



PLAN D'ACTION 2021-2024 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

MISE À JOUR 2022-2023
ET BILAN DES RÉALISATIONS
DE L'AN 1 (2021-2022)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,

DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION

Une version accessible de ce document est en ligne sur le site Quebec.ca.
Si vous éprouvez des difficultés techniques ou pour obtenir une version adaptée,
veuillez communiquer avec la Direction des communications au info@mapaq.gouv.qc.ca.

Pour plus d'information :

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec) G1R 4X6

Téléphone : 418 380-2110
Sans frais : 1 888 222-MAPA (1 888 222-6272)
Site Web : www.mapaq.gouv.qc.ca

Dépôt légal : 2023
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN 978-2-550-94624-3(PDF)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2023

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ACRONYMES	4
CONTEXTE	5
PRÉSENTATION DU MINISTÈRE	7
Mission	7
Clientèle	7
Organisation administrative	7
MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 2021-2024 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES	8
Résultats atteints	8
Révision des mesures initiales	8
Ajout de nouvelles mesures.....	8
Recommandations et exigences de l'OPHQ	9
BILAN DE L'AN 1 – EXERCICE 2021-2022	10
VOLET 1 - Accessibilité générale	10
VOLET 2 - Accès aux documents et à l'information	12
VOLET 3 - Développement économique.....	12
VOLET 4 - Gestion des ressources humaines.....	13
Autres mesures destinées à faciliter l'intégration des personnes handicapées.....	14
Mesures réalisées et non inscrites au plan d'action	14
REDDITION DE COMPTES	15
Nombre de plaintes reçues	15
Mesures d'accommodement mises en place.....	15
PLAN D'ACTION 2021-2024 ACTUALISÉ	16
VOLET 1 – Accessibilité.....	16
VOLET 2 - Accès aux documents et à l'information	18
VOLET 3 - Développement économique.....	19
VOLET 4 - Gestion des ressources humaines.....	20
Autres mesures destinées à faciliter l'intégration des personnes handicapées.....	22
PUBLICATION	24
Adoption	24
Diffusion.....	24
Pour nous joindre	24

LISTE DES ACRONYMES

DAT :	Direction des affaires territoriales
DC :	Direction des communications
DGTNRI :	Direction générale de la transformation numérique et des ressources informationnelles
DRH :	Direction des ressources humaines
DRIMC :	Direction des ressources immobilières, matérielles et des contrats
ITAQ :	Institut de technologie agroalimentaire du Québec
OPHQ :	Office des personnes handicapées du Québec
MAPAQ :	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
SQI :	Société québécoise des infrastructures
SST :	Santé et sécurité au travail

CONTEXTE

Conformément à l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, et dans le respect des recommandations de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), le Ministère publie la mise à jour 2022-2023 de son Plan d'action 2021-2024 à l'égard des personnes handicapées. Ce plan d'action actualisé, qui inclut le bilan des réalisations de l'exercice 2021-2022, présente des mesures visant à réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées.

Soucieux de poser des actions concrètes et porteuses de résultats, le Ministère s'engage à poursuivre ses efforts pour sensibiliser l'ensemble de son personnel aux besoins et aux réalités des personnes handicapées. De plus, il entend tout mettre en œuvre pour offrir à ces dernières un accueil adapté et les accompagner dans leur intégration et leur cheminement au sein de l'organisation, et ce, dans un milieu de travail ouvert et inclusif.

PRÉSENTATION DU MINISTÈRE

Mission

« Favoriser une offre alimentaire de qualité et appuyer le développement d'un secteur bioalimentaire prospère et durable contribuant à la vitalité des territoires et à la santé de la population. »

Cet énoncé s'inspire de la Politique bioalimentaire 2018-2025 – Alimenter notre monde (ci-après nommée « Politique bioalimentaire »), coconstruite avec les partenaires du secteur bioalimentaire au cours de la démarche du Sommet sur l'alimentation de novembre 2017. Il donne un signal fort d'intégration de la mise en œuvre de la Politique bioalimentaire dans les activités du Ministère.

Clientèle

La clientèle du MAPAQ, répartie dans tous les maillons de la chaîne bioalimentaire, est étendue et diversifiée. Elle se compose d'entreprises agricoles, de pêcheurs et d'aquaculteurs, de transformateurs alimentaires, de distributeurs, de grossistes et de détaillants en alimentation, de restaurateurs, de manipulateurs d'aliments, de fournisseurs de services associés à la production et de consommateurs.

Organisation administrative

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

- Le développement régional et le développement durable;
- La formation bioalimentaire;
- Les pêches et l'aquaculture commerciales;
- La santé animale et l'inspection des aliments;
- La transformation et les politiques bioalimentaires;
- L'administration.

Afin de bien servir sa clientèle, le Ministère est présent sur l'ensemble du territoire québécois : 61,8 % de l'effectif permanent travaille en dehors du siège social de Québec. En date du 31 mars 2022, il comptait 1 418 employés, dont 1 291 personnes ayant un statut régulier et 127, un statut occasionnel. À cette même date, 19 personnes handicapées, tous statuts confondus, faisaient partie des employés, ce qui correspond à un taux de représentativité de 1,3 %.

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 2021-2024 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le Ministère a révisé son plan d'action pluriannuel et a revu l'ensemble des mesures initiales. Toujours avec le désir de réduire les obstacles pour les personnes handicapées, il propose de nouvelles mesures qui contribueront à atteindre cet objectif. Le plan d'action s'articule autour de quatre volets :

1. L'accessibilité générale;
2. L'accès aux documents et à l'information;
3. Le développement économique;
4. La gestion des ressources humaines.

Résultats atteints

La majorité des résultats attendus ont été atteints. Par ailleurs, il est important de rappeler qu'à l'instar des autres ministères et organismes, le MAPAQ a mis en œuvre la Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique.

Cette nouvelle réalité a posé d'importants défis, notamment au regard de l'ergonomie. Plusieurs communications, références, trucs et conseils ont été transmis pour favoriser un environnement confortable et le plus ergonomique possible. Des invitations à communiquer avec le gestionnaire et avec l'équipe de santé et sécurité au travail (SST) ont aussi été lancées.

Enfin, le Ministère est aussi soucieux d'être un employeur exemplaire en matière d'accessibilité et de représentativité de la diversité de la population québécoise. Il s'engage donc à poursuivre ses efforts de recrutement de personnes handicapées et à mettre à la disposition de ces personnes des outils de travail adaptés pour permettre leur pleine participation professionnelle.

Révision des mesures¹ initiales

Onze mesures ont été reconduites et quatre ont été reformulées afin d'en préciser la teneur.

Ajout de nouvelles mesures

Douze nouvelles mesures ont été ajoutées et sont identifiées par la mention **Nouveau** dans la section « [Plan d'action 2021-2024 actualisé](#) ».

1. Afin d'utiliser la même terminologie que l'OPHQ, le terme « Action » est remplacé par « Mesure ».

Recommandations et exigences de l'OPHQ

Les recommandations adressées par l'OPHQ lors de sa rétroaction ont été considérées et ajoutées. Parmi celles-ci, deux font office d'exigences.

Le Ministère entend entre autres :

- **consulter** des personnes handicapées ou leurs représentants afin de mieux identifier les obstacles et d'implanter des mesures pour les prévenir, les réduire ou les éliminer (mesure 21);
- **former** un groupe de travail ralliant des **ressources** représentatives de tous les champs d'activités du Ministère, qui aura pour mandat de participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi annuel du plan d'action (mesure 23).

BILAN DE L'AN 1 – EXERCICE 2021-2022

VOLET 1 - ACCESSIBILITÉ GÉNÉRALE

OBSTACLE	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2022	LA SUITE
ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE GÉNÉRALE				
Différents éléments peuvent rendre difficile l'accès des personnes handicapées aux locaux du Ministère : aménagement des espaces de travail non adapté à leurs besoins, aires de circulation extérieures encombrées par la neige ou la glace rendant les déplacements plus ardues, etc.	1. Répondre aux demandes formulées par les employés, les gestionnaires ou les citoyens en ce qui a trait à l'aménagement physique des lieux et des espaces de travail, de manière à faciliter l'accès des personnes handicapées.	Nombre de demandes traitées par rapport au nombre de demandes reçues	Aucune demande n'a été adressée (prestation de travail réalisée en télétravail).	Reconduire la mesure. Reformuler le libellé et inclure la mesure 2.
	2. Lorsqu'une demande concerne le champ d'action de la SQL, effectuer les démarches nécessaires pour qu'elle s'assure de la prise en charge de cette demande.	Nombre de demandes traitées par rapport au nombre de demandes reçues	Aucune demande n'a été adressée (prestation de travail réalisée en télétravail).	Inclure dans la mesure 1.
	3. Fournir aux personnes handicapées, dès leur entrée en fonction, un environnement de travail accessible.	Nombre de postes de travail aménagés par rapport au nombre de personnes handicapées embauchées qui ont besoin d'un poste adapté	Aucun aménagement requis (prestation de travail réalisée en télétravail).	Reconduire la mesure.
	4. Inventorier les améliorations possibles en matière d'accessibilité lors de projets d'aménagement et les mettre en œuvre.	Nombre de fiches de mesures d'accessibilité ajoutées dans les travaux et mesures mises en place	Fiches de conformité remplies pour 7 bureaux visités. Mesures en place conformes, aucune mesure ou amélioration nécessaire.	Reconduire la mesure.

OBSTACLE	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2022	LA SUITE
ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE GÉNÉRALE				
Les gestionnaires connaissent peu les manières d'adapter le poste de travail d'une personne handicapée.	5. Promouvoir l'ergonomie des postes de travail auprès des gestionnaires.	Actions menées en matière de promotion	Des consignes et des références encourageant le télétravail sécuritaire ont été transmises au personnel. Les employées et employés ont aussi été invités à communiquer avec leur gestionnaire ou avec l'équipe de santé et sécurité au travail. Le numéro de juin 2021 du <i>Flash SST</i> était entièrement consacré à l'ergonomie en télétravail.	Reconduire la mesure.
	6. Au besoin, fournir des équipements spécialisés au moyen d'un budget centralisé.	Nombre de demandes d'équipements spécialisés Promotion du budget centralisé réalisée	Aucune demande n'a été adressée.	Réviser la portée de la mesure et reconduire la mesure révisée.
ADAPTATION DES COMMUNICATIONS LORS DE VISIOCONFÉRENCES OU D'ÉCHANGES VIA UNE PLATEFORME COLLABORATIVE				
Pour les personnes présentant une incapacité auditive, ces outils peuvent restreindre la capacité de lecture labiale, et le niveau sonore peut être inadéquat.	7. Diffuser le Guide de sensibilisation pour adapter les présentations en visioconférence ou via d'autres plateformes collaboratives aux besoins des personnes ayant une incapacité auditive.	Diffusion du Guide de sensibilisation et rappels annuels	Le guide n'ayant pas été diffusé au moment de la révision, une réflexion sera faite pour qu'un document de référence à portée plus large soit produit.	Réviser la portée de la mesure.

VOLET 2 - ACCÈS AUX DOCUMENTS ET À L'INFORMATION

OBSTACLE	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2022	LA SUITE
DOCUMENTATION WEB ACCESSIBLE				
Certains documents ne sont pas diffusés en format accessible sur le site Web du Ministère, ce qui rend difficile leur consultation par des personnes handicapées.	8. Diffuser en format accessible les nouveaux documents pour le grand public produits par la Direction des communications (DC).	Ratio des documents les plus téléchargés qui s'adressent au grand public et qui sont présentés en version accessible Mise en ligne prioritaire des documents les plus téléchargés	56 nouveaux documents s'adressant au grand public ont été rendus accessibles par la DC. Les documents les plus téléchargés s'adressant au grand public sont accessibles pour un ratio de 9/9 (100 %). Respect du délai de traitement pour rendre un document accessible, délai qui est d'un mois.	Évaluer la pertinence de reconduire cette mesure, considérant que tous les documents destinés au grand public doivent obligatoirement être accessibles.
	9. Offrir une assistance aux personnes handicapées qui éprouvent des difficultés à naviguer dans le site, qui ont besoin d'aide pour remplir un formulaire ou qui désirent obtenir une version accessible d'un document qui ne l'est pas.	Mesures d'accommodement mises en place pour répondre aux demandes des citoyens handicapés concernant l'accessibilité des documents	Aucune mesure n'a été mise en place, aucune demande d'assistance n'ayant été adressée.	Reconduire la mesure.

VOLET 3 - DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

OBSTACLE	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2022	LA SUITE
ACCESSIBILITÉ DES SITES				
Plusieurs sites d'agrotourisme et de tourisme gourmand peuvent être difficilement accessibles pour les personnes à mobilité réduite.	10. Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle entente d'aide financière avec un organisme à but non lucratif dont les actions visent à rendre le tourisme et la culture accessibles aux personnes à capacité physique restreinte.	Entente élaborée Aide financière accordée pour la période 2021-2022	L'entente 2019-2021 s'est terminée au 31 mars 2022, certaines activités ayant été reportées par le mandataire. L'entente 2022-2023 est en cours d'élaboration.	Reconduire la mesure.

VOLET 4 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

OBSTACLE	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2022	LA SUITE
CROYANCES ET REPRÉSENTATIONS				
Certains préjugés ou certaines croyances sociales peuvent limiter l'embauche de personnes handicapées. Pour les surmonter, des pratiques de dotation peuvent mettre en avant les candidatures de ces personnes.	11. Inform er les gestionnaires de la possibilité d'accueillir sans frais un stagiaire en vertu du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH). (Voir note page 18)	Nombre de candidatures déposées dans le cadre du PDEIPH	Six candidatures ont été déposées.	Reconduire la mesure.
	12. Pré senter, au moment de la dotation, des candidatures de personnes appartenant à des groupes cibles, dont les personnes handicapées qualifiées inscrites dans des banques.	Nombre de postes pour lesquels des candidatures de personnes handicapées ont été présentées	16 postes à statut régulier. 10 postes à statut occasionnel.	Réviser et reconduire la mesure révisée en considérant la refonte de la dotation de février 2022.
PRATIQUES DE DOTATION				
Afin de favoriser l'embauche de personnes handicapées, il apparaît important de bien saisir les éléments qui limitent leur accès aux emplois du Ministère. Pour le moment, le processus actuel ne permet pas de bien saisir les éléments qui limitent l'accès aux emplois des personnes handicapées. La mise en place de nouveaux processus de dotation représente une occasion d'amélioration.	13. Analyser les données recueillies à l'aide du questionnaire de suivi des embauches et d'une consultation auprès de l'équipe de conseillers et de conseillères en gestion de la main-d'œuvre afin de déterminer les actions les plus appropriées à mettre en place pour favoriser l'embauche durable de personnes handicapées.	Nombre d'embauches Pistes d'action déterminées	2 embauches et 2 désistements. Présentation en priorité des candidatures de membres de groupes cibles, dont les personnes handicapées.	Réviser et reconduire la mesure révisée.
PRATIQUES D'ACCUEIL				
Le Ministère fait connaître ses services à l'intention des personnes handicapées lors de ses séances d'accueil, d'intégration et d'information. Cependant, ces activités ne prennent pas en compte de façon proactive les besoins de ces personnes.	14. S'informer des besoins des personnes handicapées lors des séances d'accueil, d'intégration et d'information à l'intention des employés et apporter les adaptations nécessaires.	Ajout d'une question sur les besoins d'adaptation lors de ces séances Mesures d'adaptation prises à la suite de ces séances	Aucune séance d'accueil, d'intégration et d'information n'a été réalisée, des consultations individuelles ont toutefois été réalisées.	Reconduire la mesure.

AUTRES MESURES DESTINÉES À FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

OBSTACLE	MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2022	LA SUITE
MÉCONNAISSANCE DES BESOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES				
Le Ministère met en œuvre différentes mesures pour répondre aux demandes d'adaptation des personnes handicapées. Toutefois, il ignore les potentielles améliorations qu'il pourrait apporter pour bonifier l'accessibilité à ses services et activités	15. Effectuer une démarche structurée afin de déterminer les services les plus demandés qui pourraient faire l'objet d'une adaptation, en fonction de la clientèle susceptible de les utiliser.	Détermination des services et des obstacles Mesures d'adaptation mises en place	La mesure a été revue et des précisions ont été apportées. Un plan d'action a été produit pour soutenir la réalisation de la démarche.	Adapter la mesure selon les orientations prises lors de la révision majeure du plan.
GESTION DES PLAINTES				
Voir la section « Reddition de comptes » (page 13).				

MESURES RÉALISÉES ET NON INSCRITES AU PLAN D'ACTION

OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE
Malgré la sensibilisation positive réalisée à différents niveaux, des préjugés et des stéréotypes à l'égard des personnes handicapées subsistent toujours.	Sensibiliser le personnel aux réalités des personnes handicapées afin de réduire, ou ultimement, d'éliminer les préjugés et les tabous.	1. Promotion de la Journée internationale des personnes handicapées par la publication d'une actualité dans l'intranet du Ministère. 2. Promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées par : <ul style="list-style-type: none">la publication d'une actualité dans l'intranet du Ministère;l'affichage de matériel promotionnel dans les locaux du Ministère.
Adaptation d'un poste de travail Au besoin, fournir des équipements spécialisés au moyen d'un budget centralisé.	Fournir un environnement de travail optimal, constitué d'éléments matériels et d'accompagnement personnalisé susceptibles d'influencer favorablement la réalisation des tâches quotidiennes.	Au cours de l'exercice 2021-2022, le Service à la clientèle de la Direction générale de la transformation numérique et des ressources informationnelles (DGTNRI) a donné suite aux demandes de personnes présentant une incapacité et leur a fourni l'équipement ou l'application leur permettant d'améliorer leur environnement de travail. Des suivis ont par la suite été réalisés afin de s'assurer que la solution répondait bien au besoin. Ces demandes étant traitées de la même façon que toutes les autres, le nombre de demandes de cette nature ne peut être précisé. Note : Dans les plans d'action et les bilans précédents, seules les demandes d'aménagement étaient considérées. La notion d'environnement de travail sera revue afin d'étendre la portée et, entre autres, d'inclure les équipements numériques.

REDDITION DE COMPTES

L'objectif de la politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* est de mettre en place au sein de l'Administration toutes les conditions qui permettront aux personnes handicapées d'avoir accès, en toute égalité, aux services et aux documents offerts au public.

Afin de suivre l'application de cette politique, les ministères et les organismes publics ont l'obligation de publier dans leur plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées :

1. le nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public;
2. les mesures d'accommodement dont ils se sont dotés pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à leurs documents et à leurs services.

Nombre de plaintes reçues

Pour l'exercice 2021-2022, aucune plainte n'a été adressée au responsable ministériel de la gestion des plaintes.

Mesures d'accommodement mises en place

Aucun besoin nécessitant la mise en place de mesures d'accommodement n'a été exprimé.

PLAN D’ACTION 2021-2024 ACTUALISÉ

VOLET 1 – ACCESSIBILITÉ

1.1 Accès aux locaux

Le Ministère est propriétaire d'un parc immobilier constitué de nombreux bâtiments répartis sur tout le territoire québécois. Il occupe également plus d'une cinquantaine de bureaux locatifs administrés par la Société québécoise des infrastructures (SQI) qui veille au respect des normes existantes en la matière. La diversité des incapacités des personnes handicapées exige des adaptations pour répondre aux besoins de chacun.

OBSTACLE	MESURE	RESPONSABLE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER
ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE GÉNÉRALE				
L'accessibilité aux lieux de travail et aux installations du Ministère peut être réduite et entravée par différents facteurs ou obstacles pouvant compromettre la sécurité des personnes : espace mal aménagé ou encombré, mauvais entretien des locaux, mauvais éclairage, piètre déneigement, etc.	1. Traiter les demandes visant à faciliter l'accès des personnes handicapées aux installations, aux lieux et aux espaces de travail ou s'assurer que ces demandes sont prises en charge par la SQI.	DRIMC	Nombre de demandes traitées par rapport au nombre de demandes reçues	En continu
	2. Fournir aux personnes handicapées, dès leur entrée en fonction, un environnement de travail accessible.	DRIMC, DGTNRI et DRH	Nombre de postes de travail aménagés par rapport au nombre de personnes handicapées embauchées qui ont besoin d'un poste adapté	En continu
	3. Vérifier la conformité des installations et inventorier les améliorations possibles en matière d'accessibilité lors de projets d'aménagement et les mettre en œuvre .	DRIMC	Nombre de fiches présentant les mesures d'accessibilité en place et celles ajoutées dans les travaux	En continu
	4. Vérifier que les formulaires à remplir, lors de l'arrivée ou du déménagement d'un employé, questionnent les besoins en matière d'accessibilité et de mesures d'adaptation de la personne. Formuler des recommandations s'il y a lieu. Nouveau	DRH et collaborateurs	Formulaires inventoriés et recommandations formulées selon les processus concernés	Septembre 2023

1.2 Accessibilité des outils de travail

Répartis à travers tout le Québec, les employés du Ministère côtoient une clientèle diversifiée et réalisent des activités aussi nombreuses que variées : élaboration de politiques et de programmes, accompagnement d'entreprises, protection de la santé publique, de la sécurité et du bien-être animal, conseils agronomiques, analyses de laboratoire, etc. Cette mixité de clients et d'activités peut générer des besoins particuliers en matière d'apprentissage et d'environnement physique et numérique.

Aussi, dans le contexte de l'application de la [Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique](#), le recours à des visioconférences virtuelles et à des plateformes de travail collaboratif est de plus en plus répandu et influence le quotidien de tout le personnel, mais particulièrement celui des personnes présentant une incapacité auditive.

OBSTACLES	MESURE	RESPONSABLE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER
ADAPTATION D'UN POSTE DE TRAVAIL				
Les gestionnaires connaissent peu les modalités pour répondre aux besoins des personnes handicapées.	5. Promouvoir l'ergonomie des postes de travail auprès des gestionnaires.	DRH	Nombre de messages divulgués	En continu
	6. Fournir les équipements et les applications spécialisés, et documenter la demande et son traitement pour référence ultérieure.	DRIMC et DGTNRI	Liste des équipements fournis au cours de chacun des exercices financiers	Mars 2023
	7. Vérifier les outils et les références mis à la disposition des gestionnaires pour les sensibiliser à la réalité des personnes handicapées. Nouveau	DRH	Outils et références répertoriés et documentés Recommandations formulées, s'il y a lieu	Juin 2023
ADAPTATION DES COMMUNICATIONS LORS DE VISIOCONFÉRENCES OU D'ÉCHANGES VIA UNE PLATEFORME COLLABORATIVE				
L'utilisation de plateformes de travail collaboratif et les visioconférences virtuelles peuvent restreindre la capacité de lecture labiale et présenter un niveau sonore inadéquat pour des personnes présentant une incapacité auditive.	8. Vérifier les consignes et les mesures mises en place pour assurer la qualité des échanges pour les personnes ayant des incapacités auditives.	DRH et collaborateurs	Consignes et mesures identifiées et documentées	Juin 2023
	9. Évaluer les conséquences du télétravail sur les personnes handicapées. Nouveau	DRH et collaborateurs	Présentation des résultats des consultations et de la veille et formulation de recommandations	Décembre 2023

VOLET 2 - ACCÈS AUX DOCUMENTS ET À L'INFORMATION

2.1 Web

Pour informer les citoyens et sa clientèle, le Ministère utilise principalement son site Internet et la plateforme gouvernementale unifiée Québec.ca. Comme ces sites respectent le Standard sur l'accessibilité des sites Web (SGQRI-008 2.0) du Secrétariat du Conseil du trésor, le Ministère respecte les exigences relatives à l'accessibilité d'un document téléchargeable. Les documents les plus téléchargés qui s'adressent au grand public sont aussi accessibles. Ce processus est intégré dans les façons de faire lors des mises à jour ou de la création de nouveaux documents.

OBSTACLE	MESURE	RESPONSABLE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER
DOCUMENTATION WEB ACCESSIBLE				
Les documents ne respectant pas le Standard sur l'accessibilité des sites Web ne sont pas ou sont difficilement consultables pour certaines personnes handicapées.	10. Appliquer le Standard sur l'accessibilité des sites Web pour tout document destiné au grand public et publié dans l'intranet.	DC	Standard sur l'accessibilité des sites Web appliqué Évaluation de la pertinence de maintenir cette mesure réalisée	En continu Mars 2023
	11. Offrir une assistance aux personnes handicapées qui éprouvent des difficultés à naviguer dans le site, qui ont besoin d'aide pour remplir un formulaire ou qui désirent obtenir une version accessible d'un document qui ne l'est pas.	DC	Liste des demandes adressées	En continu
	12. Promouvoir , en amont, les bonnes pratiques pour élaborer et produire des documents en formats adaptés. Nouveau	DC	Outils de promotion élaborés	Juin 2023

VOLET 3 - DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

3.1 Agrotourisme

Pratiquer l’agrotourisme, c’est ouvrir les portes de son entreprise agricole aux touristes pour qu’ils puissent s’initier à l’agriculture et découvrir les productions. Il s’agit d’une activité complémentaire à l’agriculture, telle qu’une interprétation, une visite, une animation, un hébergement à la ferme, de la restauration ou de la vente de produits agroalimentaires, qui met en valeur le patrimoine alimentaire et culinaire et qui amène les Québécois à investir les espaces ruraux.

Des défis demeurent pour ce qui est d’assurer le développement de ces marchés, notamment le renforcement des compétences des entrepreneurs, l’accès au financement pour les entreprises ainsi que l’adaptation à l’environnement réglementaire. Considérant qu’une entreprise agrotouristique se distingue par l’expérience qu’elle fait vivre à la clientèle, il importe qu’elle tienne compte de la réalité de tous et particulièrement des personnes handicapées.

OBSTACLE	MESURE	RESPONSABLE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER
ACCESSIBILITÉ DES SITES				
Plusieurs sites d'agrotourisme peuvent être difficilement accessibles pour les personnes ayant une incapacité.	13. Renouveler l’entente d’aide financière avec un organisme à but non lucratif dont la mission est de rendre le tourisme et la culture accessibles aux personnes à capacité physique restreinte.	DAT	Entente signée	Mars 2023

VOLET 4 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Au 31 mars 2022, le MAPAQ comptait 19 personnes handicapées parmi ses employés, soit 14 à statut régulier et 5 à statut occasionnel, ce qui représente un taux de représentativité de 1,1 % de l'effectif régulier et de 1,3 % de l'effectif total. Considérant la cible gouvernementale de représentativité des personnes handicapées de 2 % de l'effectif régulier, le Ministère présente un taux en deçà de l'objectif visé.

4.1 Employabilité

Sensibiliser les gestionnaires à l'importance de voir l'embauche des personnes handicapées non pas comme une contrainte et un processus complexe, mais comme un enrichissement pour le Ministère. Il importe de s'assurer qu'il n'y ait pas de préjugés, tels que le coût élevé des adaptations de poste de travail, le taux d'absentéisme élevé, une productivité moindre, etc.

OBSTACLE	MESURE	RESPONSABLE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER
CROYANCES ET REPRÉSENTATION				
Certaines croyances et certains préjugés peuvent nuire à l'embauche de personnes handicapées et se traduire par une résistance passive ou involontaire à l'embauche	14. Informer les gestionnaires de la possibilité d'accueillir sans frais un stagiaire en vertu du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) ² .	DRH	Nombre de candidatures reçues dans le cadre du PDEIPH	Mars 2023
	15. Présenter, au moment de la dotation, des candidatures de personnes appartenant à des groupes cibles, dont les personnes handicapées qualifiées.	DRH	Nombre de postes pour lesquels des candidatures de personnes handicapées ont été présentées – comparé au – Nombre total de candidatures reçues	Mars 2023
	16. Intégrer un volet de sensibilisation à la diversité lors des rencontres avec les gestionnaires et des journées d'accueil. Nouveau	DRH	Pratiques actuelles documentées S'il y a lieu, contenu élaboré et corpus modifié	Mars 2023

2. Dans le plan d'action 2021-2022 du Secrétariat du Conseil du trésor, une nouvelle mesure (1.1.4) visant à actualiser ce programme afin de tenir compte du nouveau processus de sélection a été ajoutée. Échéance – Mars 2022.

Afin de favoriser l’embauche de personnes handicapées, il apparaît important de bien saisir les éléments qui limitent leur accès aux emplois du Ministère. Pour le moment, les procédures en place ne permettent pas de déterminer ces éléments de façon précise, et la mise en place de nouveaux processus de dotation représente une occasion d’amélioration.

OBSTACLE	MESURE	RESPONSABLE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER
PRATIQUES DE DOTATION				
Rien d'explicite ne permet d'expliquer le taux décroissant de la représentativité des personnes handicapées et la difficulté à atteindre la cible de 2 %. Le processus de dotation modifié en février 2022, qui se veut plus simple, rapide et agile, contribuera peut-être à atteindre la cible souhaitée.	17. Analyser les données de la grille de suivi des candidatures et les commentaires recueillis lors de consultations avec les conseillères et les conseillers en gestion de main-d'œuvre.	DRH et collaborateurs	Données du suivi des embauches et commentaires recensés Données du suivi des embauches et commentaires analysés Résultats d'analyse documentés et recommandations formulées	Mars 2023 Juin 2023 Juin 2023

4.2 Accueil et intégration au travail

Une expérience employé optimale passe par la considération, l’écoute et l’implication. Un employé engagé et motivé étant un atout inestimable pour l’organisation, le Ministère se doit de bien cerner ses attentes et ses besoins.

OBSTACLE	MESURE	RESPONSABLE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER
PRATIQUES DE DOTATION				
Lors de ses séances d'accueil, d'intégration et d'information, le Ministère communique les services offerts aux personnes handicapées, mais ne fait pas systématiquement une collecte de leurs besoins.	18. Recueillir les besoins des personnes handicapées lors des séances d'accueil, d'intégration et d'information et réaliser les suivis requis.	DRH et collaborateurs	Besoins évalués et suivis pertinents apportés	En continu

AUTRES MESURES DESTINÉES À FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

OBSTACLE OBSERVÉ : Ignorance ou incompréhension de la réalité des personnes handicapées

Le Ministère met en œuvre différentes mesures pour répondre aux demandes d’adaptation de son personnel. Au-delà des mesures adoptées au sein de l’organisation, le Ministère souhaite développer une approche inclusive à l’égard de sa clientèle en situation de handicap.

OBJECTIF	MESURE	RESPONSABLE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER
Améliorer l’accessibilité des lieux de travail et des services offerts par le Ministère	19. Inventorier et adapter les services et les activités du Ministère afin qu’ils soient, selon le cas, accessibles à toute personne handicapée ou que leur accès soit amélioré.	DRH et collaborateurs	Liste des services et des activités adaptés ou améliorés	Décembre 2023

OBSTACLE OBSERVÉ : Malaise et maladresse à l’égard des personnes handicapées

Il est courant que des personnes en contact avec une personne handicapée manquent d’aisance et d’adresse. La méconnaissance de modes de communication adaptés peut contribuer à alimenter ce malaise.

OBJECTIF	MESURE	RESPONSABLE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER
Éliminer ou réduire la gêne et les malaises ressentis au contact des personnes handicapées.	20. Publiciser, sur l’intranet, les événements, les activités et les témoignages promouvant la réalité des personnes handicapées. Nouveau	DRH et collaborateurs	Nombre d’actualités diffusées	En continu
	21. Consulter des personnes handicapées ou leurs représentants afin de mieux identifier les obstacles et d’implanter des mesures pour les prévenir, les réduire ou les éliminer. Nouveau	DRH et collaborateurs	Personnes handicapées ou leurs représentants identifiés et consultés	Juin 2023
	22. Réaliser une veille informationnelle au regard de l’inclusion et de l’intégration des personnes handicapées. Nouveau	DRH	Veille informationnelle réalisée	En continu

OBSTACLE OBSERVÉ : Peu de mécanismes sont mis en place pour connaître les besoins des personnes handicapées au sein du Ministère et améliorer nos façons de faire.

L'élaboration d'un plan d'action est une pratique efficace pour atteindre les résultats souhaités, à condition que des préalables favorables soient mis en place.

OBJECTIF	MESURE	RESPONSABLE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉCHÉANCIER
Mettre en place des outils qui faciliteront la mise en œuvre efficace du plan d'action.	23. Former un groupe de travail ralliant des ressources représentatives de tous les champs d'activités du Ministère qui aura pour mandat de participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi annuel du plan d'action. Nouveau	DRH	Groupe de travail formé	Juin 2023
	24. Faire une révision majeure et avisée du plan d'action 2021-2024 afin d'appliquer les balises prescrites par l'OPHQ, et le faire évoluer en considérant, entre autres, les références présentées sur le site de l'OPHQ. Nouveau	DRH	Plan d'action révisé, approuvé et publié	Septembre 2023
	25. Favoriser la cohérence interne en identifiant les activités, les comités et autres ayant une corrélation avec les raisons d'être et les objectifs du plan d'action. Nouveau	DRH	Activités, comités et autres rapprochements identifiés	Septembre 2023
	26. Réaliser une veille informationnelle qui favorisera la cohésion, la cohérence et l'alignement avec les orientations gouvernementales et ministérielles. Nouveau	DRH	Directives, orientations, politiques et autres références pertinentes recensées	Juin 2023

PUBLICATION

ADOPTION

Le Plan d'action 2021-2024 à l'égard des personnes handicapées actualisé a été approuvé par le sous-ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation. Cette mise à jour 2022-2023 et le bilan 2021-2022 ont aussi été approuvés par le sous-ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation.

DIFFUSION

Ce plan d'action est publié en format numérique sur le site officiel du gouvernement du Québec de même que sur le site de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). Pour obtenir le document en médias adaptés, bien vouloir communiquer avec nous au numéro sans frais 1 888 222-6272. Enfin, dans le respect des pratiques de gestion écoresponsables du gouvernement, une copie papier sera fournie sur demande à ce même numéro de téléphone.

POUR NOUS JOINDRE

La Direction des ressources humaines, en collaboration avec les unités administratives du Ministère, a le mandat de produire et de mettre en œuvre ce plan d'action. En plus d'en faire une révision et un bilan annuel, elle répond aux interrogations et aux demandes qui lui sont adressées et assure une vigie ponctuelle sur la réalité des personnes handicapées.

Toute demande d'information ou suggestion et tout commentaire au regard du plan d'action peuvent être adressés par écrit au :

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

Direction des ressources humaines

Att. : Répondant ministériel des personnes handicapées

200, chemin Sainte-Foy, 1^{er} étage

Québec (Québec) G1R 4X6

Ou par courriel au [répondant ministériel](#)

