

# PLAN D'ACTION 2023-2024 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES ET BILAN DES RÉALISATIONS 2022-2023

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION



Une version accessible de ce document est en ligne sur le site [Quebec.ca](http://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](mailto: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 : [Quebec.ca](http://Quebec.ca)

Dépôt légal : 2024  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada  
ISBN 978-2-550-96797-2 (PDF)

Tous droits réservés pour tous les pays.  
© Gouvernement du Québec – 2024

# TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE .....	4
PRÉSENTATION DU MINISTÈRE .....	4
MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 2021-2024 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES .....	5
BILAN DES RÉALISATIONS 2022-2023 .....	16
PUBLICATION .....	25
ANNEXE I – LEXIQUE.....	26

# 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 de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (ci-après nommé « MAPAQ » ou « Ministère ») publie son plan d'action 2023-2024 à l'égard des personnes handicapées. Ce plan d'action, qui inclut le bilan des réalisations de l'exercice 2022-2023, présente des mesures visant à réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées.

Soucieux de poser des actions concrètes qui soient 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*, coconstruite avec les partenaires du secteur bioalimentaire au cours de la démarche liée au Sommet sur l'alimentation, tenu en novembre 2017. Il donne un signal fort d'intégration de la mise en œuvre de cette politique dans les activités du Ministère.

### Clientèle

La clientèle du MAPAQ, répartie dans tous les maillons de la chaîne bioalimentaire, est très étendue et fortement diversifiée. Elle se compose de consommateurs, 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 ainsi que de ministères et d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux.

### Organisation administrative

Pour accomplir l'ensemble de ses mandats, le Ministère s'appuie sur des employés qui se consacrent aux activités suivantes :

- le développement durable, territorial et sectoriel;
- les pêches et l'aquaculture commerciales;
- la transformation, les marchés, la main-d'œuvre et les politiques intergouvernementales;
- la santé animale et l'inspection des aliments;
- les politiques bioalimentaires, les programmes et l'innovation.

Afin de bien servir sa clientèle, le Ministère est présent sur l'ensemble du territoire québécois : 62,3 % de son effectif permanent travaille en dehors du siège social de Québec. En date du 31 mars 2023, il comptait 1 393 employés, dont 1 292 personnes ayant un statut régulier et 101, un statut occasionnel. À la même date, 21 personnes handicapées, tous statuts confondus, faisaient partie de son personnel, ce qui correspondait à un taux de représentativité de 1,5 %.

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

Pour diverses considérations, le Ministère a profité de la révision de son plan d'action 2021-2024 à l'égard des personnes handicapées pour en faire un plan d'action annuel, ce document devant, dans tous les cas, être révisé ou publié chaque année. Par la même occasion, il en a revisité les assises pour les actualiser et les aligner sur les orientations ministérielles.

Le plan d'action 2023-2024 s'articule autour de trois axes d'intervention :

1. Le Ministère et ses engagements;
2. L'expérience employé;
3. Un milieu sain et inclusif.

Chacun de ces axes se décline en trois volets qui comptent plusieurs mesures, certaines étant inspirées par les recommandations d'organismes qui représentent les personnes handicapées tel le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH).

## Contributions

Plusieurs personnes de différents secteurs d'activité ont contribué à la réalisation de ce plan d'action et du bilan relatif à l'année 2022-2023 :

Bureau du sous-ministre (BSM)  
Direction des affaires territoriales (DAT)  
Direction des communications (DC)  
Direction des ressources humaines (DRH)  
Direction des ressources immobilières, matérielles et des contrats (DRIMC)  
Direction générale de la transformation numérique et des ressources informationnelles (DGTNRI)

Un employé en situation de handicap a aussi été consulté pour valider certaines orientations.

## Résultats atteints

La majorité des résultats attendus lors de l'édition précédente du plan d'action ont été atteints ou sont en voie de l'être.

## Révision des mesures initiales et ajout de nouvelles mesures

Sur les 36 mesures, 22 ont été révisées et reconduites. De plus, 14 nouvelles mesures ont été ajoutées et sont désignées par la mention **AJOUT**.

# AXE UN LE MINISTÈRE ET SES ENGAGEMENTS



Tant pour ses employés présents sur tout le territoire québécois que pour sa clientèle diversifiée, le Ministère veille à ce que ses locaux, ses services, ses activités et ses événements soient accessibles à tous, particulièrement aux personnes présentant une incapacité, peu importe sa nature. Dans cette optique, il s'engage à ce que l'information destinée au grand public soit accessible et offerte dans un format adapté.

De plus, pour accomplir ses engagements et atteindre ses objectifs, il se dote d'un plan d'action qui présente des mesures qui contribueront à éliminer ou, du moins, à réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées et des échéances permettant de les réaliser.



## VOLET : ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION

### OBSTACLE

Les contenus et les moyens utilisés pour communiquer ne sont pas toujours adaptés aux besoins des personnes présentant une incapacité.

### OBJECTIF

**Poursuivre** les efforts investis pour appliquer rigoureusement les standards d'accessibilité des sites Web et produire des documents accessibles ou dans un format adapté.

MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
1. <b>Offrir</b> une assistance aux personnes handicapées qui éprouvent des difficultés à naviguer dans le site Web du Ministère, qui ont besoin d'aide pour remplir un formulaire ou qui désirent obtenir une version accessible d'un document qui ne l'est pas.	Nombre de demandes traitées	DC	En continu
2. <b>Promouvoir</b> , en amont, de bonnes pratiques pour élaborer et produire des documents accessibles ou dans un format adapté.	Nombre de communications diffusées	DC	31 mars 2024
3. <b>Ajouter</b> , dans les publications officielles du Ministère destinées au grand public, une mention précisant que la version accessible est offerte en ligne et qu'il est possible d'obtenir une version adaptée en communiquant avec la Direction des communications. <b>AJOUT</b>	Plus de 75 % des publications officielles qui affichent cette mention	DC	En continu



## VOLET : ACCESSIBILITÉ DES SERVICES, DES ACTIVITÉS ET DES ÉVÉNEMENTS

### OBSTACLE

L'omission involontaire de mesures peut restreindre la participation des personnes handicapées à des services, à des activités et à des événements.

### OBJECTIF

**Offrir** des services, des activités et des événements accessibles à toute personne handicapée et sensibiliser nos partenaires à cet égard.

MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
4. <b>Renouveler</b> , en considérant les échanges avec le mandataire potentiel, 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.	Entente renouvelée	DAT	31 mars 2024
5. <b>Inventorier et adapter</b> 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.	Selon le mode de prestation de services et la clientèle priorisés pour 2023-2024, adaptation ou amélioration des services offerts et des activités réalisées	DRH et coll.	31 mars 2024
6. <b>Ajouter</b> , lors du renouvellement d'une entente d'aide financière avec des partenaires du secteur de l'agrotourisme, une attente concernant l'accessibilité des sites aux personnes à mobilité réduite. <b>AJOUT</b>	Plus de 25 % des ententes renouvelées qui présentent cette attente	DAT	31 mars 2024
7. <b>Recenser et promouvoir</b> les modalités en vigueur pour assurer l'accessibilité, pour les personnes présentant une incapacité, aux événements organisés par le Ministère. S'il y a lieu, les <b>actualiser</b> . <b>AJOUT</b>	Modalités actualisées et promues	DRH et coll.	31 mars 2024



## VOLET : ATTEINTE DES RÉSULTATS ATTENDUS

### OBSTACLE

Pour différentes considérations, l'atteinte des cibles inscrites dans le plan d'action peut sembler difficile.

### OBJECTIF

**Faciliter** l'atteinte des cibles inscrites dans le plan d'action en mettant en place ou en formalisant des mécanismes et des outils.

MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
8. <b>Réaliser</b> une veille informationnelle au regard de l'inclusion et de l'intégration des personnes handicapées.	Veille documentée et, s'il y a lieu, initiatives proposées	DRH	En continu
9. <b>Formaliser et officialiser</b> , par la formation d'un groupe de travail, l'engagement des personnes qui contribuent déjà à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi annuel du plan d'action.	Groupe officiellement formé	DRH	30 juin 2023
10. <b>Effectuer une révision</b> majeure et avisée du plan d'action 2021 2024 afin d'appliquer les balises prescrites par l'OPHQ et le faire évoluer en prenant en compte, entre autres, les références présentées sur le site de cet organisme.	Plan d'action révisé et publié	DRH	30 septembre 2023
11. <b>Outiller</b> le groupe de travail mis en place afin qu'il puisse réaliser son mandat avec brio et efficacité. <b>AJOUT</b>	Document produit pour préciser le mandat et les responsabilités du comité	DRH et coll.	31 décembre 2023



## AXE DEUX L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ



Le savoir-faire des personnes handicapées est un atout appréciable pour le Ministère. Afin d'attirer cette main-d'œuvre de talent, il poursuit ses efforts pour se démarquer des autres comme employeur et accroître sa visibilité auprès de ces candidats potentiels. Au-delà de l'attraction et de l'embauche, il met en place des pratiques qui lui permettront de mobiliser ce capital humain unique en favorisant une expérience employé aussi remarquable que reconnue.

Sensibilisation, accompagnement, amélioration du savoir-faire et veille sont autant de moyens qui contribueront à dynamiser l'expérience employé de tous, particulièrement des personnes en situation de handicap.



### VOLET : ATTRACTION ET RECRUTEMENT

#### OBSTACLE

Certains préjugés et croyances peuvent nuire à l'embauche de personnes handicapées.

#### OBJECTIF

**Améliorer** le taux de représentativité des personnes handicapées.

MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>12. Appliquer et promouvoir</b> le programme <sup>1</sup> d'accès à l'égalité en emploi, à l'intention de tous les groupes victimes de discrimination au travail.	Nombre de projets proposés, nombre de projets retenus par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), nombre de candidatures admissibles et nombre de projets réalisés	DRH	31 mars 2024
<b>13. Présenter</b> , au moment de la dotation, des candidatures de personnes appartenant à des groupes cibles, dont les personnes handicapées qualifiées.	Nombre de personnes handicapées embauchées comparativement au nombre d'emplois pour lesquels des candidatures de personnes handicapées ont été présentées	DRH	31 mars 2024
<b>14. Ajouter</b> systématiquement, dans les affichages de postes, une mention relative aux mesures d'accès à l'égalité à l'emploi à l'intention, entre autres, des personnes handicapées, et ce, quel que soit le mode de dotation. <b>AJOUT</b>	Plus de 75 % des affichages de postes qui indiquent cette mention	DRH	31 mars 2024

1. Ce programme, qui n'est pas encore en vigueur au moment de la rédaction du présent plan d'action, remplace le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).



## VOLET : ACCUEIL ET INTÉGRATION

### OBSTACLE

En raison de la méconnaissance des modalités et des consignes à suivre pour l'adaptation de l'environnement de travail, on peut croire qu'il est compliqué d'accueillir des personnes handicapées.

### OBJECTIF

**Améliorer** et **faciliter** l'intégration des personnes handicapées en faisant la promotion des mesures d'accommodement et d'accessibilité.

MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>15. Entreprendre</b> une démarche auprès de la direction concernée pour que les formulaires à remplir lors de l'arrivée ou du déménagement d'un employé tiennent compte des besoins en matière d'accommodement et d'accessibilité.	Formulaires modifiés, le cas échéant, autres moyens déterminés	DRH et coll.	31 mars 2024
<b>16. Combiner, réviser et actualiser</b> les deux guides à l'intention des gestionnaires, soit Accueil et intégration en emploi pour les personnes handicapées et Accueil et intégration en emploi. En faire la promotion.	Guides unifiés et nouveau document publié	DRH	31 mars 2024
<b>17. Intégrer</b> un volet de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion lors des rencontres avec les gestionnaires et des journées d'accueil.	Volet de sensibilisation intégré	DRH	31 mars 2024
<b>18. Recenser</b> les directives ou processus afférents aux demandes d'accommodement, les combiner et les communiquer. Le cas échéant, produire et communiquer une telle référence. <b>AJOUT</b>	Directives unifiées et communiquées	DRH et coll.	31 mars 2024
<b>19. Doter</b> les gestionnaires d'outils visant à faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans leur équipe. <b>AJOUT</b>	Liste des outils proposés	DRH	31 mars 2024
<b>20. Encourager</b> , pour les six mois suivant l'embauche, le jumelage du nouvel employé en situation de handicap qui le souhaite avec une personne expérimentée de son équipe. <b>AJOUT</b>	Offre de jumelage communiquée	DRH	31 mars 2024



## VOLET : FIDÉLISATION

### OBSTACLE

Les besoins spécifiques des personnes handicapées sont méconnus.

### OBJECTIF

**Favoriser** l'embauche durable des personnes handicapées.

MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
21. <b>Recueillir</b> , trois mois après l'embauche, des renseignements sur les besoins des personnes handicapées ainsi que leurs commentaires et leurs suggestions.	Collectes réalisées et propos considérés	DRH	En continu
22. <b>Effectuer</b> une démarche auprès des directions concernées pour qu'une catégorie « Accommodement et accessibilité » soit ajoutée au formulaire « Demande de service ». <b>AJOUT</b>	Catégorie ajoutée	DRH	31 mars 2024

## AXE TROIS UN MILIEU SAIN ET INCLUSIF



Conscient que chaque employé a ses propres capacités et besoins, le Ministère met tout en œuvre pour offrir un environnement de travail optimal où chacun éprouve un sentiment d'appartenance et de mieux-être.

De l'aménagement du poste de travail à la disponibilité de matériel, de technologies et d'équipements d'assistance, en passant par la sécurité et des pratiques managériales bienveillantes et inclusives, le Ministère déploie des mesures d'adaptation et d'intégration qui favoriseront un milieu de travail sain et inclusif.



### VOLET : ENVIRONNEMENT PHYSIQUE

#### OBSTACLE

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 handicapées.

#### OBJECTIF

**Optimiser** l'efficacité et la qualité de vie des personnes handicapées afin qu'elles évoluent dans un milieu de travail sain et sécuritaire.

MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>23. Traiter</b> les demandes visant à faciliter l'accès des personnes handicapées aux lieux et aux espaces de travail ainsi qu'aux installations du Ministère ou s'assurer que ces demandes sont prises en charge par la Société québécoise des infrastructures (SQI).	Nombre de demandes traitées par rapport au nombre de demandes reçues	DRIMC	En continu
<b>24. Fournir</b> aux personnes handicapées, dès leur entrée en fonction et en cours d'emploi, un environnement de travail physique accessible.	Nombre de postes de travail aménagés par rapport au nombre de personnes handicapées embauchées qui ont besoin d'un poste adapté	DRIMC	En continu
<b>25. Vérifier</b> la conformité des installations du Ministère. <b>Inventorier</b> les améliorations possibles en matière d'accessibilité lors de projets d'aménagement et <b>mettre en œuvre</b> ces améliorations.	Nombre de fiches présentant les mesures d'accessibilité en place et celles ajoutées durant les travaux	DRIMC	En continu
<b>26. Promouvoir</b> l'ergonomie des postes de travail.	Nombre de messages divulgués	DRH	En continu
<b>27. Promouvoir</b> l'application de l'approvisionnement accessible. <b>AJOUT</b>	Application de l'approvisionnement accessible promue	DRH et DRIMC	En continu



## VOLET : ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE

### OBSTACLE

La méconnaissance de moyens d'accommodement pouvant faciliter la réalisation des tâches et des activités peut compliquer le quotidien des personnes handicapées.

### OBJECTIF

**Encourager** et **promouvoir** l'accessibilité des technologies de l'information et de la communication (TIC) aux personnes handicapées.

MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>28. Fournir</b> aux personnes handicapées, dès leur entrée en fonction et en cours d'emploi, des applications et des équipements spécialisés, et <b>consigner</b> les demandes pour référence ultérieure.	Liste des applications et des équipements fournis	DRH, DRIMC et DGTNRI	En continu
<b>29. Recenser et faire connaître</b> les consignes et les mesures mises en place pour assurer la qualité et l'efficacité des aides techniques adaptées aux différents types de handicaps.	Consignes et mesures recensées et communiquées	DRH et coll.	31 mars 2024



## VOLET : ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL ET SOCIAL

### OBSTACLE

**Sensibilisation et formation** – Il est courant de se sentir maladroit au contact de personnes handicapées. La méconnaissance de leur réalité quotidienne peut contribuer à alimenter ce malaise.

### OBJECTIF

**Développer** une culture organisationnelle inclusive qui favorisera un sentiment d'appartenance et d'engagement.

MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>30. Évaluer</b> les conséquences du télétravail sur les personnes handicapées.	Évaluation réalisée et, s'il y a lieu, recommandations formulées	DRH et coll.	31 mars 2024
<b>31. Publiciser</b> sur l'intranet les activités, les événements et les témoignages promouvant la réalité des personnes handicapées.	Nombre d'actualités publiées	DRH et coll.	En continu
<b>32. Promouvoir</b> le plan d'action et le faire connaître à l'ensemble du personnel du Ministère. <b>AJOUT</b>	Plan d'action communiqué à l'ensemble du personnel	DRH	En continu
<b>33. Identifier</b> les idées reçues à l'égard des personnes handicapées et <b>trouver</b> des moyens de les éliminer ou de les réduire. <b>AJOUT</b>	Idées reçues et pistes de solution identifiées	DRH et coll.	31 mars 2024

## OBSTACLE

**Prévention et sécurité** – La méconnaissance de toute forme d'incapacité peut entraver la qualité de vie et la sécurité des personnes handicapées.

## OBJECTIF

**Connaître** les différentes incapacités non seulement afin d'éliminer et de réduire les risques, mais aussi pour créer un climat de travail convivial et respectueux.

MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>34. Consulter</b> des personnes handicapées ou leurs représentants afin de mieux déceler les obstacles auxquels elles doivent faire face et d'implanter des mesures pour les prévenir, les éliminer ou les réduire.	Nombre de consultations tenues	DRH et coll.	En continu
<b>35. Sensibiliser</b> le personnel du Ministère aux différents types d'incapacités et aux défis qu'ils comportent. <b>AJOUT</b>	Activité de sensibilisation réalisée	DRH	En continu
<b>36. Recenser et promouvoir</b> les mesures prévues pour les personnes présentant une incapacité lors de situations d'urgence. S'il y a lieu, les <b>actualiser</b> en tenant compte, entre autres, du mode de travail hybride. <b>AJOUT</b>	Mesures publicisées	DRH et coll.	31 mars 2024

# BILAN DES RÉALISATIONS 2022-2023

## 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

**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.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
1. <b>Traiter</b> 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.	Nombre de demandes traitées par rapport au nombre de demandes reçues	Afin de sécuriser les personnes à mobilité réduite, des améliorations et des communications en lien avec l'évacuation de l'édifice sont en cours. Ces actions font suite à l'évacuation ayant eu lieu le 22 juillet 2022.	<b>Reconduire</b> la mesure.
2. <b>Fournir</b> 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	Aucune demande n'a été reçue.	<b>Préciser</b> la mesure ainsi que son indicateur de résultat et la <b>reconduire</b> .
3. <b>Vérifier</b> la conformité des installations et inventorier les améliorations possibles en matière d'accessibilité lors de projets d'aménagement et les mettre en œuvre.	Nombre de fiches présentant les mesures d'accessibilité en place et celles ajoutées dans les travaux	Cinq fiches ont été remplies.	<b>Reconduire</b> la mesure.
4. <b>Vérifier</b> 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. <b>Formuler</b> des recommandations s'il y a lieu	<b>À l'échéance du 30 septembre 2023</b> Formulaires inventoriés et recommandations formulées selon les processus concernés	Les deux formulaires numériques inventoriés ne tiennent pas compte des besoins en matière d'accessibilité. Comme il est souhaitable que ces formulaires soient révisés, des démarches ont déjà été entreprises pour que des modifications leur soient apportées.	Compte tenu du constat fait au 31 mars 2023, <b>réviser</b> la mesure et l'échéance.



## 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.

### OBSTACLE

**Adaptation d'un poste de travail – Les gestionnaires connaissent peu les modalités pour répondre aux besoins des personnes handicapées.**

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
5. <b>Promouvoir</b> l'ergonomie des postes de travail auprès des gestionnaires.	Nombre de messages divulgués	Quatre messages ont été divulgués.	<b>Modifier</b> le libellé de la mesure et la <b>reconduire</b> .
6. <b>Fournir</b> les équipements et les applications spécialisés, et <b>documenter</b> la demande et son traitement pour référence ultérieure.	Liste des équipements fournis au cours de chacun des exercices financiers	Des demandes d'équipement numérique adapté ont été reçues et traitées. Comme elles le sont de la même façon que les autres, le nombre de demandes à cet égard ne peut être précisé.	Modifier le libellé de la mesure ainsi que de l'indicateur et la reconduire.
7. <b>Vérifier</b> les outils et les références mis à la disposition des gestionnaires pour les sensibiliser à la réalité des personnes handicapées.	<b>À l'échéance du 30 juin 2023</b> Outils et références répertoriés et documentés. Recommandations formulées, s'il y a lieu	Le guide <i>Accueil et intégration en emploi pour les personnes handicapées</i> est mis à la disposition des gestionnaires. <b>Recommandations :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Actualiser ce guide.</li><li>■ Évaluer la possibilité de le combiner au Guide d'accueil et d'intégration du personnel en général et de produire d'autres références et outils.</li><li>■ Sensibiliser les responsables des projets de ressources humaines en cours à l'importance de tenir compte des personnes handicapées.</li></ul>	Compte tenu des recommandations formulées au 31 mars 2023, <b>modifier</b> ou <b>remplacer</b> la mesure et <b>réviser</b> l'échéance.

## OBSTACLE

**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.**

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
8. <b>Vérifier</b> les consignes et les mesures mises en place pour assurer la qualité des échanges pour les personnes ayant des incapacités auditives.	<b>À l'échéance du 30 juin 2023</b> Consignes et mesures identifiées et documentées	Aucune consigne ou mesure particulière n'a été émise à cet égard. Des accommodements et des adaptations sont apportés sur demande. Aucune demande n'a été formulée en 2022-2023.	<b>Élargir</b> la portée de la mesure et la <b>maintenir</b> . <b>Réviser</b> l'échéance.
9. <b>Évaluer</b> les conséquences du télétravail sur les personnes handicapées.	<b>À l'échéance du 31 décembre 2023</b> Présentation des résultats des consultations et de la veille, et formulation de recommandations	Une veille en continu a été réalisée.  La recension des publications ci-dessous sera notamment effectuée : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Résultats du sondage national publié par l'Académie de la transformation numérique de l'Université Laval (février 2023).</li> <li>■ <i>Regards croisés sur le télétravail de personnes en situation de handicap</i> (septembre 2021)</li> <li>■ Guide <i>Télétravailler en situation de handicap</i> (décembre 2021), produit par l'Agence nouvelle des solidarités actives (Île-de-France).</li> </ul>	<b>Maintenir</b> la mesure.

## 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

**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.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
<b>10. Appliquer</b> le Standard sur l'accessibilité des sites Web pour tout document destiné au grand public et publié dans l'intranet.	Standard sur l'accessibilité des sites Web appliqué  Évaluation de la pertinence de maintenir cette mesure réalisée.	Une évaluation a été réalisée.	<b>Retirer</b> la mesure étant donné que le Standard est systématiquement appliqué et que tous les documents destinés au grand public sont accessibles.
<b>11. Offrir</b> 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.	Liste des demandes adressées	Aucune demande n'a été reçue.	<b>Reconduire</b> la mesure.
<b>12. Promouvoir</b> , en amont, les bonnes pratiques pour élaborer et produire des documents en formats adaptés.	<b>À l'échéance du 31 décembre 2023</b>  Outils de promotion élaborés	La Direction des communications travaille à élaborer une page intranet qui portera sur l'accessibilité. Elle prévoit la mettre en ligne au cours de l'année.  Différentes références portant sur les bonnes pratiques ont aussi été recensées.	<b>Maintenir</b> la mesure et <b>réviser</b> l'échéance.

## 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

**Accessibilité des sites**– Plusieurs sites d'agrotourisme peuvent être difficilement accessibles pour les personnes ayant une incapacité.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
<b>13. Renouveler</b> 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.	Entente signée	Des échanges avec le mandataire sont prévus en vue de clarifier les besoins à cet égard et de définir la portée d'une entente d'aide financière.	<b>Adapter</b> la mesure selon les échanges ayant eu lieu.

## VOLET 4 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### 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.

Aussi, 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

**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.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
<b>14. Informer</b> 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) <sup>2</sup> .	Nombre de candidatures reçues dans le cadre du PDEIPH	Le MAPAQ a déposé six projets d'emploi qui ont tous été retenus et affichés par le SCT. Aucune candidature n'ayant été déclarée admissible par le SCT, le Ministère n'a donc aucune candidature pour l'année 2022-2023.	<b>Adapter</b> la mesure selon les orientations du nouveau programme d'accès à l'égalité en emploi unique à l'intention de tous les groupes victimes de discrimination en emploi. Ce programme, qui sera diffusé par le SCT, remplacera le PDEIPH, qui a pris fin le 3 octobre 2022.
<b>15. Présenter</b> , au moment de la dotation, des candidatures de personnes appartenant à des groupes cibles, dont les personnes handicapées qualifiées.	Nombre de postes pour lesquels des candidatures de personnes handicapées ont été présentées – comparé au – Nombre total de candidatures reçues	Des candidatures de personnes handicapées ont été présentées pour 15 emplois réguliers et 4 emplois occasionnels. Deux de ces personnes ont obtenu un emploi régulier, ce qui représente 10,5 % des candidatures présentées.	<b>Modifier</b> l'indicateur et <b>reconduire</b> la mesure.
<b>16. Intégrer</b> un volet de sensibilisation à la diversité lors des rencontres avec les gestionnaires et des journées d'accueil.	Pratiques actuelles documentées S'il y a lieu, contenu élaboré et corpus modifié	Le processus d'accueil ministériel est en cours de révision. Des échanges ont eu lieu avec la personne responsable du projet afin de s'assurer qu'un tel volet est prévu.	<b>Modifier</b> le libellé de la mesure ainsi que l'indicateur et <b>reconduire</b> la mesure.

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

## OBSTACLE

**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.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
<b>17. Analyser</b> 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.	Données du suivi des embauches et commentaires recensés  <b>À l'échéance du 30 juin 2023</b>  Données du suivi des embauches et commentaires analysés  Résultats d'analyse documentés et recommandations formulées	Au total, 219 emplois réguliers et 51 emplois occasionnels ont été affichés. Pour 7 % de ces emplois, des personnes handicapées ont posé leur candidature. Aucun commentaire n'a été formulé par les gestionnaires dans la grille de suivi.  Aucun commentaire n'a été reçu (S. O.).  Aucun commentaire n'a été reçu (S. O.).	Retirer la mesure, car l'analyse des données est systématiquement intégrée dans les pratiques de gestion.

### 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

**Pratiques d'accueil**– 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.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
<b>18. Recueillir</b> les besoins des personnes handicapées lors des séances d'accueil, d'intégration et d'information et réaliser les suivis requis.	Besoins évalués et suivis pertinents apportés	Aucun besoin précis n'a été recensé.	<b>Préciser</b> la mesure et la reconduire.

## Autres mesures

### OBSTACLE

**Ignorance ou incompréhension de la réalité des personnes handicapées** – 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.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
<b>19. Inventorier</b> 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.	<b>À l'échéance du 31 décembre 2023</b> Liste des services et des activités adaptés ou améliorés	Un inventaire des services et des clientèles a été fait et une synthèse a été produite.	<b>Réviser</b> l'indicateur ainsi que l'échéance et <b>maintenir</b> la mesure.

### OBSTACLE

**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.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
<b>20. Publiciser</b> , sur l'intranet, les événements, les activités et les témoignages promouvant la réalité des personnes handicapées.	Nombre d'actualités diffusées	Trois actualités ont été diffusées.	<b>Reconduire</b> la mesure.
<b>21. Consulter</b> 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.	<b>À l'échéance du 30 juin 2023</b> Personnes handicapées ou leurs représentants identifiés et consultés	Par le biais d'une actualité, les employés en situation de handicap ont été invités à communiquer leur réalité et leurs besoins.  Une recension de sites a été effectuée et certains seront consultés en continu.	<b>Reconduire</b> la mesure.
<b>22. Réaliser</b> une veille informationnelle au regard de l'inclusion et de l'intégration des personnes handicapées.	Veille informationnelle réalisée	Une veille informationnelle a été réalisée en continu.  Considérer la Trousse en matière de politiques d'inclusion des ressources humaines, produite par l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE) et publiée par le gouvernement du Canada.	<b>Reconduire</b> la mesure.

## OBSTACLE

**Faible nombre de mécanismes 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.**

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	AU 31 MARS 2023	SUITE
<b>23. Former</b> 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.	<b>À l'échéance du 30 juin 2023</b> Groupe de travail formé	Étant donné que huit personnes de différents secteurs d'activité contribuent déjà à la production et à la mise en œuvre du plan d'action, il ne reste qu'à formaliser leur engagement et à officialiser la mise en place d'un groupe de travail.	<b>Modifier</b> la mesure et la <b>reconduire</b> .
<b>24. Faire</b> 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	<b>À l'échéance du 30 septembre 2023</b> Plan d'action révisé, approuvé et publié	La mise à jour 2023-2024 du plan d'action tient compte des balises prescrites par l'OPHQ.	<b>Maintenir</b> la mesure.
<b>25. Favoriser</b> 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	<b>À l'échéance du 30 septembre 2023</b> Activités, comités et autres rapprochements identifiés	Les activités, les comités et les projets ont été identifiés.	<b>Retirer</b> la mesure et <b>demeurer</b> à l'affût.
<b>26. Réaliser</b> une veille informationnelle qui favorisera la cohésion, la cohérence et l'alignement avec les orientations gouvernementales et ministérielles.	<b>À l'échéance du 30 juin 2023</b> Directives, orientations, politiques et autres références pertinentes recensées	Les directives, les orientations, les politiques et autres références ont été recensées.	<b>Retirer</b> la mesure et <b>demeurer</b> à l'affût.

## MESURE NON INSCRITE DANS LE PLAN D'ACTION ET RÉALISÉE

Afin de les sensibiliser à la réalité des personnes handicapées, les employés du Ministère ont été invités à consulter le site de l'OPHQ, plus particulièrement les capsules de formation présentées sur la page « [Autoformation – Mieux accueillir les personnes handicapées](#) ».



# PUBLICATION

## ADOPTION

Le Plan d'action 2023-2024 à l'égard des personnes handicapées, y compris le bilan des réalisations 2022-2023, a été approuvé 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'OPHQ. Pour obtenir le document par des médias adaptés, on doit communiquer avec le MAPAQ au numéro sans frais 1 888 222-6272. Enfin, dans le respect des pratiques de gestion écoresponsable du gouvernement, une copie papier sera fournie sur demande à ce numéro de téléphone.

## POUR NOUS JOINDRE

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

Toute demande d'information, tout commentaire ou toute suggestion portant sur ce plan d'action peuvent être transmis par écrit à l'adresse suivante :

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation  
Direction des ressources humaines  
À l'attention du répondant ministériel des personnes handicapées  
200, chemin Sainte-Foy, 1<sup>er</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 4X6  
Ou par courriel au [répondant ministériel](#)

# ANNEXE I – LEXIQUE

<b>Actualité :</b>	<p>Article publié dans la page d'accueil de l'intranet du Ministère et dont le contenu peut intéresser l'ensemble de son personnel ou être pertinent pour certains groupes d'employés spécifiques.</p> <p><b>Note :</b> Dans le contexte du présent document.</p>
<b>Collaborateurs :</b>	<p>Directions pouvant contribuer à réaliser la mesure dans les délais prévus ou groupe de travail qui sera mis en place au cours de l'exercice 2023-2024.</p> <p><b>Note :</b> Dans le contexte du présent document.</p>
<b>Déficiences :</b>	<p>« Une déficience est une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique. Elle est le résultat d'un état pathologique objectif, observable, mesurable et pouvant faire l'objet d'un diagnostic. »</p> <p>Source : <a href="#">Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées</a>.<sup>3</sup></p>
<b>Environnement de travail :</b>	<p>Ensemble des éléments matériels et humains susceptibles d'influencer favorablement la réalisation des tâches quotidiennes. Cela inclut :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• l'environnement physique de travail;</li><li>• l'environnement numérique de travail;</li><li>• l'environnement organisationnel et social.</li></ul> <p><b>Note :</b> Dans le contexte du présent document.</p>
<b>Format adapté :</b>	<p>« Les documents en formats adaptés renvoient à tout format d'édition non traditionnelle. »</p> <p>Source : <a href="#">Politique gouvernementale L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</a>.</p>
<b>Handicap :</b>	<p>« Un handicap est un désavantage social pour une personne résultant d'une déficience ou d'une incapacité et qui limite ou interdit l'accomplissement de ses rôles sociaux (liés à l'âge, au sexe, aux facteurs socio-culturels). »</p> <p>Source : <a href="#">Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées</a>.</p>
<b>Incapacité :</b>	<p>« Une incapacité correspond à toute réduction (résultant d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain. »</p> <p>Source : <a href="#">Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées</a>.</p>
<b>Incapacité significative :</b>	<p>Degré de sévérité ou de gravité suffisamment important pour que la personne ne retrouve pas ses capacités à voir, à entendre, à marcher, etc., malgré l'utilisation de prothèses ou d'orthèses.</p> <p>Source : <a href="#">Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</a> (CDPDJ).</p>

---

3. Ce plan était en vigueur lors de la rédaction du présent plan d'action.

<b>Indicateur :</b>	<p>« L'indicateur est un moyen simple de conclure si la mesure a été réalisée ou, encore mieux, si l'objectif a été atteint. »</p> <p>Source : <a href="#">Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées : volet Ministères et organismes publics.</a></p>
<b>Mesure :</b>	<p>« La mesure est le moyen précis que l'on prendra pour atteindre l'objectif. »</p> <p>Source : <a href="#">Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées : volet Ministères et organismes publics.</a></p>
<b>Objectif :</b>	<p>« L'objectif exprime l'intention, l'engagement, ce que l'on veut réaliser et produire, bref le but poursuivi par les services et les programmes offerts. »</p> <p>Source : <a href="#">Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées : volet Ministères et organismes publics.</a></p>
<b>Participation sociale :</b>	<p>« Une situation de participation sociale correspond à la pleine réalisation des habitudes de vie résultant de l'interaction entre les facteurs personnels (les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques personnelles) et les facteurs environnementaux (les facilitateurs et les obstacles). »</p> <p>Source : <a href="#">Site du Réseau international sur le processus de production du handicap</a> (RIPPH).</p>
<b>Personne handicapée :</b>	<p>« 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. »</p> <p>Cette définition s'applique à tout individu, femme ou homme, ayant une déficience. Il peut s'agir d'un enfant, d'un adulte ou d'une personne aînée.</p> <p>Source : <a href="#">Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.</a></p>

