PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2024-2026

ET BILAN 2022-2024

CENTRE D'ACQUISITIONS GOUVERNEMENTALES

Votre gouvernement

Québec

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2024-2026

ET BILAN 2022-2024

CENTRE D'ACQUISITIONS GOUVERNEMENTALES

Cette publication a été réalisée par le Centre d'acquisitions gouvernementales.
Une version accessible est disponible sur le site Quebec.ca/gouv/acquisitions.

Pour plus d'information :

Service à la clientèle
Centre d'acquisitions gouvernementales
150, boulevard René-Lévesque Est, 18e étage
Québec (Québec) G1R 2B2

Courriel : servicealaclientele@cag.gouv.qc.ca
Site Web : Québec.ca/gouv/acquisitions

Dépôt légal – Janvier 2025
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-555-00020-9 (version électronique)

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

MESSAGE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH) du Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG) nous engage, pour la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2026, à poursuivre le travail entamé depuis la création de notre organisation en 2020.

Nous avons la préoccupation de constamment améliorer les conditions de travail et d'intégration professionnelle et sociale des personnes en situations de handicap. Cela se reflète également envers notre clientèle.

Le plan pour 2024-2026 représente notre engagement à mieux combler les besoins des personnes en situation de handicap pour leur proposer un milieu de travail inclusif et accueillant. Nous avons réalisé, pendant l'exercice financier 2023-2024, plusieurs mesures, qui sont d'ailleurs présentées dans ce document.

Nous entendons aujourd'hui donner à notre plan d'action le souffle qu'il mérite, et redoubler de vigilance pour faciliter l'accueil et l'intégration de toutes les personnes qui font face à des obstacles quotidiens. Les actions concrètes réalisées, et les démarches à venir, nous permettront de proposer un environnement propice à un meilleur accès et à une plus juste représentation des personnes vivant avec un handicap.

Pour ma part, je suis confiant que ces mesures auront pour effet de soutenir les personnes handicapées dans nos rangs et parmi nos clientèles.

Le président-directeur général,

Original signé

Luc Desbiens

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL V

PORTRAIT DU CENTRE D'ACQUISITIONS GOUVERNEMENTALES 3

- **Introduction** . . . 3
- **La mission** . . . 3
- **La vision** . . . 4
- **La clientèle** . . . 4
- **L'effectif** . . . 4
- **L'emplacement des bureaux et leurs principales caractéristiques physiques** . . . 4

LE COMITÉ DU PLAN D'ACTION 5

CONSULTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES 5

DÉVELOPPEMENT DURABLE 5

LES RESPONSABILITÉS DU CAG EN VERTU DE LA LOI 6

L'ADOPTION ET LA DIFFUSION DU PLAN D'ACTION 6

OBSTACLES IDENTIFIÉS ET MESURES PLANIFIÉES POUR 2024-2026 7

BILAN 2022-2024 9

PORTRAIT DU CENTRE D'ACQUISITIONS GOUVERNEMENTALES

Introduction

En vertu de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (RLRQ, chap. E-20.1, ci-après « la Loi »), sanctionnée le 17 décembre 2004, chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes est dans l'obligation de produire et rendre public, pour chaque exercice financier, un plan d'action visant à réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

C'est dans ce contexte que le Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG) présente son Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH) 2024-2026.

Ce plan d'action est l'occasion pour le CAG de maintenir, et même d'accentuer, son engagement pour l'intégration sociale des personnes handicapées clientes ou employées de l'organisation. Il s'agit également d'une opportunité de poser des actions concrètes afin de réduire, autant que possible, les obstacles rencontrés par les personnes ayant un handicap.

La mission

Le CAG a pour mission de fournir aux ministères et organismes publics les biens et les services dont ils ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions, et ce, dans l'objectif d'optimiser les acquisitions gouvernementales dans le respect des règles contractuelles applicables.

Dans le cadre de ses mandats, le CAG a comme préoccupation première de rencontrer les besoins en biens et services de l'ensemble des ministères et des organismes publics, incluant ceux du réseau de la santé et des services sociaux et des réseaux de l'éducation et du collégial et de l'universitaire, à un juste prix, au bon moment et dans le respect de l'encadrement éthique, légal et financier. Il assure ainsi, à la population québécoise, l'accessibilité à des produits et à des services de qualité.

Ainsi, dans le cadre de sa mission, le CAG offre les services suivants :

- regroupements d'achats de biens et de services;
- acquisition de biens et de services par achats mandatés;
- disposition des biens excédentaires;
- publicité;
- placement médias.

La vision

Être le chef de file en acquisitions stratégiques au gouvernement du Québec, axé sur ses clientèles et reconnu pour sa contribution à la société québécoise.

La clientèle

L'article 4 de la *Loi sur le Centre d'acquisitions gouvernementales* (RLRQ, c. 7.01, ci-après « la LCAG ») définit les clients (ministères et organismes publics) pour lesquels le CAG a pour mission de fournir les biens et les services dont ils ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. À travers toutes les régions du Québec, l'organisation fournit ses services aux clientèles suivantes :

- ministères et organismes du gouvernement du Québec;
- établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);
- établissements des réseaux de l'éducation et du collégial et de l'universitaire;
- autres organismes.

À ceux-ci s'ajoutent d'autres clients (personnes ou entités), pour lesquels le CAG peut accepter de fournir des biens ou des services en application de l'article 18 de la LCAG.

L'effectif

Au 31 mars 2024, le CAG comptait 397 employés réguliers. Selon les données disponibles, 0,3 % de ces personnes présentaient un handicap.

L'emplacement des bureaux et leurs principales caractéristiques physiques

L'organisation comprend un siège social dans la ville de Québec et 11 succursales situées dans les villes suivantes :

- Montréal (2);
- Québec (3);
- Rimouski;
- Saguenay;
- Sherbrooke;
- Saint-Bruno-de-Montarville;
- Sainte-Thérèse;
- Trois-Rivières.

L'application des exigences relatives à l'accessibilité des bureaux du CAG pour les personnes handicapées n'est pas sous la responsabilité du CAG puisque l'organisation n'est pas propriétaire des immeubles qu'elle occupe. Cependant, le CAG sensibilise les propriétaires des établissements à assurer leur accessibilité.

LE COMITÉ DU PLAN D'ACTION

Le Bureau de la planification stratégique et du développement durable (BPSDD) est l'unité responsable, au sein du Secrétariat général et bureau du PDG (SGBPDG), de l'élaboration et de la mise en œuvre du PAPH 2024-2026. Ainsi, le BPSDD a procédé à la nomination d'une personne coordonnatrice de services aux personnes handicapées (CSPH), tel que stipulé à l'article 61.4 de la Loi. Le comité du plan d'action, qui travaille à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action, a été maintenu. Ses membres se sont réunis au printemps 2024 afin d'entamer les travaux du bilan au 31 mars 2024 et d'élaborer des actions pour la période comprise entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2026. Les différents secteurs de l'organisation sont représentés au sein du comité, dont :

- la Direction des communications (DCOM);
- la Direction des ressources humaines (DRH);
- la Direction des ressources financières et matérielles (DRFM);
- le Secrétariat général et bureau du PDG (SGBPDG);
- la Vice-présidence de l'expérience client et l'innovation (VPECI);
- la Vice-présidence de l'optimisation des acquisitions gouvernementales (VPOAG);
- la Vice-présidence du soutien à la gestion et à la performance organisationnelle (VPSGPO).

Ainsi, la composition du comité permet d'assurer une vigie dans les différentes unités administratives du CAG.

CONSULTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Dans le but d'offrir une meilleure représentation des enjeux rencontrés par les personnes handicapées au sein de l'organisation, le comité du PAPH a nommé une personne handicapée à titre de membre permanent du comité. De cette façon, le comité peut améliorer sa compréhension des obstacles à l'accomplissement des activités courantes de son personnel.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les mesures d'amélioration prévues dans le PAPH 2024-2026 du CAG sont étroitement liées aux principes de la santé et de la qualité de vie au travail, de l'équité et de la solidarité sociale, de la participation et de l'engagement. En effet, le CAG continue d'adhérer aux 16 principes fondés sur la *Loi sur le développement durable* (chapitre D-8.1.1).

LES RESPONSABILITÉS DU CAG EN VERTU DE LA LOI

Conformément aux dispositions de la Loi, le CAG doit faire un suivi à l'égard de la politique « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées ». De plus, le CAG s'engage à rendre compte annuellement des mesures réalisées et à mettre en place les solutions envisagées pour l'année suivante.

Cette politique prévoit également une reddition de comptes annuelle à l'égard des plaintes reçues et des mesures d'accompagnement prises par l'organisation.

Ainsi, pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024, le CAG n'a reçu ou traité aucune plainte relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public.

Pour ce même exercice financier, le CAG n'a reçu aucune demande d'accommodement. Il a mis en place une mesure pour l'adaptation de ses services ou documents, en assurant, comme prévu par la politique, l'adaptation des documents officiels destinés au public et publiés sur sa page Web (Québec.ca), le tout conformément au standard sur l'accessibilité des sites Web (SGQRI 008 2.0).

Enfin, le CAG continue de répondre aux besoins de ses clientèles en ce qui a trait à l'acquisition d'équipement spécialisé et adapté. En effet, la possibilité de se procurer ce type d'équipement permet d'atténuer les obstacles rencontrés par les personnes présentant un handicap. Par exemple, le CAG offre la possibilité aux différents ministères et organismes de se procurer du mobilier ou de l'équipement de bureau adapté aux besoins particuliers de leur personnel.

L'ADOPTION ET LA DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le PAPH 2024-2026 du CAG a été approuvée par le président-directeur général, en comité de direction, le 22 janvier 2025.

Ce plan d'action est publié sur l'intranet du CAG, sur le site officiel du gouvernement, Québec.ca, et sur le site Web de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). Dans une perspective de développement durable, une version papier est disponible sur demande.

OBSTACLES IDENTIFIÉS ET MESURES PLANIFIÉES POUR 2024-2026

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE(S)	ÉCHÉANCE
ACCESSIBILITÉ EN EMPLOI						
1	Difficulté pour les personnes handicapées d'accéder à l'emploi	Faire connaître le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) aux gestionnaires	Rendre accessible la documentation sur l'accès à l'égalité en emploi	Information dans la section « Services aux personnes handicapées » de l'intranet du CAG	DRH	En continu
2	Difficulté pour les personnes handicapées d'accéder à l'emploi	Sensibiliser les gestionnaires à l'importance, à compétence équivalente, d'accorder une préférence aux personnes handicapées lors de la dotation d'un emploi	Accompagner les gestionnaires pour veiller à l'adoption des meilleures pratiques	Informations transmises aux gestionnaires	DRH	En continu
APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET EN SERVICES ACCESSIBLES						
3	Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi – Approvisionnement accessible	Sensibiliser le personnel de l'approvisionnement quant à la prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions de biens et de services, notamment lors des déménagements	Publier une actualité dans l'intranet du CAG portant sur l'approvisionnement accessible	Actualité publiée	VPECI, BPSDD et DCOM	Janvier 2025 Janvier 2026
SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE PROMOTIONET FORMATION DU PERSONNEL						
4	Manque d'information du personnel concernant les mesures prises dans la cadre du plan d'action	Informer l'ensemble du personnel de la publication du plan d'action et l'inviter à le consulter	Publier une actualité dans l'intranet du CAG portant sur le PAPH 2024-2026	Actualité publiée	BPSDD et DCOM	Février 2025 (à la suite de l'adoption du PAPH 2024-2026)
5	Méconnaissance de la réalité des personnes handicapées	Sensibiliser et former l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées	Publier une actualité dans l'intranet du CAG afin de promouvoir la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH) et la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH)	Actualité publiée	BPSDD, DCOM et DRH	Juin 2024 (SQPH), décembre 2024 (JIPH) Juin 2025 (SQPH), décembre 2025 (JIPH)
6	Méconnaissance de la réalité des personnes handicapées	Sensibiliser et former l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées	Inclure dans le Programme d'accueil, d'intégration et de formation (PAIF) les formations offertes par le SCT (« Je suis une personne handicapée » et « Découvrir la diversité et l'inclusion »)	Formations accessibles dans Parcours	DRH	Été 2024
7	Méconnaissance du personnel en contact direct avec le public quant aux meilleures pratiques à adopter afin de mieux accueillir les personnes handicapées	Développer les connaissances du personnel en contact direct avec le public sur les meilleures pratiques à adopter afin de mieux accueillir les personnes handicapées	Publier une actualité invitant le personnel à suivre l'autoformation « Mieux accueillir les personnes handicapées » sur le site Web de l'OPHQ	Actualité publiée	BPSDD et DCOM	Janvier 2025 Janvier 2026
8	Méconnaissance de la définition de « personne handicapée »	Faire connaître la définition de « personne handicapée »	Rendre accessible la documentation (« Guide des définitions »)	Information dans la section « Services aux personnes handicapées » de l'intranet du CAG	DRH	Octobre 2024

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE(S)	ÉCHÉANCE
ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES OFFERTS						
9	Méconnaissance du processus d'approvisionnement accessible au sein de la fonction publique	Sensibiliser et soutenir les ministères et organismes publics pour qu'ils puissent se procurer de l'équipement et du mobilier accessible	Réaliser des travaux afin d'intégrer de l'information sur l'approvisionnement accessible dans le Manuel des pratiques d'affaires (MPA) du CAG	Travaux réalisés	BPSDD, VPECI, VPOAG et DOPADE	Hiver/printemps 2025
ACCESSIBILITÉ AUX IMMEUBLES, AUX LIEUX, AUX INSTALLATIONS						
10	Difficulté pour les personnes handicapées d'accéder à certains bureaux du CAG	Améliorer l'accessibilité des succursales du CAG aux personnes handicapées	Identifier et mettre en place les adaptations requises possibles ou demandées	Nombre d'adaptations réalisées	DRFM	En continu
11	Difficulté pour les personnes handicapées d'accéder à certains bureaux du CAG	Prendre en compte l'accessibilité aux personnes handicapées lors de tout déménagement	Intégrer l'accessibilité aux personnes handicapées dans les critères de sélection lors de la location de nouveaux locaux	Critères d'accessibilité aux personnes handicapées intégrés	DRFM	En continu
12	Difficultés liées à l'accessibilité à des biens et services pour les personnes handicapées à l'emploi du CAG	S'assurer que les personnes handicapées possèdent l'information pertinente concernant les services offerts en matière d'accessibilité, de sécurité et d'ergonomie	Mettre à jour la section « Services aux personnes handicapées » de l'intranet du CAG	Mise à jour de la section « Services aux personnes handicapées » de l'intranet du CAG	DRH et DCOM	En continu
ACCESSIBILITÉ À L'INFORMATION ET AUX DOCUMENTS						
13	Manque d'accessibilité aux documents produits et diffusés par le CAG pour les personnes handicapées	Améliorer l'accessibilité des documents et leur diffusion	Produire des documents accessibles destinés au public	Publication des documents adaptés sur la page Web de l'organisme, conformément au standard sur l'accessibilité des sites Web	DCOM	En continu
ADAPTATION AUX SITUATIONS PARTICULIÈRES (URGENCE, SÉCURITÉ)						
14	Difficulté pour les personnes handicapées d'évacuer le lieu de travail en cas d'urgence	S'assurer que les personnes handicapées reçoivent l'information pertinente concernant les mesures en cas d'urgence	Informer les personnes handicapées des mesures en cas d'évacuation	Informations transmises aux personnes handicapées	DRFM et DCOM	En continu
15	Difficulté pour les personnes handicapées d'évacuer le lieu de travail en cas d'urgence	Identifier les personnes nécessitant une assistance particulière lors d'une évacuation	Discuter des besoins particuliers suivant l'acceptation d'un poste et au moment de tout retour d'invalidité	Protocole de suivi	DRH et DRFM	En continu
16	Difficulté pour les personnes handicapées d'évacuer le lieu de travail en cas d'urgence	Analyser les besoins et s'assurer que des mesures sont en place, dans un délai raisonnable après chaque entrée en fonction, pour les personnes nécessitant une assistance particulière lors d'une évacuation	Mettre en place les mesures nécessaires, selon le lieu de travail, pour les personnes identifiées	Mesures d'urgence en place	DRH, DRFM et responsables de succursales	En continu

BILAN 2022-2024

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE(S)	ÉCHÉANCE	RÉALISATIONS AU 31 MARS 2024
SENSIBILISATION ET INTÉGRATION EN EMPLOI							
1	Difficulté pour les personnes handicapées d'accéder à l'emploi	Promouvoir le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) auprès des gestionnaires et les sensibiliser en continu à l'importance d'accorder la priorité d'embauche aux personnes handicapées	Diffuser le calendrier des activités 2022-2023 concernant les cohortes	Calendrier des activités 2022-2023 diffusé	DRH	Automne 2022	**Non réalisée car non applicable** Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) a mis fin au PDEIPH le 3 octobre 2022; il a été remplacé par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE)
2	Difficulté pour les personnes handicapées d'accéder à l'emploi	Promouvoir le PDEIPH auprès des gestionnaires et les sensibiliser en continu à l'importance d'accorder la priorité d'embauche aux personnes handicapées	Transmettre aux gestionnaires les informations concernant l'appel de dépôt d'un projet	Informations transmises aux gestionnaires	DRH	Automne 2022	**Non réalisée car non applicable** Le SCT a mis fin au PDEIPH le 3 octobre 2022; il a été remplacé par le PAEE
3	Difficulté pour les personnes handicapées d'accéder à l'emploi	AJOUT 2023-2024 Promouvoir le PAEE auprès des gestionnaires et les sensibiliser en continu à l'importance d'accorder la priorité d'embauche aux personnes handicapées	Transmettre aux gestionnaires les informations sur le PAEE et les soutenir au besoin	Informations transmises aux gestionnaires	DRH	Printemps 2024	**Réalisée** L'information a été diffusée dans l'intranet le 27 mars 2024. L'Espace leadership du SCT comprend une section consacrée à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Les CGRH clientèles soutiennent les gestionnaires à cet égard
SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE L'APPROVISIONNEMENT							
4	Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi	Sensibiliser le personnel en charge de l'approvisionnement à la prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions de biens et de services	Publier une actualité dans l'intranet du CAG sur l'approvisionnement accessible	Actualité publiée	BPSDD et DCOM	Automne 2022	**Réalisée** Publication faite dans la semaine du 17 octobre 2022
5	Manque de formation sur l'outil « Liste de contrôle des acquisitions responsables et accessibles », préparée afin de prendre en considération les critères inclusifs et adaptés lors de l'élaboration des appels d'offres	S'assurer que le personnel en charge de l'approvisionnement sait comment utiliser l'outil « Liste de contrôle des acquisitions responsables et accessibles »	Inclure, dans le plan global de formation du CAG, une formation sur l'outil « Liste de contrôle des acquisitions responsables et accessibles »	Formation incluse	Direction de l'innovation et de la vigie des marchés (DIVM) et Direction de l'optimisation des processus d'affaires et du développement de l'expertise (DOPADE)	Automne 2022	**Réalisée** Une capsule d'information a été produite sur l'approvisionnement accessible aux personnes handicapées et sur l'outil « Liste de contrôle des acquisitions responsables et accessibles ». Elle a été ajoutée au Programme d'accueil, d'intégration et de formation (PAIF) du CAG le 8 mars 2023. Une actualité à cet effet a également été publiée, à la même date, sur l'intranet du CAG
6	Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi	Faire un rappel au personnel en approvisionnement sur la prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions de biens et de services	Publier une actualité dans l'intranet du CAG portant sur l'approvisionnement accessible	Actualité publiée	DIVM et DCOM	Automne 2023	**Réalisée** Une actualité intitulée « La prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions » a été publiée en janvier 2024

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE(S)	ÉCHÉANCE	RÉALISATIONS AU 31 MARS 2024
SENSIBILISATION À L'APPROVISIONNEMENT							
7	Manque d'information du personnel concernant les mesures prises dans la cadre du plan d'action	Informer l'ensemble du personnel de la publication du plan d'action et l'inviter à le consulter	Publier une actualité dans l'intranet du CAG portant sur le PAPH 2022-2024	Actualité publiée	BPSDD et DCOM	Printemps 2022 (à la suite de la publication du PAPH 2022-2024) Printemps 2023 (à la suite de la publication du PAPH 2022-2024 mis à jour)	**Réalisée** Une actualité a été diffusée sur l'intranet du CAG le 19 mai 2022 afin d'informer les employées et les employés de la publication du PAPH 2022-2024 et de les inviter à le consulter **Non réalisée** Cependant, une actualité sur la récente mise à jour du PAPH a été publiée en juillet 2024
8	Méconnaissance du personnel en contact direct avec le public sur les meilleures pratiques à adopter afin de mieux accueillir les personnes handicapées	Développer les connaissances du personnel en contact direct avec le public sur les meilleures pratiques à adopter afin de mieux accueillir les personnes handicapées	Publier une actualité invitant le personnel à suivre l'autoformation « Mieux accueillir les personnes handicapées » sur le site Web de l'OPHQ	Actualité publiée	BPSDD et DCOM	Automne 2022 Automne 2023	**Réalisée** Actualité publiée le 4 novembre 2022 **Réalisée** Mentionnée dans l'actualité sur la JIPH de décembre 2023
SENSIBILISATION, INFORMATION ET FORMATION DU PERSONNEL							
9	Difficultés liées à l'accessibilité de biens et services pour les personnes handicapées à l'emploi du CAG	S'assurer que les personnes handicapées ont l'information pertinente concernant les services offerts en matière d'accessibilité, de sécurité et d'ergonomie	Mettre à jour la section « Services aux personnes handicapées » de l'intranet du CAG	Section « Services aux personnes handicapées » de l'intranet du CAG mise à jour	DRH et DCOM	En continu	**Réalisée** La section est mise à jour en continu
10	Manque d'accessibilité aux personnes handicapées des documents produits et diffusés par le CAG	Améliorer le niveau d'accessibilité des documents et leur diffusion	Produire des documents accessibles destinés au public	Publication des documents adaptés sur la page Web de l'organisme, conformément au standard sur l'accessibilité des sites Web	DCOM	En continu	**Réalisée** Tous les documents officiels de la page Web sont adaptés, dans la mesure du possible
11	Difficulté pour les personnes handicapées d'évacuer le lieu de travail en cas d'urgence	S'assurer que les personnes handicapées ont l'information pertinente concernant les mesures d'urgence	Informer les personnes handicapées des mesures d'urgence en cas d'évacuation	Informations transmises aux personnes handicapées	DRFM et DCOM	Avril 2022 (lors du retour au bureau) En continu	**Réalisée** **Réalisée en continu**

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE(S)	ÉCHÉANCE	RÉALISATIONS AU 31 MARS 2024
12	Méconnaissance, du côté du personnel, de la réalité des personnes handicapées	Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées	Publier une actualité dans l'intranet du CAG afin de promouvoir la SQPH et la JIPH	Actualité publiée	BPSDD et DCOM	Juin 2022 et décembre 2022	**Réalisée** Une actualité a été publiée sur l'intranet du CAG le 30 mai 2022, et le visuel de la SQPH a fait partie du carrousel de la page d'accueil de l'intranet du 1er au 7 juin 2022 afin de promouvoir la SQPH. De plus, des affiches thématiques de la SQPH ont été placées au siège social. Une actualité a été publiée en décembre 2022 pour souligner la JIPH
						Juin 2023 et décembre 2023	**Réalisée** Une actualité intranet a été publiée le 1er juin 2023 pour la SQPH; une autre actualité intranet a été publiée le 1er décembre 2023 pour la JIPH
AMÉNAGEMENT D'ENVIRONNEMENTS ACCESSIBLES							
13	Difficulté pour les personnes handicapées d'accéder à certains bureaux du CAG	Poursuivre l'évaluation de l'accessibilité des lieux de travail du CAG avec la Société québécoise d'infrastructure (SQI)	Sensibiliser les différents propriétaires aux critères d'accessibilité des édifices par la SQI	Lettre transmise aux propriétaires	DRFM et SQI	Échéancier développé au cours de l'année 2022-2023 avec la SQI	**Non réalisée** Après des discussions avec la SQI, cette mesure n'a pas été réalisée. Les actions posées visaient davantage à relocaliser les succursales non accessibles du CAG vers des locaux accessibles, lorsque possible
14	Difficulté pour les personnes handicapées d'accéder à certains bureaux du CAG	Prendre en compte l'accessibilité aux personnes handicapées lors de déménagements	Intégrer l'accessibilité aux personnes handicapées dans les critères de sélection lors de la location de nouveaux locaux	Critères d'accessibilité aux personnes handicapées intégrés	DRFM	En continu	**Réalisée en continu** À chaque fin de bail (lors d'un déménagement), l'accessibilité pour les personnes handicapées est un critère obligatoire dans le choix des nouveaux lieux de travail
15	Difficulté pour les personnes handicapées d'évacuer le lieu de travail en cas d'urgence	Identifier les personnes nécessitant une assistance particulière lors d'une évacuation	Diffuser le questionnaire annuel d'identification des besoins de services en matière de santé à l'ensemble des employées et des employés	Questionnaire transmis aux employées et aux employés	DRH	Printemps 2022	**En cours** La réalisation du questionnaire a été reportée en 2023-2024
						Printemps 2023	**Réalisée** Le traitement personnalisé est privilégié au moment de l'accueil des nouveaux employés. Les besoins particuliers sont abordés et les solutions sont mises en place. Il en va de même lors de tout retour d'absences liées à la santé. Aucun questionnaire annuel n'est envisagé

	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE(S)	ÉCHÉANCE	RÉALISATIONS AU 31 MARS 2024
16	Difficulté pour les personnes handicapées d'évacuer le lieu de travail en cas d'urgence	Analyser les besoins et s'assurer que des mesures sont mises en place pour les personnes nécessitant une assistance particulière lors d'une évacuation	Mettre en place les mesures nécessaires, selon le lieu de travail, pour les personnes identifiées	Mesures d'urgence mises en place	DRH, DRFM et responsables de succursales	Printemps 2022 Printemps 2023	**Réalisée** Les mesures nécessaires en cas d'évacuation ont été mises en place et l'information a été diffusée. **Réalisée** **DRH** : le guide pré-accueil à l'intention de chaque employée ou employé, l'aide-mémoire aux gestionnaires et le protocole de suivi des CGRH prévoit la discussion de besoins particuliers et la mise en place, en collaboration, des solutions personnalisées, notamment sur les besoins d'assistance lors d'une évacuation **En continu/reportée au PAPH 2024-2026** **DRFM** : le CAG publiera en 2024 des mesures pour les personnes ayant besoin d'assistance lors d'une évacuation. Ces mesures sont inspirées de celles que plusieurs autres ministères et organismes ont adoptées dans le contexte du télétravail.

Centre d'acquisitions gouvernementales

Québec