	Direction principale des ressources informationnelles, avec la collaboration de la DPRH	Nombre de dispositifs de réduction des distorsions au téléphone distribués en fonction du nombre de demandes reçues	La téléphonie Teams a été implantée le 5 décembre 2024, moment où les téléphones ont été mis hors service. Ainsi, aucune demande pour des dispositifs n'a été reçue en 2025-2026.	Cette mesure n'étant plus utile, elle ne sera pas reconduite.	Sans objet	Sans objet

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

Mettre en place des pratiques visant à réduire les bruits ambiants pour améliorer l’attention et la concentration des participants lors de rencontres virtuelles.

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
1. 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.	DPRH	Nombre de casques d’écoute à suppression du bruit distribués en fonction du nombre de demandes reçues par la personne-ressource en ergonomie	Le Ministère offre un casque qui a une capacité de réduire le bruit ambiant à tout membre du personnel travaillant dans des espaces non assignés. Avec un billet du médecin ou une preuve de diagnostic le requérant, un casque à suppression de bruits peut être fourni. Cependant, d’autres accommodements seront mis en place avant de se rendre à cette étape, étant donné les coûts de ce casque. Un casque à suppression de bruit a été remis cette année.	Remplacer la mesure par « Traiter les demandes d’accommodement visant à atténuer les enjeux reliés aux bruits ambiants pour les personnes ayant des difficultés d’attention, de concentration ou d’audition ». Ajuster également l’indicateur pour ajouter une cible cohérente en 2026-2027.	Sans objet	Sans objet
2. Traiter les demandes d’accommodement visant à atténuer les enjeux reliés aux bruits ambiants pour les personnes ayant des difficultés d’attention, de concentration ou d’audition.	DPRH	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Pourcentage de demandes traitées	100 %

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’EPQ à la nécessité de simplifier les communications touchant les placements financiers pour les personnes handicapées.

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
Proposer au personnel une formation sur le développement de comportements inclusifs.	DGOBF	Taux de participation à la formation sur le développement de comportements inclusifs chez les nouveaux membres du personnel	100 % du personnel d'EPQ 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.	La mesure sera remplacée par « Diffuser un document de formation concernant les comportements inclusifs dans l'intranet d'EPQ », avec un indicateur de résultats en lien et une cible cohérente.	Sans objet	Sans objet
Diffuser un document de formation concernant les comportements inclusifs dans l'intranet d'EPQ.	DGOBF	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Diffusion du document de formation sur les comportements inclusifs dans l'intranet d'EPQ	Présence du document de formation sur les comportements inclusifs dans l'intranet d'EPQ

Objectif n° 2

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

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
S'assurer que les agents sont bien informés pour répondre aux appels d'assistants reconnus par la mesure d'assistance du Curateur public, même si ces cas sont rares.	DGOBF	Nombre de rappels effectués auprès des agents sur la marche à suivre lorsqu'un assistant reconnu du Curateur public appelle	Lors des réunions de secteur, EPQ a fait deux rappels à tous les membres de son personnel.	La mesure est reconduite. L'indicateur sera ajusté pour qu'une cible soit ajoutée en 2026-2027.	Nombre de rappels effectués	2

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	Responsables	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
1. 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.	Bureau de la sous-ministre, du secrétariat général et des mandats spéciaux	Consultation, lorsque possible, de l'OPHQ et du ministre	Aucune consultation n'a été nécessaire pour des mesures économiques ou fiscales.	Reconduire la mesure et, ainsi, poursuivre les consultations lorsque nécessaire.	Consultation, lorsque possible, de l'OPHQ et du ministre	Non applicable

Mesure retenue	Responsables	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
2. Élaborer une démarche claire présentant la procédure de consultation auprès de l'OPHQ quant à la clause d'impact, et la déposer dans l'intranet avec les documents de référence mis à la disposition du personnel du Ministère.	DPRH et Bureau de la sous-ministre, du secrétariat général et des mandats spéciaux	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Diffusion de l'outil dans l'intranet du Ministère	Présence de l'outil dans l'intranet du Ministère
		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Diffusion d'une manchette dans l'intranet pour informer le personnel de la disponibilité de l'outil	Présence d'une manchette dans l'intranet pour informer le personnel de la disponibilité de l'outil

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	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
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.	Secteur du développement économique, des politiques aux entreprises et des sociétés d'État	Nombre d'entreprises ayant bénéficié du crédit d'impôt	En 2025-2026, 80 entreprises ont réclamé ce crédit d'impôt, soit une augmentation de 3 entreprises par rapport à 2024-2025.	Reconduire la mesure. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Nombre d'entreprises ayant bénéficié du crédit d'impôt	75

Recrutement et représentativité

Information sur les organismes communautaires

Obstacle : 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 dans les profils de formation que nous recherchons. Néanmoins, recourir aux services et conseils des organismes de recrutement et d'intégration communautaire pourrait nous aider à améliorer notre représentativité des personnes handicapées.

Objectif

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

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
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.	Direction de la gestion de la main-d'œuvre et des relations du travail (DGMRT)	Nombre d'organismes consultés	Deux organismes du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) ont été consultés, soit La Croisée et ÉquiTravail.	Reconduire la mesure. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Nombre d'organismes consultés	2

Représentation équitable des personnes handicapées au Ministère

Obstacle : 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 (SCT) 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	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
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 SCT.	DGMRT	Présence d'un plan d'action ministériel sur l'accès à l'égalité en emploi	Le plan a été développé et sera diffusé au cours de 2026-2027.	Publier le plan et le mettre en œuvre. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Diffusion du plan d'action ministériel sur l'accès à l'égalité en emploi	Présence du plan d'action ministériel sur l'accès à l'égalité en emploi dans l'intranet

Santé et sécurité sur les lieux du 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	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
S'assurer que les installations techniques mises en place pour permettre l'accès des personnes handicapées sont fonctionnelles.	DRMGDC	Pourcentage des installations techniques fonctionnelles afin de permettre l'accès aux personnes handicapées	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. 100 % des installations techniques permettent l'accès aux personnes handicapées.	Reconduire la mesure et ajouter une cible en 2026-2027.	Pourcentage des installations techniques fonctionnelles permettant l'accès aux personnes handicapées	100 %

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	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
1. 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.	DRMGDC	Pourcentage des systèmes d'évacuation répondant aux besoins du personnel handicapé	100 % des systèmes d'évacuation des édifices occupés par le Ministère répondent aux besoins des personnes handicapées.	Reconduire la mesure et ajouter une cible pour 2026-2027.	Pourcentage des systèmes d'évacuation répondant aux besoins des personnes handicapées	100 %
2. 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.	DRMGDC	Pourcentage des protocoles d'évacuation répondant aux besoins du personnel handicapé	100 % des protocoles d'évacuation des édifices occupés par le Ministère répondent aux besoins du personnel handicapé.	Reconduire la mesure et ajouter une cible pour 2026-2027.	Pourcentage des protocoles d'évacuation répondant aux besoins des personnes handicapées	100 %

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	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
1. Adapter l’environnement et les outils de travail afin de répondre aux besoins des personnes handicapées.	DPRH	Nombre de mesures de soutien fournies en fonction de demandes d’adaptation reçues	Deux demandes d’adaptation ont été reçues de la part de personnes handicapées, et les deux ont été traitées.	Reconduire la mesure. Ajuster l’indicateur pour ajouter une cible pour 2026-2027.	Pourcentage de demandes traitées	100 %
2. Offrir des accommodements raisonnables au travail afin de répondre aux besoins du personnel.	DPRH	Nombre de mesures de soutien fournies en fonction des demandes d’accommodement reçues	La conseillère en santé des personnes au travail a reçu deux demandes d’accommodement.	Reconduire la mesure. Ajuster l’indicateur pour ajouter une cible en 2026-2027.	Pourcentage de demandes traitées	100 %

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	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
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.	DPRH	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	Comme les rencontres virtuelles sont une mesure suffisante pour les personnes à mobilité réduite depuis plusieurs années et qu'aucun déplacement n'a été requis, l'offre du déplacement ne sera plus indiquée dans l'intranet. Cependant, la personne-ressource en ergonomie pourra offrir cette possibilité lorsque requis.	Remplacer la mesure par « Offrir des accompagnements virtuels en ergonomie aux personnes à mobilité réduite pour l'adaptation de leur poste de travail à domicile », étant donné que les rencontres virtuelles sont une mesure suffisante pour les besoins de la clientèle. Modifier également l'indicateur de résultats 2026-2027 et ajouter une cible. Cette mesure est ainsi considérée comme réalisée et sera remplacée par la suivante.	Sans objet	Sans objet
2. Offrir des accompagnements virtuels en ergonomie aux personnes à mobilité réduite pour l'adaptation de leur poste de travail à domicile.	DPRH	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Formulation d'un libellé clair dans l'intranet du Ministère afin de proposer un accompagnement virtuel aux personnes à mobilité réduite	Présence du libellé clair dans l'intranet du Ministère afin de proposer un accompagnement virtuel aux personnes à mobilité réduite
3. 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.	DPRH	Nombre de suivis effectués en fonction des demandes de soutien demandées	Aucun besoin particulier n'a été mentionné par les membres du personnel visés.	Reconduire la mesure. Ajustement de l'indicateur de résultats afin d'ajouter une cible en 2026-2027.	Pourcentage de suivis effectués	100 %
4. Réorganiser le contenu de la section réservée aux personnes handicapées dans l'intranet, afin de la rendre plus visible et plus accessible.	DPRH	Présence d'une section plus visible et accessible réservée aux personnes handicapées en lien avec la diversité.	La réorganisation de l'information n'a pas été faite puisque nous attendions la mise en œuvre du plan d'initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion (PIDEI).	La mesure est reconduite et sera réalisée en 2026-2027. Une cible sera également ajoutée en 2026-2027.	Mise en place d'une section plus visible et accessible réservée aux personnes handicapées en lien avec la diversité	Présence d'une section plus visible et accessible réservée aux personnes handicapées en lien avec la diversité

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	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
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.	DPRH	Présence des services d'adaptation de postes et d'accommodement dans l'intranet	Les services d'ergonomie sont toujours disponibles dans l'intranet, tout comme les lignes directrices pour les accommodements.	Une page sur les accommodements sera ajoutée dans l'intranet pour clarifier le cadre des accommodements. Une cible sera également ajoutée en 2026-2027.	Diffusion de l'information sur les services d'adaptation de postes et d'accommodement dans l'intranet	Présence des services d'adaptation de postes et d'accommodement dans l'intranet
2. Informer 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.	DPRH	Pourcentage des nouveaux membres du personnel ayant été rencontrés lors des ateliers d'accueil	Tous les nouveaux membres du personnel, soit 40 personnes, ont été invités à l'atelier d'accueil, et 29 d'entre eux y ont participé. Ainsi, 73 % des nouveaux membres du personnel ont été informés des services offerts en santé des personnes et des coordonnées de la personne à qui s'adresser en cas de besoin.	L'indicateur sera remplacé par « Pourcentage des nouveaux membres du personnel ayant été invités aux ateliers d'accueil » et une cible sera ajoutée en 2026-2027. Un deuxième indicateur sera ajouté, soit « Pourcentage des nouveaux membres du personnel ayant reçu la présentation annotée de l'atelier d'accueil ».	Pourcentage des nouveaux membres du personnel ayant été invités aux ateliers d'accueil	100 %

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Pourcentage des nouveaux membres du personnel ayant reçu la présentation annotée de l'atelier d'accueil	100 %
		Pourcentage des nouveaux membres du personnel ayant reçu les informations concernant leur entrée en fonction et les services offerts pour faciliter leur adaptation et leur intégration en emploi	100 % des nouveaux membres du personnel ont reçu les informations concernant leur entrée en fonction et les services offerts pour faciliter leur adaptation et leur intégration en emploi.	Reconduire la mesure. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Pourcentage des nouveaux membres du personnel ayant reçu les informations concernant leur entrée en fonction et les services offerts	100 %
3. Informer 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.	DPRH	Nombre de communications faites pour informer le personnel de ces services	Une manchette a été publiée le 24 mars 2026.	Développer une section intranet vouée aux personnes handicapées ou en situation de handicap pour y insérer toutes les informations utiles les concernant. Reconduire la mesure. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Diffusion d'une manchette informant des services offerts aux personnes handicapées	Présence d'une manchette informant des services offerts aux personnes handicapées
4. Bonifier la page intranet des accommodements religieux pour en faire une page sur tous les types d'accommodement.	DPRH	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Diffusion de la nouvelle page sur les accommodements incluant les accommodements religieux	Présence de la nouvelle page sur les accommodements incluant les accommodements religieux
5. Informer le personnel de la présence de la page intranet sur les accommodements.	DPRH	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Diffusion d'une manchette	Manchette diffusée

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

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
1. Mettre à jour l’offre de service en lien avec le Programme d’accès à l’égalité en emploi 2023-2028 du SCT dans l’intranet du Ministère.	DPRH	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 SCT en lien avec l’offre de service du Programme	Une mise à jour a été faite : En 2025, le SCT a transmis une capsule vidéo pour expliquer le programme et une autre pour expliquer la valeur ajoutée du questionnaire d’auto-identification de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Cette information a été insérée dans notre intranet.	Reconduire cette mesure. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Pourcentage de mises à jour ayant été publiées	100 %
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 SCT pour s’assurer que tous les groupes visés sont informés.	DPRH	Nombre de manchettes diffusées en fonction des ajouts ou changements dans l’offre de service à la suite des communications transmises par le SCT	Une manchette a été diffusée : Le 2 octobre 2025, la manchette <i>Mieux connaître le Programme d’accès à l’égalité en emploi 2023-2028 de la fonction publique québécoise</i> a été publiée pour annoncer les capsules transmises par le SCT.	Reconduire cette mesure. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Pourcentage des manchettes publiées	100 %

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	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
1. Publier le plan d'action à l'égard des personnes handicapées dans Québec.ca et dans l'intranet du Ministère dès son adoption.	DPRH	Présence du plan d'action dans Québec.ca et dans l'intranet	Le plan d'action a été rendu disponible dans Québec.ca et dans l'intranet du Ministère.	Reconduire la mesure. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Diffusion du plan d'action sur Québec.ca et l'intranet	Plan d'action diffusé sur Québec.ca et l'intranet
2. Informer le personnel de la publication du plan d'action et l'inviter à en prendre connaissance.	DPRH	Nombre de manchettes publiées à cet effet	Le 25 septembre 2025, le personnel a été informé de la publication du plan d'action et a été invité à en prendre connaissance.	Reconduire la mesure. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Diffusion d'une manchette présentant le plan d'action	Présence d'une manchette portant sur le plan d'action

Objectif n° 2 :

Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
1. Diffuser des manchettes pour sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.	DPRH	Nombre de manchettes diffusées pour sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées	Deux manchettes ont été publiées, à propos de la Semaine québécoise des personnes handicapées (le 31 mai 2025) et de la Journée internationale des personnes handicapées (le 1 ^{er} décembre 2025).	Reconduire la mesure. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Nombre de manchettes publiées	2
2. Susciter la participation des membres du personnel dans l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées.	DPRH	Nombre de nouvelles personnes impliquées dans l'élaboration du plan d'action 2025-2026	Un comité consultatif pour les personnes handicapées a été créé à l'automne 2025; il comprend trois membres du personnel, dont les idées sont prises en considération dans l'élaboration des mesures du plan d'action. De plus, annuellement, deux secteurs sont impliqués dans les mesures du plan d'action.	Reconduire la mesure. Modifier l'indicateur et ajouter une cible afin de mieux traduire la réalité du Ministère.	Nombre de membres du personnel impliqués	2
					Nombre de secteurs impliqués	2

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
		Nombre de communications pour solliciter le personnel	Quatre communications ont été faites pour solliciter le personnel. Nous avons sollicité la participation des membres du personnel lorsque nous avons publié le plan d'action et lorsque nous avons fait de la sensibilisation aux réalités des personnes handicapées. De plus, comme l'a annoncé une manchette le 18 août 2025, nous avons fait une consultation des personnes handicapées en menant un sondage auprès de tout le personnel, dans lequel nous avons sollicité leurs idées pour bonifier le plan d'action tout en leur offrant la possibilité de participer au comité consultatif pour les personnes handicapées.	Reconduire cette mesure. Ajouter également une cible en 2026-2027.	Nombre de communications publiées	2
3. Prendre en considération les besoins des membres du personnel lorsqu'ils suivent une formation offerte par la DPRH.	Direction du développement organisationnel et de l'amélioration continue	Nombre d'accommodements réalisés à la suite des demandes faites par un membre du personnel participant à une formation de la DPRH	Aucune personne n'a demandé à bénéficier d'une mesure d'accommodement dans le cadre d'une formation donnée par la DPRH.	Comme aucune demande n'a été reçue depuis plusieurs années et qu'une cible doit être appliquée pour la prochaine année, cet indicateur sera remplacé, afin que des actions plus concrètes soient associées à cette mesure.	Sans objet	Sans objet
		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Offre d'accommodement pour faciliter les apprentissages mentionnée lors des formations de la DPRH dans les manchettes adressées au personnel et aux gestionnaires à cet effet	Mention de l'offre d'accommodement dans les manchettes à cet effet

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
		Sans objet	Sans objet	Sans objet	Offre d'accommodement pour faciliter les apprentissages mentionnée lors des formations dans la page intranet des formations offertes par la DPRH	Mention de l'offre d'accommodement dans la page intranet des formations offertes par la DPRH
4. Sensibiliser le personnel en matière de santé mentale.	DPRH	Nombre de manchettes publiées en matière de santé mentale	Quatre manchettes ont été diffusées pour sensibiliser le personnel au sujet de la santé mentale.	Reconduire la mesure et ajouter une cible pour 2026-2027.	Nombre de manchettes publiées	4
		Nombre d'activités faites en matière de santé mentale	Trois activités ont été offertes en 2025 : 1. Formation <i>Le stress au travail : comment s'en faire un allié pour préserver sa santé psychologique</i> (28 mai). 2. Conférence <i>Gérer le stress, le temps et les communications, en milieu de travail et dans sa vie personnelle</i> (12 juin). 3. Webinaire <i>Construire sa résilience grâce à une meilleure gestion du stress et de l'anxiété</i> (29 octobre).	Reconduire la mesure et ajouter une cible pour 2026-2027.	Nombre d'activités offertes	2
5. Sensibiliser tout le personnel au Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 et à l'importance de remplir le <i>Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique</i> afin de corriger les inégalités en embauche ou lors d'une promotion et pour contribuer à la représentativité des personnes handicapées.	DPRH	Nombre de manchettes diffusées	Une manchette a été diffusée : <i>Mieux connaître le Programme d'accès à l'égalité 2023-2028 de la fonction publique québécoise</i> (le 2 octobre 2025).	Reconduire la mesure et ajouter une cible pour 2026-2027.	Diffusion d'une manchette portant sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi	Manchette diffusée portant sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
		Nombre d'activités de sensibilisation réalisées	Deux vidéos de sensibilisation sur le sujet ont été partagées avec le personnel.	Reconduire la mesure et ajouter une cible pour 2026-2027.	Nombre d'activités de sensibilisation réalisées	1
6. Publier notre PIDEI et mettre en œuvre les initiatives pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées.	DPRH	Présence du plan de travail diversité, équité et inclusion (PTDEI) dans l'intranet	Le PIDEI a été publié le 27 février 2026 dans l'intranet ministériel.	Planifier et organiser les initiatives à mettre en place pour les trois prochaines années dans un plan de travail. Cette mesure est considérée comme réalisée, et une mesure concernant le PTDEI sera ajoutée pour l'année prochaine.	Sans objet	Sans objet
		Nombre d'initiatives mises en œuvre	Deux initiatives ont été mises en œuvre, soit : 1. Sensibiliser les gestionnaires et le personnel à la sécurité psychologique : campagne déployée au sein du Ministère. 2. Sensibiliser les gestionnaires et le personnel pour qu'ils contribuent au renforcement de la culture inclusive avec une conférence sur la neuro-inclusion et la formation sur la gestion de la diversité culturelle (plateforme Brio).	Finaliser le PTDEI et mettre en œuvre d'autres actions liées aux initiatives. Transférer cet indicateur de résultat dans la nouvelle mesure en lien avec le PTDEI, et ajouter une cible pour 2026-2027.	Sans objet	Sans objet
7. Finaliser le PTDEI et en faire le suivi.	DPRH	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Nombre d'actions mises en œuvre	3

Objectif n° 3 :
Sensibiliser les gestionnaires à la réalité des personnes handicapées.

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
Fournir de la documentation sur les personnes handicapées aux gestionnaires, lors de la formation <i>Embaucher les meilleurs candidats : tout ce qu'il faut savoir</i> .	DGMRT	Nombre de gestionnaires ayant suivi la formation et ayant ainsi reçu la documentation sur les personnes handicapées	Étant donné le gel d'embauche, aucun gestionnaire n'a suivi cette formation, puisqu'elle n'a pas été offerte cette année.	Reconduire la mesure et ajouter une cible pour 2026-2027.	Nombre de gestionnaires ayant suivi la formation	8

Objectif n° 4 :

Sensibiliser le personnel de la DPRH à la réalité des personnes handicapées.

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
1. S'assurer que le bulletin <i>Express-O</i> est consulté par l'équipe de la DPRH, et proposer également la nouvelle infolettre, <i>Ensemble pour l'accessibilité</i> .	DPRH	Nombre de personnes de la DPRH abonnées au bulletin ou à l'infolettre	Huit personnes de la DPRH sont abonnées au bulletin ou à l'infolettre.	Cette mesure sera remplacée par une autre, étant donné l'arrivée de la nouvelle infolettre <i>Québec sans obstacle</i> , qui remplace les deux autres.	Sans objet	Sans objet
2. S'assurer que l'infolettre <i>Québec sans obstacle</i> est consultée par l'équipe de la DPRH.	DPRH	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Nombre de personnes de la DPRH abonnées à l'infolettre	4

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 SCT.

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 SCT.

Mesure retenue	Responsable	Bilan 2025-2026			Projection 2026-2027	
		Indicateur de résultats au 31 mars 2026	Atteinte des résultats pour 2025-2026	Suites à donner en 2026-2027	Indicateur de résultats au 31 mars 2027	Cible au 31 mars 2027
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 SCT.	DPRH et DGMRT	Nombre de communications faites à l'intention des gestionnaires en fonction des mises à jour demandées par le SCT concernant des mesures incitatives à l'embauche des personnes handicapées	Aucune communication n'a été nécessaire, puisqu'il n'y a pas eu de nouveauté depuis l'entrée en vigueur du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028. Cependant, la journée DuoEmploi a été promue auprès de tous les gestionnaires, et certains se sont montrés intéressés à ce sujet. Or, aucun participant ne s'est finalement manifesté auprès du Ministère.	Reconduire la mesure. Ajouter une cible pour 2026-2027.	Pourcentage des communications effectuées à la suite des mises à jour demandées par le SCT	100 %
2. Accompagner les gestionnaires dans l'application des mesures du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du SCT.	DGMRT	Nombre d'accompagnements effectués auprès de gestionnaires concernant l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du SCT	Aucun gestionnaire n'a sollicité d'accompagnement en lien avec ce programme. Une sensibilisation a néanmoins été faite auprès des nouveaux gestionnaires concernant l'embauche de personnes handicapées.	Reconduire la mesure. Ajouter une cible pour 2026-2027.	Pourcentage d'accompagnements effectués à la suite d'une demande reçue	100 %
3. Insérer une initiative portant sur l'élaboration d'un plan d'action ministériel sur l'accès à l'égalité en emploi dans le PIDEI.	DPRH et DGMRT	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	Une initiative a été insérée dans le PIDEI.	Mesure réalisée.	Sans objet	Sans objet
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.	DGMRT	Nombre de rappels faits	Deux rappels ont été faits : 1. Un rapport annuel (bilan sectoriel) a été présenté à tous les sous-ministres adjoints avec les cibles à atteindre et les indicateurs de performance du Ministère. 2. Une sensibilisation a aussi été faite auprès de tout nouveau gestionnaire quant à l'embauche de personnes handicapées. Dans toutes ces occasions est rappelé le principe d'embaucher la personne handicapée à compétences égales entre les meilleurs candidats.	Reconduire la mesure.	Nombre de rappels faits	2

Adoption et diffusion du plan d'action

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2027 a été adopté le 18 septembre 2026 par la sous-ministre des Finances, M^{me} Christyne Tremblay.

Sa publication sera annoncée aux endroits suivants :

- site Web gouvernemental Québec.ca ([Québec.ca/gouv/finances](https://quebec.ca/gouv/finances));
- 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
Responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion
Direction principale des ressources humaines
Ministère des Finances

1058, rue Louis-Alexandre-Taschereau, 1^{er} étage
Québec (Québec) G1R 5T2
ann.vaillancourt@finances.gouv.qc.ca
Tél. : 418 656-8570

TABLEAU SYNOPTIQUE

Rubrique	Thème	Mesures retenues 2026-2027
Accessibilité des biens et services	Approvisionnement accessible	— Intégrer le critère d'accessibilité dans le <i>Guide ministériel relatif à l'octroi de contrats</i> .
Consultation et besoins des personnes handicapées	Consultation des personnes handicapées	— Sonder anonymement et annuellement tout le personnel afin de consulter également les personnes handicapées. — Former un comité consultatif. — Favoriser la participation active des personnes handicapées aux réflexions et décisions qui les concernent. — 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.
Communications et accessibilité numérique	Accessibilité Web	— 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. — Améliorer l'interface du site Web d'EPQ pour que les personnes handicapées aient plus de facilité à accéder à certains outils téléchargeables et à les utiliser.
	Diffusion de la documentation en version accessible	— Assurer un service ad hoc aux personnes qui demandent la conversion de documents produits par le Ministère en une version accessible. — 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.
	Service de téléphonie adaptée	— 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). — 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. — Traiter les demandes d'accommodement visant à atténuer les enjeux reliés aux bruits ambiants pour les personnes ayant des difficultés d'attention, de concentration ou d'audition.
	Simplification des communications	— Diffuser un document de formation concernant les comportements inclusifs dans l'intranet d'EPQ. — S'assurer que les agents sont bien informés pour répondre aux appels d'assistants reconnus par la mesure d'assistance du Curateur public, même si ces cas sont rares.

TABLEAU SYNOPTIQUE

Rubrique	Thème	Mesures retenues 2026-2027
Mesures économiques et fiscales	Consultation de l'Office des personnes handicapées du Québec	— 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. — Élaborer une démarche claire présentant la procédure de consultation auprès de l'OPHQ quant à la clause d'impact, et la déposer dans l'intranet avec les documents de référence mis à la disposition du personnel du Ministère.
	Maintien en emploi	— 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.
Recrutement et représentativité	Information sur les organismes communautaires	— 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.
	Représentation équitable des personnes handicapées au Ministère	— 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 SCT.
Santé et sécurité sur les lieux du travail	Accessibilité à l'ensemble des édifices du Ministère	— S'assurer que les installations techniques mises en place pour permettre l'accès des personnes handicapées sont fonctionnelles.
	Sécurité en cas d'urgence	— 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. — 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.
	Santé physique et psychologique	— Adapter l'environnement et les outils de travail afin de répondre aux besoins des personnes handicapées. — Offrir des accommodements raisonnables au travail afin de répondre aux besoins du personnel. — 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. — 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. — Réorganiser le contenu de la section réservée aux personnes handicapées dans l'intranet, afin de la rendre plus visible et plus accessible.

TABLEAU SYNOPTIQUE

Rubrique	Thème	Mesures retenues 2026-2027
Sensibilisation et information	Information sur les services offerts aux personnes handicapées	— S'assurer que l'intranet affiche les services auxquels le personnel a droit. — Informer les nouveaux membres du personnel sur les services offerts en santé des personnes au travail. — Informer 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. — Bonifier la page intranet des accommodements religieux pour en faire une page sur tous les types. — Informer le personnel de la présence de la page intranet sur les accommodements. — Mettre à jour l'offre de service en lien avec le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du SCT dans l'intranet du Ministère. — 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 SCT pour s'assurer que tous les groupes visés sont informés.
	Sensibilisation du personnel à la réalité et au potentiel des personnes handicapées	— Publier le plan d'action à l'égard des personnes handicapées dans Québec.ca et dans l'intranet du Ministère dès son adoption. — Informer le personnel de la publication du plan d'action et l'inviter à en prendre connaissance. — Diffuser des manchettes pour sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées. — Susciter la participation des membres du personnel dans l'élaboration du plan d'action à l'égard des personnes handicapées. — Prendre en considération les besoins des membres du personnel lorsqu'ils suivent une formation DPRH. — Sensibiliser le personnel en matière de santé mentale. — Sensibiliser tout le personnel au Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 et à l'importance de remplir le <i>Formulaire d'accès à l'égalité en emploi et portrait statistique</i> afin de corriger les inégalités en embauche ou lors d'une promotion et pour contribuer à la représentativité des personnes handicapées. — Publier notre PIDEI et mettre en œuvre les initiatives pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées. — Finaliser le PTDEI et en faire le suivi. — Fournir de la documentation sur les personnes handicapées aux gestionnaires, lors de la formation <i>Embaucher les meilleurs candidats : tout ce qu'il faut savoir</i>. — S'assurer que l'infolettre <i>Québec sans obstacle</i> est consultée par l'équipe de la DPRH. — 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 SCT. — Accompagner les gestionnaires dans l'application des mesures du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du SCT. — Insérer une initiative portant sur l'élaboration d'un plan d'action ministériel sur l'accès à l'égalité en emploi dans le PIDEI. — 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.

