

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

2026-2029

ET BILAN 2025-2026

MINISTÈRE DU TRAVAIL



Coordination et rédaction

Direction des études et de l'information sur le travail
Ministère du Travail

Un groupe de travail ministériel comprenant des représentants des différents secteurs du Ministère a été formé pour l'élaboration et la production de ce plan.

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2029 a été adopté le 21 mai 2026 par la sous-ministre du Travail, en vertu de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Édition

Direction générale des communications

Ce document peut être consulté dans la section
[Publications du ministère du Travail](#), sur Québec.ca.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026
ISBN : 978-2-555-04545-3 (PDF)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2026

Ce document est disponible en médias adaptés. Pour en faire la demande, veuillez écrire à l'adresse suivante :
personne.handicapee@travail.gouv.qc.ca.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
LISTE DES SIGLES	5
CADRE LÉGISLATIF	6
1. BREF PORTRAIT DE L'ORGANISATION ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉ	7
1.1 Portrait du Ministère.....	8
2. GROUPE DE TRAVAIL RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION	9
3. CONSULTATION DE PERSONNES HANDICAPÉES ET DE LEURS REPRÉSENTANTS	10
3.1 Consultation du Comité-conseil permanent à l'égard des personnes handicapées.....	11
3.2 Utilisation des données du rapport de recherche	12
4. OBSTACLES ET MESURES PLANIFIÉES POUR LES ANNÉES 2026-2029.....	13
4.1 Mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations.....	13
4.2 Mesure d'approvisionnement en biens et en services accessibles	15
4.3 Mesures d'accessibilité à l'information et aux documents	16
4.4 Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi.....	18
4.5 Mesures de promotion	20
4.6 Mesure d'adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, de santé publique et de sécurité civile.....	21
4.7 Mesures d'adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes handicapées	22
5. BILAN 2025-2026.....	23
5.1 Accessibilité à des points de service et à des lieux de travail sécuritaires	23
5.2 Ergonomie et outils de travail	25
5.2.1 Équipements et outils de travail	25
5.2.2 Recherche de solutions	26
5.3 Accessibilité à la communication organisationnelle	27
5.4 Employabilité et accessibilité aux emplois.....	29
5.5 Promotion des personnes handicapées	31
6. REDDITION DE COMPTES	32
7. QUESTIONS OU COMMENTAIRES SUR CE BILAN	33

INTRODUCTION

Le ministère du Travail (Ministère) présente le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2029 (PAPH). Les réalisations et les engagements inscrits dans ce plan d'action répondent aux attentes présentées dans la politique gouvernementale intitulée L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2029 est le véhicule par lequel le Ministère rend compte à l'[Office des personnes handicapées du Québec](#) (OPHQ) de la mise en œuvre des recommandations formulées à son endroit en vue d'assurer aux personnes handicapées qui ne peuvent intégrer le marché du travail un meilleur accès aux services qui leur sont offerts. L'OPHQ accepte que le Plan d'action couvre plusieurs années afin de faciliter sa mise en œuvre. Toutefois, un bilan de la mise en œuvre des mesures d'atténuation doit être produit et publié chaque année.

Les initiatives présentées dans ce document ont été élaborées et déployées en s'appuyant sur les valeurs d'ouverture et d'engagement du Ministère. Elles traduisent le souci que le Ministère accorde à l'inclusion des personnes handicapées ainsi qu'à la diversité sous toutes ses formes.

LISTE DES SIGLES

BEM :	Bureau d'évaluation médicale
CCPEPH :	Comité-conseil permanent à l'égard des personnes handicapées
DEIT :	Direction des études et de l'information sur le travail
LATMP :	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
L.R.Q. :	Loi sur la refonte des lois et des règlements (anciennement Lois refondues du Québec)
MESS :	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MTESS :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
OPHQ :	Office des personnes handicapées du Québec
PAEE :	Programme d'accès à l'égalité en emploi
PAPH :	Plan d'action à l'égard des personnes handicapées
RLRQ :	Recueil des lois et des règlements du Québec
SCT :	Secrétariat du Conseil du trésor
SQPH :	Semaine québécoise des personnes handicapées

CADRE LÉGISLATIF

Au Québec, le droit à l'égalité est reconnu par la Charte des droits et libertés de la personne (la « Charte »). Ainsi, toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés fondamentaux, et ce, peu importe ses caractéristiques personnelles, notamment le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, chapitre E-20.1), ci-après appelée la « Loi », vise à assurer l'exercice des droits des personnes handicapées et à favoriser leur intégration dans la société.

La Loi définit une personne handicapée comme « 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 »¹. En complément de la Loi, la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité, adoptée en 2009, ajoute des précisions sur la nature du terme *incapacité* mentionné dans la Loi (OPHQ, 2009). Selon cette politique, l'incapacité d'une personne handicapée peut être de nature motrice, intellectuelle, visuelle, auditive, être associée à la parole, au langage ou à d'autres sens. Elle peut également être reliée à un trouble des fonctions organiques, à un trouble envahissant du développement ou à un trouble de santé mentale. Enfin, la politique précise aussi que les incapacités de la personne handicapée peuvent être significatives, épisodiques ou cycliques (OPHQ, 2009).

Selon l'article 61.1 de la [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#), chaque ministère et organisme public employant au moins 50 personnes doit adopter chaque année un plan d'action qui établit les obstacles à l'intégration des personnes handicapées. Ce plan doit aussi contenir les mesures prises au cours de l'année qui se termine, ainsi que les mesures envisagées pour l'année qui débute afin de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées. Finalement, ce plan doit également être produit et rendu public annuellement.

1. Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, RLRQ, c. E-20.1, article 1. g.

1.

BREF PORTRAIT DE L'ORGANISATION ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉ



Le Ministère contribue à mettre en place des conditions de travail qui favorisent le développement social et économique du Québec, et soutient les organisations ainsi que les individus par la promotion de milieux de travail sains et le maintien de relations du travail harmonieuses.

Le Ministère vise à promouvoir un marché du travail juste et équitable pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs ainsi que des employeurs, en mettant l'accent sur la création d'un environnement de travail sain et sûr. Le Ministère se démarque par son impartialité, sa proactivité et sa capacité d'innovation face à l'évolution du monde du travail.

Le Ministère se positionne comme un acteur proactif, capable d'anticiper les évolutions du monde du travail et de s'adapter en conséquence pour offrir des services innovants et efficaces. Cette capacité d'innovation s'exprime à travers la créativité, l'agilité et les initiatives de son personnel, favorisées par une culture d'encouragement et de valorisation de l'innovation.

Guidé par un souci constant de l'intérêt public, le Ministère vise à protéger les droits des citoyennes et citoyens en agissant avec intégrité et compétence. Il s'engage à offrir des services de qualité, à entretenir des relations courtoises et respectueuses avec ces personnes ainsi qu'à protéger la confidentialité de leurs renseignements personnels.

La vision du Ministère est de promouvoir un marché du travail équitable, sain et productif, qui répond aux besoins des travailleuses et travailleurs et des employeurs du Québec.

En se basant sur les valeurs de compétence, de loyauté, de respect, d'intégrité, d'impartialité et de qualité de service, le Ministère cherche à fournir des interventions qui sont à la fois efficaces et justes pour l'ensemble de la population et des organisations québécoises.

1.1 Portrait du Ministère

Le Ministère compte 131 employées et employés², ce qui inclut le personnel permanent, le personnel occasionnel, les étudiantes et étudiants ainsi que les stagiaires. Le taux de représentativité des personnes handicapées au sein de l'effectif est de 3,05 %, soit quatre employés. Le siège social du Ministère est situé au 200, chemin Sainte-Foy, à Québec, et ses installations sont constituées de deux bureaux à Québec ainsi que de deux autres bureaux à Montréal.

Le Ministère offre des services en relations du travail et agit en interaction avec les parties patronales et syndicales du Québec. Il élabore des politiques en matière de relations du travail et propose des orientations législatives ou des modifications aux lois. Il conçoit et produit également divers rapports, des études et des recherches sur le marché du travail au Québec. Le Ministère est mandaté afin d'administrer le Bureau d'évaluation médicale (BEM). Celui-ci applique les mécanismes d'évaluation médicale de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Il est en outre responsable d'administrer le Bureau des permis de service de référence de la main-d'œuvre, ainsi que de recevoir et de traiter toute plainte relative au service de référence des personnes salariées de l'industrie de la construction au Québec.

2. Donnée en date du 31 mars 2026.

2. GROUPE DE TRAVAIL RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION



Le mandat de l'élaboration de ce Plan a été confié au Comité-conseil permanent à l'égard des personnes handicapées (CCPEPH), qui est sous la responsabilité de la coordonnatrice des services aux personnes handicapées. Ce comité-conseil réunit des représentantes et des représentants de l'ensemble des unités administratives du Ministère.

Le groupe s'est vu confier les responsabilités suivantes :

- assurer le lien avec l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ);
- rédiger un nouveau plan d'action à l'égard des personnes handicapées;
- rédiger un bilan de la dernière année du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2026;
- mettre à jour la liste des nouveaux obstacles rencontrés par les personnes handicapées;
- poser des gestes concrets d'inclusivité à l'égard des personnes handicapées;
- veiller au respect des obligations de la Loi.

La Direction des études et de l'information sur le travail (DEIT) a travaillé de concert avec la Direction générale des relations de travail et de l'évaluation médicale et en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) pour l'élaboration du plan d'action du Ministère.

Le Ministère tient à remercier toutes les participantes et tous les participants qui ont contribué à la réalisation de ce plan d'action.

3.

CONSULTATION DE PERSONNES HANDICAPÉES ET DE LEURS REPRÉSENTANTS



La réalisation du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2029 (PAPH) a été rendue possible grâce aux consultations menées auprès des membres du Comité-conseil permanent à l'égard des personnes handicapées (CCPEPH) ainsi qu'à l'analyse des données issues du rapport de recherche *Consultation du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en situation de handicap sur les difficultés rencontrées dans le cadre de son travail*.

3.1 Consultation du Comité-conseil permanent à l'égard des personnes handicapées

Comme prévu dans la mise à jour du PAPH 2025-2026, le ministère du Travail a mis sur pied, en mai 2025, le Comité-conseil permanent à l'égard des personnes handicapées (CCPEPH). Ce comité consultatif regroupe des personnes sélectionnées pour fournir des avis, des conseils et des recommandations aux responsables du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées dans le but d'élaborer des mesures appropriées visant à réduire les obstacles à l'intégration professionnelle et sociale des personnes handicapées. Les membres de ce comité-conseil, qu'ils soient ou non en situation de handicap, qu'ils agissent à titre de parents, de proches aidants ou qu'ils manifestent un intérêt pour la question, constituent un groupe diversifié provenant de l'ensemble des unités administratives du Ministère. Ce comité-conseil est notamment sollicité pour déceler des situations de discrimination et proposer des pistes de solutions sur différents enjeux liés aux services offerts par le Ministère à sa clientèle ou encore liés aux conditions de travail de ses salariées et salariés en situation de handicap.

Afin de recueillir les avis, conseils et recommandations des membres du Comité conseil, le groupe de travail responsable de rédiger le Plan d'action a conçu le questionnaire Réflexion sur la qualité de vie des personnes handicapées. Ce questionnaire a été soumis à l'ensemble des membres du Comité-conseil afin de cerner les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées par rapport aux huit types de mesures qu'exige la loi³. Le Comité-conseil s'est ensuite réuni pour discuter des informations recueillies et proposer des mesures pouvant réduire ces obstacles.

Finalement, le Ministère a recueilli l'avis de la clientèle du Bureau d'évaluation médiale (BEM) par l'entremise d'un sondage mené durant les mois de septembre, octobre, novembre et décembre 2025 pour ses installations de Québec et de Montréal. Cette démarche fait référence à la mesure 1.4 du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2026 qui vise à sonder la clientèle du BEM pour cerner des pistes de solution d'amélioration de ses installations.

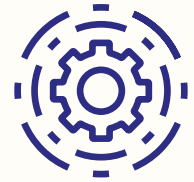
3. La loi exige la présence d'au moins une mesure pour chacune des catégories suivantes : mesures de promotion; mesures d'accessibilité aux services offerts; mesures d'accessibilité au travail, l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi; mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations; mesures d'accessibilité à l'information et aux documents; mesures d'adaptation aux situations particulières : situation d'urgence, de santé publique, de sécurité civile; mesure d'approvisionnement en biens et services accessibles.

3.2 Utilisation des données du rapport de recherche

Au cours des mois de janvier et de février 2021, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a transmis un questionnaire à 118 membres du personnel en situation de handicap (volet quantitatif). De plus, 30 entretiens semi-dirigés individuels ont été réalisés (volet qualitatif). Le rapport de recherche [Consultation du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en situation de handicap sur les difficultés rencontrées dans le cadre de son travail](#) fait état des résultats découlant de ce questionnaire et de ces entretiens.

Cette recherche visait à documenter les obstacles rencontrés par les personnes handicapées, notamment en ce qui a trait à l'accessibilité de leur lieu de travail, à l'employabilité et aux outils de travail, ainsi qu'à établir les mesures qui pourraient être déployées pour pallier ces difficultés. Il est important de noter qu'au moment où les travaux ont eu lieu, le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale formaient un seul ministère. Les consultations ont donc été menées auprès des employées et employés des deux entités.

4. OBSTACLES ET MESURES PLANIFIÉES POUR LES ANNÉES 2026-2029



4.1 Mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations

Les commentaires recueillis lors du sondage réalisé par le Bureau d'évaluation médicale (BEM) ainsi que ceux reçus par le Comité-conseil font état de plusieurs obstacles en matière d'accessibilité aux immeubles fréquentés par la clientèle. Les installations destinées à recevoir la clientèle sont situées au 35, rue Port-Royal Est à Montréal et au 200, chemin Sainte-Foy à Québec. Parmi la clientèle du BEM peuvent se retrouver des personnes en situation de handicap, souvent à mobilité réduite. L'utilisation du transport en commun, comme l'autobus, n'est pas adaptée pour ce type de clientèle. Par conséquent, la majorité des usagers utilise leur véhicule personnel pour se rendre à leur rendez-vous médical. Le premier obstacle relevé concerne la possibilité de se stationner pour se rendre à son rendez-vous médical. Il a été rapporté qu'il n'y avait aucun stationnement au bâtiment de Québec.

Toutefois, il est important de préciser que le stationnement de l'édifice était en rénovation lors de la période de sondage. Pendant les travaux, les usagers étaient obligés de parcourir de grandes distances à pied, avec des béquilles ou en fauteuil roulant, après avoir réussi à trouver un espace de stationnement dans les rues adjacentes en pente. Ce problème est désormais résolu, puisque les travaux de rénovation sont terminés. La qualité du déneigement des accès à l'immeuble constitue un autre obstacle. L'entrée du bâtiment est souvent inaccessible en hiver en raison d'une accumulation de neige non déblayée sur la rampe d'accès pour les personnes handicapées.



CHAMP D'INTERVENTION : ACCESSIBILITÉ AUX ÉDIFICES ET À DES LIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES

Obstacles constatés : L'aménagement des édifices et des lieux de travail peut restreindre l'accès aux personnes handicapées et, par conséquent, représenter un risque en cas d'urgence.

Objectif 1 : Faciliter l'accessibilité aux édifices et fournir un environnement de travail sécuritaire pour le personnel à mobilité réduite.

Mesure 1.1 : Sensibiliser la Direction de la gestion contractuelle et des acquisitions et impliquer davantage le locateur sur l'importance de déneiger adéquatement les accès extérieurs aux bâtiments occupés par le Ministère, et ce, avant l'ouverture des bureaux destinés aux usagers.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Transmettre une demande à la Direction de la gestion contractuelle et des acquisitions pour la sensibiliser à l'importance de laisser l'accès extérieur au bâtiment dégagé.	Maintenir à zéro le nombre de plaintes relatives au déneigement de l'accès extérieur au bâtiment.	DEIT	31 mars 2027

Mesure 1.2 : Sensibiliser l'ensemble du personnel à l'importance de laisser les couloirs dégagés en permanence de tout objet contraignant la mobilité.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Diffusion d'un message d'information sur l'importance de laisser les couloirs dégagés à l'ensemble du personnel.	100 % du personnel sensibilisé à la nécessité de maintenir les couloirs dégagés en tout temps.	DEIT	31 mars 2027
Nombre de plaintes reçues concernant les couloirs non dégagés.	Maintenir à zéro le nombre de plaintes reçues.	DEIT	En continu

4.2 Mesure d'approvisionnement en biens et en services accessibles

Le Comité-conseil n'a pas recensé d'obstacles associés à l'approvisionnement en biens et en services au Ministère. La mesure proposée dans cette section du plan d'action porte sur les résultats du rapport de recherche [Consultation du personnel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en situation de handicap sur les difficultés rencontrées dans le cadre de son travail](#). Selon ce rapport, c'est près de la moitié des personnes répondantes (46 %) qui rencontrent des obstacles ou des difficultés avec l'équipement ou les outils dont elles disposent pour accomplir leurs tâches professionnelles adéquatement, et ce, sur leur lieu de travail habituel (avant la pandémie de COVID-19).

Les principaux obstacles relevés portent sur le mobilier ou l'aménagement de l'espace de travail, ainsi que sur les outils de travail qui sont mal adaptés à la limitation de la personne (38 % dans les deux cas). Les personnes répondantes ont en outre indiqué que la chaise de travail est inadéquate ou encore que l'imprimante et les classeurs sont trop hauts, notamment pour une personne en fauteuil roulant. Il est également à noter que l'espace restreint du cubicule est parfois problématique.



CHAMP D'INTERVENTION : ÉQUIPEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

Obstacles constatés : Difficultés relatives à l'obtention d'équipements et d'outils dont les personnes handicapées ont besoin pour travailler.

Objectif 2 : S'assurer que toute personne handicapée obtient, dans un délai raisonnable, les équipements et les outils dont elle a besoin pour travailler.

Mesure 2.1 : Fournir des équipements et des outils adaptés aux besoins.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Disponibilité des informations sur l'accessibilité des outils sur l'intranet du Ministère.	Les besoins d'adaptation des équipements et des outils sont satisfaits à 100 %.	DEIT	En continu

4.3 Mesures d'accessibilité à l'information et aux documents

Le Comité-conseil a relevé un obstacle relativement à la production de publications qui correspondent au standard d'accessibilité Web. Les membres du personnel du Ministère qui rédigent des publications et ceux responsables de leur mise en page ne maîtrisent pas entièrement les règles d'accessibilité qui facilitent l'utilisation de ces publications par toute personne ayant un handicap. Le gouvernement du Québec souligne que l'utilisation d'un standard applicable à l'ensemble de ses ministères et organismes vise à harmoniser les façons de faire en matière d'accessibilité Web, et à offrir à l'ensemble des citoyennes et citoyens des services inclusifs.



CHAMP D'INTERVENTION : ACCESSIBILITÉ À LA COMMUNICATION ORGANISATIONNELLE ET AUX DOCUMENTS

Obstacles constatés : Le moyen et le format choisis pour la diffusion d'une information peuvent en gêner l'accessibilité pour les personnes présentant des déficiences auditives, cognitives ou visuelles.

Objectif 3 : Faciliter l'accessibilité aux communications organisationnelles et s'assurer de l'accessibilité des documents et des contenus Web du Ministère destinés aux citoyennes et citoyens et aux employées et employés, conformément à l'article 26.5 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Mesure 3.1 : Offrir une formation aux personnes responsables de la mise en page des publications du Ministère.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Le nombre d'employées et d'employés ayant suivi une formation sur le standard d'accessibilité Web.	100 % du personnel adjoint administratif et adjoint exécutif ont suivi la formation sur le standard d'accessibilité Web.	DEIT	31 mars 2028

Mesure 3.2 : Sensibiliser l'ensemble du personnel à la production de documents (PDF, PowerPoint, publications, rapports) selon le standard d'accessibilité Web⁴.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Diffusion d'un message d'information sur la disponibilité des outils permettant la production de documents selon le standard d'accessibilités Web.	100 % du personnel sensibilisé à la production d'un document Web accessible.	DEIT	31 mars 2027
Nombre de documents en format adapté demandé.	Fournir le ou les document(s) en format adapté lorsque demandé.	DEIT	En continu
Nombre de plaintes reçues concernant le standard d'accessibilité Web.	Maintenir à zéro le nombre de plaintes reçues.	DEIT	En continu

4. [Accessibilité du Web – Secrétariat du Conseil du trésor \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/accessible).

4.4 Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi

Le Comité-conseil a relevé un obstacle relatif au maintien en emploi des personnes handicapées. Une employée en situation de handicap a fait une demande d'accommodement en lien avec son handicap pour déplacer son bureau. Sa demande a initialement été refusée.



CHAMP D'INTERVENTION : MESURES ET SERVICES D'EMPLOI

Obstacles constatés : Les personnes handicapées se heurtent à plus d'obstacles que les personnes sans incapacité lorsqu'elles veulent intégrer le marché du travail et constituent un groupe sous-représenté sur le marché du travail.

Objectif 4 : Contribuer à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées au sein du Ministère afin de favoriser l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées au Ministère.

Mesure 4.1 : Sensibiliser les gestionnaires à l'embauche de personnes handicapées.			
Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Diffusion du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées aux gestionnaires et diffusion des bilans les années suivantes.	100 % des gestionnaires reçoivent le plan d'action ainsi que les bilans annuels.	DEIT	31 mars 2028
Présenter aux gestionnaires la cible de 2,4 % à atteindre en matière de représentativité des personnes handicapées dans le cadre du PAEE pour l'effectif permanent et occasionnel ⁵ .	100 % des gestionnaires informés de la cible à atteindre.	DEIT	31 mars 2028
Promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).	Souligner la SQPH dans l'intranet.	DEIT	Chaque année

5. Le portrait des membres des groupes visés dans la fonction publique est disponible dans le [Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028](#) (PAEE).

Mesure 4.2 : Sensibiliser le personnel concerné à l'accueil d'une personne handicapée au sein de son unité administrative.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Diffusion aux gestionnaires de l' autoformation Mieux accueillir les personnes handicapées – Office des personnes handicapées du Québec (gouv.qc.ca) .	100 % des gestionnaires sensibilisés à l'accueil de personnes handicapées.	DEIT	En continu

Mesure 4.3 : Sensibiliser les gestionnaires à l'importance d'être à l'écoute des demandes d'accommodements du milieu de travail provenant du personnel en situation de handicap.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Diffusion d'un message d'information à l'ensemble des gestionnaires.	100 % des gestionnaires sensibilisés aux demandes d'accommodements.	DEIT	31 mars 2028

Mesure 4.4 : Offrir la possibilité à une personne handicapée de réaliser son entretien d'embauche à distance.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Diffusion d'un message d'information à l'ensemble des responsables de la dotation du Ministère.	100 % des gestionnaires offrent à une personne handicapée la possibilité de réaliser son entretien d'embauche à distance.	DEIT	31 mars 2027

4.5 Mesures de promotion

Le Comité-conseil a recensé plusieurs obstacles qui peuvent nuire à la connaissance du potentiel et des besoins des personnes handicapées, tant ceux des membres du personnel que ceux de la clientèle et des partenaires. La méconnaissance des obstacles rencontrés par les personnes handicapées a été soulignée. Selon les observations, la boîte courriel dédiée aux personnes handicapées est aussi méconnue du personnel du Ministère.



CHAMP D'INTERVENTION : **PROMOTION DU POTENTIEL ET DES BESOINS** **DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Obstacles constatés : Méconnaissance de la part de la population et du personnel des obstacles rencontrés par les personnes handicapées.

Objectif 5 : Développer une meilleure connaissance du potentiel et des besoins des personnes handicapées dans le but d'accroître leur participation sociale et de prévenir les préjugés ainsi que les situations de discrimination.

Mesure 5.1 : Promouvoir la boîte courriel dédiée aux personnes handicapées afin d'informer l'ensemble du personnel de sa fonction et de ses objectifs au sein du Ministère.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Diffusion d'un message d'information concernant la boîte courriel _Boîte Personne Handicapée.	100 % du personnel sensibilisé à la mission et aux objectifs de la boîte courriel.	DEIT	31 mars 2028

4.6 Mesure d'adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, de santé publique et de sécurité civile

Le Comité-conseil a relevé deux obstacles concernant les problèmes d'adaptation aux situations particulières. Le premier se rapporte au contexte de télétravail actuel, qui rend difficile l'évacuation d'une personne handicapée lors d'une situation d'urgence. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a récemment procédé à la réécriture du *Guide de procédure des mesures d'urgence* pour y inclure le télétravail. Le ministère du Travail a été informé que ces changements seront bientôt communiqués à l'ensemble du personnel. Le second obstacle fait référence à certaines observations en lien avec des corridors menant à des sorties d'urgence non accessibles pour une personne à mobilité réduite.



CHAMP D'INTERVENTION : SITUATION D'URGENCE

Obstacles constatés : Difficultés relatives à l'évacuation d'une personne handicapée nécessitant une assistance.

Objectif 6 : S'assurer que les personnes handicapées employées au Ministère peuvent travailler dans un environnement sécuritaire.

Mesure 6.1 : Sensibiliser la Direction de la gestion contractuelle et des acquisitions et impliquer davantage le locateur sur l'importance de laisser les sorties d'urgence libres de tout obstacle.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Diffusion d'un message d'information sur l'importance de dégager l'accès aux sorties d'urgence.	100 % des accès aux sorties d'urgence dégagés en tout temps.	DEIT	Chaque année

4.7 Mesures d'adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes handicapées

Les personnes handicapées rencontrent divers obstacles dans leur quotidien, ce qui nuit à leur participation sociale. Une loi et une politique gouvernementale ont donc été adoptées dans le but, respectivement, de mettre en place les conditions permettant d'assurer l'exercice des droits des personnes handicapées et d'accroître leur participation sociale (OPHQ, 2019). Par conséquent, avant tout processus de décision gouvernementale, il est obligatoire de réaliser une réflexion quant à l'impact significatif qu'une loi, une politique ou encore un règlement peut avoir sur les personnes handicapées. L'application de la clause d'impact⁶ comporte trois étapes. Tout d'abord, il faut déterminer si la clause d'impact doit être appliquée. Ensuite, une analyse des impacts possibles (positifs ou négatifs) doit être menée. Finalement, le ministre responsable de l'application de la Loi doit être consulté.



CHAMP D'INTERVENTION : CLAUDE D'IMPACT

Obstacles constatés : Certains projets de loi, règlements, programmes, services ou encore certaines directives pourraient ne pas être arrimés aux besoins des personnes handicapées.

Objectif 7 : Respecter l'article 61.2 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, qui stipule que le ministre doit être consulté lors de l'élaboration de mesures prévues par les lois et règlements qui pourraient avoir un impact significatif sur les personnes handicapées.

Mesure 7.1 : Sensibiliser les parties prenantes concernées afin d'anticiper les impacts sur les personnes handicapées lors de l'élaboration des lois, des règlements ou des mesures du Ministère.

Indicateur	Cible	Responsable	Échéance
Diffusion à l'ensemble du personnel responsable de l'élaboration des projets de loi et de règlement de l'importance de tenir compte de l'impact que peuvent avoir de tels travaux sur les personnes handicapées.	100 % des projets de loi et des règlements doivent faire l'objet d'un examen.	DEIT	31 mars 2027

6. [Guide d'application de la clause d'impact sur les personnes handicapées.](#)

5.

BILAN 2025-2026



Cette section présente les activités réalisées par le Ministère pendant la troisième année du [Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2026](#) pour réduire les obstacles à la pleine participation sociale des personnes handicapées. Les tableaux qui suivent présentent l'état d'avancement des travaux pour chaque mesure au 31 mars 2026.

5.1 Accessibilité à des points de service et à des lieux de travail sécuritaires



CHAMP D'INTERVENTION : ACCESSIBILITÉ AUX ÉDIFICES ET À DES LIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES

Obstacles constatés : L'aménagement des édifices et des lieux de travail peut restreindre l'accès des personnes handicapées et, par conséquent, représenter un risque en cas d'urgence.

Objectif 1 : Faciliter l'accessibilité aux édifices et fournir un environnement de travail sécuritaire pour le personnel à mobilité réduite.

Mesure 1.1 : Sensibiliser l'ensemble du personnel à l'importance de laisser les couloirs dégagés en permanence de tout objet contraignant la mobilité.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Diffusion d'un message d'information sur l'importance de laisser les couloirs dégagés à l'ensemble du personnel.	100 % des couloirs dégagés en tout temps.	En continu	Prévu pour février 2026, mais annulé en raison de l'obligation pour tout le personnel d'effectuer du télétravail pendant les travaux de réaménagement du 425, rue Jacques-Parizeau.
Nombre de plaintes reçues en lien avec les couloirs non dégagés.	Maintenir à zéro le nombre de plaintes reçues.	En continu	S.O. Aucune plainte reçue.

Mesure 1.2 : Rendre disponible le Plan ministériel de gestion des mesures d'urgence et s'assurer d'offrir à chaque employé à mobilité réduite un accompagnateur désigné dès l'entrée en fonction et pour toute la durée de l'emploi.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Nombre de guides fournis aux accompagnateurs.	100 % des accompagnateurs munis du Plan ministériel de gestion des mesures d'urgence (d'ici au 31 mars 2024).	1	Réalisée en mars 2024.
Mise en œuvre.	Suivi annuel.	2-3	Le MESS est responsable des travaux de modernisation du <i>Plan ministériel de gestion des mesures d'urgence</i> . Au mois de juillet 2025, les propositions de modification du plan étaient soumises aux autorités pour approbation.

Mesure 1.3 : S'assurer que le lieu de rassemblement prévu dans le plan d'évacuation est bien accessible aux personnes handicapées et connu de tout le personnel.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Diffusion à tout le personnel d'un message d'information sur le plan d'évacuation en cas de procédures d'urgence.	100 % du personnel sensibilisé aux procédures d'urgence.	1	Réalisée par l'envoi d'un courriel en mars 2024. De plus, une autoformation sur les mesures d'urgence a été suivie par l'ensemble du personnel en début d'année.

Mesure 1.4 : Sonder la clientèle du Bureau d'évaluation médicale (BEM) pour identifier des pistes de solution pour l'amélioration de ses installations.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Nombre de propositions d'amélioration des installations du BEM reçues.	100 % des propositions d'amélioration des installations prises en compte et évaluées dans les 90 jours après leur réception.	3-4	Réalisée en 2025. La période de sondage s'est tenue de septembre à décembre 2025.

5.2 Ergonomie et outils de travail

5.2.1 Équipements et outils de travail



CHAMP D'INTERVENTION : ÉQUIPEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

Obstacles constatés : Difficultés relatives à l'obtention d'équipements et d'outils dont les personnes handicapées ont besoin pour travailler.

Objectif 2 : S'assurer que toute personne handicapée obtient, dans un délai raisonnable, les équipements et les outils dont elle a besoin pour travailler.

Mesure 2.1 : Adapter le mobilier et l'aménagement du cubicule de travail lors de l'embauche d'une personne handicapée (personnaliser selon la situation).

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Nombre de demandes reçues en lien avec l'aménagement du mobilier.	100 % du mobilier livré et des aménagements demandés sont disponibles et sont fournis dans un délai raisonnable.	En continu	S.O. Aucune demande reçue.

Mesure 2.2 : Fournir des équipements et des outils adaptés aux besoins.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Nombre de demandes reçues en lien avec les équipements et les outils adaptés aux besoins des personnes handicapées.	100 % des équipements et des outils demandés sont disponibles lorsque demandés et livrés dans un délai raisonnable.	En continu	S.O. Aucune demande reçue.

5.2.2 Recherche de solutions



CHAMP D'INTERVENTION : RECHERCHE DE SOLUTIONS

Obstacles constatés : De longs délais d'attente sont observés à la suite de demandes de matériel adapté ou de logiciels spécialisés.

Objectif 3 : Faciliter la recherche de solutions satisfaisantes pour les personnes handicapées.

Mesure 3.1 : Sensibiliser les gestionnaires à l'importance de traiter rapidement les demandes de matériel adapté ou de logiciels spécialisés.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Diffusion d'un message d'information aux gestionnaires.	100 % des gestionnaires sensibilisés à la réduction des délais.	1-2	Réalisée par l'envoi d'un courriel en mars 2025.
Nombre de plaintes reçues en lien avec les délais.	Maintenir à zéro le nombre de plaintes reçues.	En continu	S.O. Aucune plainte reçue.

Mesure 3.2 : S'assurer que les gestionnaires effectuent un suivi de l'état de la situation avec la personne requérante lorsque les délais d'attente ne peuvent être réduits (par exemple, dans le cas d'un problème d'approvisionnement).

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Diffusion d'un message d'information aux gestionnaires.	100 % des gestionnaires devant faire un suivi l'ont effectué.	1	Réalisée par l'envoi d'un courriel en mars 2024.
Nombre de plaintes reçues en lien avec la qualité des suivis.	Maintenir à zéro le nombre de plaintes reçues.	En continu	S.O. Aucune plainte reçue.
Taux de satisfaction des personnes handicapées.	Maintenir un taux de 80 % de personnes handicapées satisfaites.	En continu	S.O. Aucune plainte reçue.

5.3 Accessibilité à la communication organisationnelle



CHAMP D'INTERVENTION : ACCESSIBILITÉ À LA COMMUNICATION ORGANISATIONNELLE ET AUX DOCUMENTS

Obstacles constatés : Le moyen et le format choisis pour la diffusion d'une information peuvent en gêner l'accessibilité aux personnes présentant des déficiences auditives, cognitives ou visuelles.

Objectif 4 : Faciliter l'accessibilité aux communications organisationnelles et s'assurer de l'accessibilité des documents et des contenus Web du Ministère destinés à la population et au personnel du Ministère, conformément à l'article 26.5 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Mesure 4.1 : Nomination d'une personne-ressource au sein du Ministère.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
La personne-ressource a été désignée et a reçu la formation adéquate.	La personne-ressource doit être nommée à la fin de l'année 2023.	1	Réalisée en mars 2024.

Mesure 4.2 : Sensibiliser l'ensemble du personnel à la production de documents (PDF, PowerPoint, publications, rapports) selon le standard d'accessibilité Web.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Diffusion de messages d'information sur la disponibilité des outils permettant la production de documents qui respectent le standard d'accessibilités Web.	100 % du personnel sensibilisé à la production de documents qui respectent le standard d'accessibilité Web.	1-2	Réalisée par l'envoi d'un courriel en février 2024.
Nombre de documents demandés en format adapté.	Fournir le ou les documents en format adapté lorsqu'une personne handicapée en fait la demande.	En continu	S.O. Aucune demande reçue.
Nombre de plaintes reçues en lien avec le standard d'accessibilité Web.	Maintenir à zéro le nombre de plaintes reçues.	En continu	S.O. Aucune plainte reçue.

Mesure 4.3 : Promouvoir le PAPH, la politique des plaintes qui en découle ainsi que la boîte courriel réservée aux personnes handicapées afin que celles-ci puissent formuler des suggestions, des commentaires ou des plaintes.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Nombre d'actions de promotion effectuées.	Promotion du PAPH sur le site Internet et dans l'intranet du ministère du Travail.	1	Réalisée en mars 2024.
La mise en place d'un outil accessible afin de pouvoir formuler des suggestions, des commentaires ou des plaintes.	Création de la boîte de messagerie au plus tard le 31 mars 2024.	1	Réalisée en avril 2023.

5.4 Employabilité et accessibilité aux emplois



CHAMP D'INTERVENTION : MESURES ET SERVICES D'EMPLOI

Obstacles constatés : Les personnes handicapées se heurtent à plus d'obstacles que les personnes sans incapacité lorsqu'elles veulent intégrer le marché du travail et constituent un groupe sous-représenté sur le marché du travail.

Objectif 5 : Contribuer à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées au sein du Ministère afin de favoriser l'égalité en emploi.

Mesure 5.1 : Sensibiliser les gestionnaires à l'embauche de personnes handicapées ainsi qu'au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Diffusion des informations relatives au programme PDEIPH.	100 % des gestionnaires sensibilisés à l'embauche de personnes handicapées à la fin de l'année 2023.	1	Reportée – Le PDEIPH ayant pris fin, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) travaille à l'élaboration d'un nouveau PAEE. Les modalités de ce nouveau programme restent à définir. La diffusion des informations du PAEE sera réalisée lors de la réception des directives du SCT. L'ensemble des gestionnaires a été informé de ce changement en mars 2024.
Diffusion du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées auprès des gestionnaires et diffusion des bilans les années suivantes.	100 % des gestionnaires ayant reçu le plan d'action ainsi que les bilans annuels.	1	Réalisée en décembre 2023 et en mars 2024. Le Plan d'action a également fait l'objet de deux présentations : une pour la Direction générale des politiques et de la recherche (DGPR) et l'autre, pour le bureau du sous ministre adjoint du Ministère.
Promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).	Souligner la SQPH dans l'intranet.	Chaque année	La SQPH a été soulignée du 1 ^{er} au 7 juin 2025 par l'envoi d'un courriel de promotion, ainsi que par la pose de plusieurs affiches dans les milieux de travail.

Mesure 5.2 : Sensibiliser le personnel concerné à l'accueil d'une personne handicapée au sein de son unité administrative.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Diffusion à l'ensemble du personnel de l'unité administrative de l' autoformation Mieux accueillir les personnes handicapées – Office des personnes handicapées du Québec (gouv.qc.ca) .	100 % de l'ensemble du personnel de l'unité administrative sensibilisé à l'accueil de personnes handicapées.	En continu	Étant donné que la formation ne se trouve pas dans le catalogue du Système de gestion des apprentissages (SGA) du Ministère, il n'est pas possible de connaître le nombre exact de personnes l'ayant suivie.

5.5 Promotion des personnes handicapées



CHAMP D'INTERVENTION : DÉTECTION DES INNOVATIONS EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Obstacles constatés : Méconnaissance de la part de la population et du personnel des obstacles rencontrés par les personnes handicapées.

Objectif 6 : Faciliter la mise en place de mesures phares visant à accroître l'intégration, la participation sociale et l'autonomie des personnes handicapées en vue de lutter contre les préjugés et les situations de discrimination.

Mesure 6.1 : Répertorier toutes les clauses des conventions collectives des entreprises privées ainsi que des organisations publiques et parapubliques du Québec concernant les personnes handicapées afin de repérer des innovations en matière de conditions de travail.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Publication annuelle, sur le site Internet du Ministère, d'un tableau qui présente les clauses innovantes répertoriées. Il est toutefois important de souligner que la pertinence de la fréquence de publication fera l'objet d'une réévaluation annuelle.	Repérer un minimum de cinq clauses par année.	Chaque année	Réalisé en 2025. Le document prend la forme d'un rapport de recherche. Il a été diffusé sur le site du ministère du Travail en janvier 2026.

Objectif 7 : Recueillir l'opinion de la clientèle cible dans le but d'élaborer des mesures adaptées qui reflètent les besoins réels en matière d'atténuation des obstacles rencontrés au quotidien par les personnes handicapées.

Mesure 7.1 : Procéder à la mise sur pied d'un comité-conseil permanent composé de la personne coordonnatrice des services aux personnes handicapées, de la personne responsable du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées et d'un minimum de deux employées ou employés du Ministère.

Indicateur	Cible	An	État d'avancement
Création d'un comité conseil.	Tenir une rencontre par année.	En continu	Réalisée en mai 2025. Deux rencontres ont été tenues : l'une en mai 2025, et l'autre en juillet 2025.

6. REDDITION DE COMPTES



Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2029 fait état des engagements pris et des efforts réalisés par le Ministère en vue de réduire les obstacles à l'intégration professionnelle et sociale des personnes handicapées. Ainsi, au regard de la politique intitulée [L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées](#), le Ministère présente le nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services de même que les différentes mesures d'accommodements permettant d'avoir accès aux documents et des services.

Nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public :

- Aucune plainte relative aux documents et aux services destinés aux personnes handicapées n'a été formulée.

Mesures d'accommodement permettant aux personnes handicapées d'avoir accès à des documents ou à des services :

- Aucune demande d'accommodement n'a été faite.
- Le contenu HTML de Québec.ca respecte les standards d'accessibilité gouvernementaux. De plus, la majorité des documents au format PDF peut être lue à l'aide d'un lecteur d'écran.

Lorsque le Ministère reçoit une plainte ou une demande d'une personne handicapée relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public, celui-ci s'engage à prendre, le cas échéant, les mesures d'accommodement raisonnables adaptées aux circonstances.

7.

QUESTIONS OU COMMENTAIRES SUR CE PLAN D'ACTION



Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le Plan d'action ou les services offerts aux personnes handicapées, ainsi que les plaintes, peuvent être adressés à la coordonnatrice des services offerts aux personnes handicapées, à l'adresse suivante :

personne.handicapee@travail.gouv.qc.ca.

