

# PLAN D'ACTION 2024-2025 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES ET BILAN DES RÉALISATIONS 2023-2024

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 978-2-550-83782-4 (PDF)

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

# TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE .....	4
PRÉSENTATION DU MINISTÈRE .....	4
GROUPE DE TRAVAIL.....	5
PLAN D'ACTION 2024-2025 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES .....	5
BILAN DES RÉALISATIONS 2023-2024.....	16
REDDITION DE COMPTES.....	28
PUBLICATION .....	29
ANNEXE I – LEXIQUE.....	30

# 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 2024-2025 à l'égard des personnes handicapées. Ce plan d'action, qui inclut le bilan des réalisations de l'exercice 2023-2024, 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 ainsi que 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 nos 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 salubrité alimentaire, l'inspection et la santé animale;
- les politiques bioalimentaires, les programmes et l'innovation.

Afin de bien servir sa clientèle, le Ministère est présent sur l'ensemble du territoire québécois : 62,5 % de son effectif permanent travaille en dehors du siège social de Québec. En date du 31 mars 2024, il comptait 1 422 employés, dont 1 316 personnes ayant un statut régulier et 106, un statut occasionnel. À la même date, 17 personnes handicapées, soit 14 à statut régulier et 3 à statut occasionnel, faisaient partie de son personnel, ce qui correspondait à un taux de représentativité de 1,2 %.

## GROUPE DE TRAVAIL

La Direction des ressources humaines est l'unité administrative responsable de produire et de mettre en œuvre le plan d'action. À cet égard, elle a désigné un répondant ministériel qui a, entre autres responsabilités, celle de coordonner le groupe de travail officiellement formé en 2023-2024. Ce groupe, qui veille à ce que le Ministère contribue à l'objectif gouvernemental qui consiste à accroître la participation sociale des personnes handicapées, est composé de représentants de différents secteurs d'activité :

- 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)

D'autres directions interpellées ponctuellement participent aussi à la réalisation du plan d'action.

## CONSULTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Par le biais d'actualités, des invitations à contribuer à l'évolution du plan d'action ont été lancées à tout le personnel du Ministère et les personnes handicapées y travaillant ont été interpellées à différents moments. À part une employée qui a souhaité témoigner de son handicap, aucune personne handicapée n'a manifesté le désir de participer à l'élaboration du nouveau plan d'action entre autres activités. Un employé en situation de handicap a toutefois été directement sollicité pour la formulation de commentaires sur diverses informations et mesures.

Au-delà de cette consultation, certaines actions sont inspirées par les recommandations d'organismes qui représentent les personnes handicapées tel le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH).

## PLAN D'ACTION 2024-2025 À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le plan d'action 2024-2025 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 volets qui comptent plusieurs mesures.

### **Révision des mesures initiales et ajout de nouvelles mesures**

Le plan d'action 2024-2025 présente 43 mesures, soit :

- 22 mesures reconduites, dont 2 fusionnées;
- 4 mesures modifiées et reconduites;
- 17 nouvelles mesures.

## 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 ou offerte dans un format adapté. De plus, conscient que la diversité des profils et des talents crée la richesse d'une organisation, il valorise des pratiques de gestion inclusives qui favorisent un milieu de travail où chacun est reconnu et apprécié.

Pour accomplir ses engagements et atteindre ses objectifs, le Ministère se dote d'un plan d'action présentant 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 inclusifs ou adaptés aux besoins des personnes présentant une incapacité.

#### OBJECTIF

**Poursuivre** les efforts investis pour sensibiliser le personnel du Ministère à l'importance de toujours penser « inclusion et accessibilité », en faisant la promotion d'une communication inclusive et de l'application de bonnes pratiques visant à produire des documents accessibles ou dans un format adapté qui démontreront qu'au Ministère, tous sont considérés et reconnus.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
1. <b>Poursuivre</b> l'application du Standard sur l'accessibilité des sites Web pour tout document destiné au grand public et publié sur le site Québec.ca. <b>NOUVEAU</b>	Nombre de documents accessibles publiés en 2024-2025	DC	31 mars 2025
2. <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
3. <b>Promouvoir</b> , en amont, de bonnes pratiques pour élaborer et produire des documents accessibles ou dans un format adapté.	Nombre de communications diffusées	DRH et DC	En continu

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
4. <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.	Plus de 75 % des publications officielles publiées en 2024-2025 qui affichent cette mention	DC	En continu
5. <b>Sensibiliser</b> le personnel du Ministère à l'importance d'une rédaction inclusive. <b>NOUVEAU</b>	Liste des moyens utilisés	DRH et 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 le personnel du Ministère et nos partenaires à cet égard.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
6. <b>Faire</b> le suivi des conventions signées avec les deux organismes à but non lucratif des domaines de l'agrotourisme et du tourisme gourmand, particulièrement au regard de leurs engagements pour la sensibilisation du secteur à l'importance d'adapter l'accès des sites (entreprises agricoles, marchés publics, écomusées, restaurants) aux personnes à mobilité réduite.	Liste des activités réalisées	DAT	31 mars 2025
7. <b>Sensibiliser</b> le personnel du Ministère à l'importance de penser « accessibilité » lors de la tenue de réunions ou de l'organisation d'événements. <b>NOUVEAU</b>	Nombre et nature des activités de sensibilisation réalisées	DRH et DC	31 mars 2025
8. <b>Désigner</b> , par un visuel, un texte ou un logo, les événements accessibles du Ministère. <b>NOUVEAU</b>	Visuel développé et utilisé	DC	31 mars 2025



## 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 DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
9. <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
10. <b>Être</b> à l'affût des travaux réalisés par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) au regard de la diversité et de l'inclusion, particulièrement de ceux en lien avec le plan d'action dont le lancement est prévu pour mars 2025. <b>NOUVEAU</b>	Rencontres ou échanges ponctuels avec les représentantes au MAPAQ du réseau de répondantes et de répondants en matière de diversité et d'inclusion du SCT	DRH	31 mars 2025
11. <b>Sensibiliser</b> aux biais inconscients les conseillères en ressources humaines et les gestionnaires. <b>NOUVEAU</b>	Nombre et nature des activités réalisées	DRH	31 mars 2025
12. <b>Se questionner</b> sur une approche à privilégier pour favoriser une hausse du taux de représentativité des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées. <b>NOUVEAU</b>	Approche définie	DRH	31 mars 2025
13. <b>Exploiter ou adapter</b> les outils de sensibilisation fournis par le SCT pour faciliter l'auto-identification chez les membres des groupes visés dont font partie les personnes handicapées. <b>NOUVEAU</b>	Liste des outils exploités ou adaptés	DRH	31 mars 2025

## 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 DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>14. Promouvoir</b> le programme d'accès à l'égalité en emploi à l'intention de tous les groupes victimes de discrimination en emploi.	Nombre d'activités de promotion réalisées	DRH	31 mars 2025
<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 personnes handicapées embauchées comparativement au nombre d'emplois pour lesquels des candidatures de personnes handicapées ont été présentées	DRH	31 mars 2025
<b>16. Ajouter</b> systématiquement, dans les affichages de postes, une mention relative aux mesures d'accès à l'égalité en emploi à l'intention, entre autres, des personnes handicapées, et ce, quel que soit le mode de dotation.	Plus de 90 % des postes affichés qui présentent cette mention	DRH	31 mars 2025
<b>17. Rendre disponible</b> , pour une utilisation dans le gabarit d'offre d'emploi, un bandeau qui montre que le Ministère valorise la diversité. <b>NOUVEAU</b>	Date de début de la disponibilité du bandeau	DRH	31 mars 2025
<b>18. Réviser</b> le contenu « fixe » des affichages de postes. <b>NOUVEAU</b>	Date d'utilisation du contenu révisé	DRH	31 mars 2025



## 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 DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>19. Faciliter</b> l'expression, la communication et l'identification des besoins en matière d'accommodement et d'accessibilité chez les nouveaux employés présentant un handicap.	Formulaire numérique « Nouvel employé », et directive et processus afférents modifiés	DRH, DGTNRI ET DRIMC	31 mars 2025
<b>20. S'assurer</b> que l'information pertinente est communiquée lors de la livraison du projet « C2ITSM » compte tenu des modifications apportées au formulaire numérique « Nouvel employé ». <b>NOUVEAU</b>	Information communiquée	DRH et DGTNRI	31 mars 2025
<b>21. Promouvoir</b> , auprès des responsables de l'accueil ministériel et des gestionnaires, le napperon destiné aux nouveaux employés qui ont un handicap.	Activités de promotion réalisées	DRH	31 mars 2025
<b>22. Poursuivre</b> le cycle de validation de la directive et du processus portant sur les demandes d'accommodement et <b>considérer</b> la mesure de remboursement prévue au Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028.	Directive et processus appliqués	DRH et coll.	31 mars 2025
<b>23. Doter</b> les gestionnaires d'outils visant à faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans leur équipe.	Liste des outils proposés	DRH	31 mars 2025
<b>24. 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.	Offre de jumelage communiquée	DRH	31 mars 2025



## VOLET : FIDÉLISATION

### OBSTACLE

Les besoins spécifiques des personnes handicapées sont méconnus.

### OBJECTIF

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

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>25. Recueillir</b> , trois mois après l'embauche, des renseignements sur les besoins des personnes handicapées ainsi que leurs commentaires et leurs suggestions.	Collectes effectuées et propos considérés	DRH	En continu
<b>26. Modifier</b> le formulaire numérique « Demande de service » afin de différencier les demandes d'accommodement et d'accessibilité adressées par une personne handicapée des autres types de demandes, et de s'assurer que la solution est en adéquation avec le besoin exprimé par cette personne. <b>NOUVEAU</b>	Formulaire modifié	DRH, DGTNRI et DRIMC	31 mars 2025 ou selon l'avancement du projet « C2ITSM »

## 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 de gestion 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 et aux espaces de travail ainsi qu'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 DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>27. 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>28. 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>29. 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>30. Promouvoir</b> l'ergonomie des postes de travail.	Nombre et nature des activités de promotion réalisées	DRH	En continu

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
31. <b>Promouvoir</b> l'application de l'approvisionnement accessible.	Nombre et nature des activités de promotion réalisées	DRH et DRIMC	En continu
32. <b>Recenser</b> et <b>faire connaître</b> les pratiques et les mesures appliquées en matière d'approvisionnement en biens et en services accessibles. <b>NOUVEAU</b>	Pratiques et mesures recensées et communiquées	DRH et DRIMC	31 mars 2025



## 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 DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
33. <b>Fournir</b> aux personnes handicapées, dès leur entrée en fonction et en cours d'emploi, des applications et des équipements spécialisés, et consigner les demandes pour référence ultérieure.	Nombre de demandes reçues et liste des applications et des équipements fournis	DRH et DGTNRI	En continu
34. <b>Recenser</b> et <b>faire connaître</b> les mesures appliquées pour assurer la qualité et l'efficacité des aides techniques adaptées aux différents types de handicaps.	Mesures recensées et communiquées	DRH et coll.	En continu



## 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 DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>35. Communiquer</b> aux conseillères en développement organisationnel et aux gestionnaires les informations d'intérêt concernant les conséquences du télétravail sur les personnes handicapées. <b>NOUVEAU</b>	Informations partagées	DRH	En continu
<b>36. Publiciser</b> sur l'intranet les activités, les événements et les témoignages promouvant la réalité des personnes handicapées.	Nombre d'actualités publiées	DRH	En continu
<b>37. Promouvoir</b> le plan d'action et le faire connaître à l'ensemble du personnel du Ministère.	Plan d'action communiqué à l'ensemble du personnel	DRH	En continu
<b>38. Communiquer</b> des moyens d'éliminer ou de réduire les idées reçues à l'égard des personnes handicapées. <b>NOUVEAU</b>	Nombre et nature des communiqués transmis	DRH	En continu

## 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 DE RÉSULTAT	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE
<b>39. 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 réalisées	DRH	En continu
<b>40. Sensibiliser</b> le personnel du Ministère aux différents types d'incapacités et aux défis qu'ils comportent.	Nombre et nature des activités de sensibilisation réalisées	DRH	En continu
<b>41. Promouvoir</b> les mesures prévues pour les personnes ayant besoin d'assistance lors d'une évacuation.	Mesures publicisées	DRIMC et DRH	31 mars 2025
<b>42. Prendre en charge</b> tout signalement et toute demande concernant la sécurité des personnes handicapées, et y donner suite. <b>NOUVEAU</b>	Nombre de signalements et de demandes reçus	DRH et DRIMC	En continu
<b>43. Vérifier</b> les mesures mises en place pour assurer la sécurité des personnes handicapées, toutes incapacités confondues, et les actualiser si nécessaire. <b>NOUVEAU</b>	Mesures vérifiées et actualisées si nécessaire	DRH et DRIMC	31 mars 2025

# BILAN DES RÉALISATIONS 2023-2024

Le bilan des réalisations couvre la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024. Sur les 36 mesures inscrites au plan d'action 2023-2024 :

- 78 % ont été réalisées;
- 22 % ont été réalisées en partie.

De plus :

- deux mesures ont été fusionnées;
- aucune mesure n'a été annulée ou abandonnée en cours d'exercice;
- six mesures non inscrites au plan d'action ont été réalisées.



## 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 DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
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	<b>Mesure réalisée</b> Aucune demande n'a été reçue.	<b>Mesure reconduite</b>
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	<b>Mesure réalisée en partie</b> En mars 2024, une nouvelle page intitulée « Accessibilité pour le Web » et présentant une mine d'informations a été mise en ligne dans l'intranet.  Un projet d'actualité faisant, entre autres, la promotion de cette nouvelle page est en voie d'approbation.	<b>Mesure reconduite</b>

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
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.	Plus de 75 % des publications officielles qui affichent cette mention	<b>Mesure réalisée</b> Une proportion de 90 % des publications officielles affichent cette mention.	<b>Mesure reconduite</b>



## 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 le personnel du Ministère et nos partenaires à cet égard.

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
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	<b>Mesure réalisée</b> Les mesures 4 et 6 étant en adéquation, elles ont été regroupées. Une convention d'aide financière a été signée (2023-2026) avec deux organismes à but non lucratif actifs à l'échelle provinciale dans les domaines de l'agrotourisme et du tourisme gourmand. Ils seront accompagnés par un partenaire qui a pour principale mission de rendre le tourisme et la culture accessibles aux personnes à capacité physique restreinte.  Une attente concernant l'accessibilité des sites aux personnes à mobilité réduite leur a été signifiée. À cet égard, lors du Grand rendez-vous du tourisme gourmand tenu en novembre 2023, Kéroul a présenté aux participants le processus de certification mis en place pour que les infrastructures et les services offerts répondent mieux aux besoins des personnes handicapées.	<b>Mesure modifiée et reconduite</b>

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
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.	<b>Mesure réalisée</b> Les vérifications effectuées ont montré que, quel que soit le mode de prestation de services, la catégorie de services ou la clientèle desservie, le Ministère veille à ce que ses services, ses activités et ses points de service soient accessibles, qu'il soit locataire ou propriétaire. Des mécanismes sont en place pour assurer cette accessibilité et donner suite à toute demande relative à un manquement observé ou à une amélioration à apporter.	<b>Mesure terminée</b>
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.	Plus de 25 % des ententes renouvelées qui présentent cette attente	<b>Mesure réalisée – Voir la mesure 4</b>	<b>Mesure fusionnée avec la mesure 4</b>
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> .	Modalités actualisées et promues	<b>Mesure réalisée</b> Tous les événements d'envergure du Ministère (Sélection Caseus, Ordre national du mérite agricole, etc.) sont accessibles à tout point de vue. Une réflexion visant à déterminer ce qui pourrait être réalisé pour les autres événements consécutifs à des initiatives régionales, par exemple, est en cours.	<b>Mesure terminée</b>



## 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 DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
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	<b>Mesure réalisée</b> Une veille est assurée en continu. La portée en sera revue afin d'intégrer le concept d'équité, de diversité et d'inclusion.	<b>Mesure reconduite</b>
9. <b>Formaliser</b> et <b>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	<b>Mesure réalisée</b>	<b>Mesure terminée</b>
10. <b>Effectuer</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 prenant en compte, entre autres, les références présentées sur le site de cet organisme.	Plan d'action révisé et publié	<b>Mesure réalisée</b>	<b>Mesure terminée</b>
11. <b>Outiller</b> le groupe de travail mis en place afin qu'il puisse réaliser son mandat avec brio et efficacité.	Document produit pour préciser le mandat et les responsabilités du comité	<b>Mesure réalisée</b> Un cadre de travail définissant les rôles et les responsabilités du groupe de travail, et présentant les principes ainsi que les modalités de son fonctionnement a été produit.	<b>Mesure terminée</b>



## 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 DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
<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	<b>Mesure réalisée</b>  Le <a href="#">Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028</a> a été présenté aux gestionnaires dans le cadre d'une rencontre « L'Heure RH ».  L'indicateur de résultat prévu n'étant plus pertinent pour la mesure des résultats, il sera adapté au nouveau programme.	<b>Mesure modifiée et reconduite</b>
<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	<b>Mesure réalisée</b>  Des candidatures de personnes handicapées ont été présentées pour 25 postes réguliers et 7 postes occasionnels. Une de ces personnes a obtenu un emploi (occasionnel), ce qui représente 3,1 % de candidatures retenues.	<b>Mesure reconduite</b>
<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.	Plus de 75 % des affichages de postes qui indiquent cette mention	<b>Mesure réalisée</b>  Depuis février 2024, tous les postes offerts par le biais d'une affectation ou d'une mutation affichent la mention « Le MAPAQ cultive une approche inclusive et compte sur la diversité des personnes, des savoir-faire et des idées pour réaliser sa mission et atteindre ses objectifs. Tous ont leur place, venez semer votre talent! ». Les postes offerts lors d'un recrutement présentaient déjà une telle mention.	<b>Mesure reconduite</b>

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 DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
<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	<b>Mesure réalisée</b> Cette démarche est terminée. Les formulaires ont été identifiés, revus et ajustés pour prendre en compte les besoins en matière d'accommodement. Ces modifications s'inscrivent dans la phase 1 du projet « C2ITSM », dont la livraison initialement prévue pour juin 2024 a été reportée à l'automne 2024.	<b>Mesure terminée</b>
<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	<b>Mesure réalisée en partie</b> La production d'un outil de référence sous la forme d'un napperon et présentant des informations particulières aux nouveaux employés handicapés a été privilégiée par rapport à la révision des guides. La promotion de ce napperon sera effectuée auprès des responsables de l'accueil ministériel et des gestionnaires en 2024-2025.	<b>Mesure modifiée et reconduite</b>
<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	<b>Mesure réalisée</b> Le sujet de la diversité et de l'inclusion a été traité lors de la rencontre « L'Heure RH » du 20 mars 2024.	<b>Mesure terminée</b>

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
<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.	Directives unifiées et communiquées	<b>Mesure réalisée en partie</b> Une directive et un processus documenté ont été produits et sont en cours de validation auprès de différents services impliqués.  Ces projets devront être revus pour tenir compte de la mesure de remboursement de certains frais liés aux accommodements prévus pour les personnes handicapées, communiquée en février 2024 avec la mise en place du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028.	<b>Mesure reconduite</b>
<b>19. Doter</b> les gestionnaires d'outils visant à faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans leur équipe.	Liste des outils proposés	<b>Mesure réalisée en partie</b> Plusieurs outils et références ont été recensés. Une évaluation visant à cibler les plus pertinents et à déterminer le canal de communication à privilégier est en cours.	<b>Mesure reconduite</b>
<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.	Offre de jumelage communiquée	<b>Mesure réalisée en partie</b> Les modalités relatives à cette mesure sont établies et seront communiquées lors d'une rencontre « L'Heure RH ».	<b>Mesure reconduite</b>



## VOLET : FIDÉLISATION

### OBSTACLE

Les besoins spécifiques des personnes handicapées sont méconnus.

### OBJECTIF

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

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
<b>21. 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	<b>Mesure réalisée en partie</b> Les modalités relatives à cette mesure sont établies et seront communiquées lors d'une rencontre « L'Heure RH ».	<b>Mesure reconduite</b>
<b>22. Effectuer</b> une démarche auprès des directions concernées pour qu'une catégorie « Accommodement et accessibilité » soit ajoutée au formulaire « Demande de service ».	Catégorie ajoutée	<b>Mesure réalisée</b> La demande de changement a été acceptée par les directions concernées. Les modifications à apporter seront identifiées et inscrites au projet « C2ITSM ».	<b>Mesure terminée</b>



## VOLET : ENVIRONNEMENT PHYSIQUE

### OBSTACLE

L'accessibilité aux lieux et aux espaces de travail ainsi qu'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 DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
<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	<b>Mesure réalisée</b> Une demande a été reçue. Le suivi approprié a été assuré en collaboration avec la DRH	<b>Mesure reconduite</b>
<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	<b>Mesure réalisée</b> Aucune demande n'a été reçue.	<b>Mesure reconduite</b>
<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	<b>Mesure réalisée</b> Trois fiches ont été remplies.	<b>Mesure reconduite</b>
<b>26. Promouvoir</b> l'ergonomie des postes de travail.	Nombre de messages divulgués	<b>Mesure réalisée</b> La formation « Le télétravail – Ergonomie et prévention des TMS » a été promue. Un total de 174 personnes ont participé à cette formation offerte en mai 2023 dans le cadre des semaines portant sur la santé et la sécurité au travail. Son contenu est accessible dans l'intranet.	<b>Mesure reconduite</b>

MESURE	INDICATEUR DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
27. <b>Promouvoir</b> l'application de l'approvisionnement accessible.	Application de l'approvisionnement accessible promue	<b>Mesure réalisée en partie</b> Un projet d'actualité faisant la promotion, entre autres, de l'approvisionnement accessible est en cours de validation.	<b>Mesure reconduite</b>



## 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 DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
28. <b>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	<b>Mesure réalisée</b> Trois demandes d'applications ont été reçues et traitées.	<b>Mesure reconduite</b>
29. <b>Recenser</b> et faire connaître 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	<b>Mesure réalisée</b> Une actualité visant à sensibiliser le personnel à la présence de personnes présentant une incapacité auditive a été publiée. De bonnes pratiques liées à la configuration et à la tenue des réunions Teams auxquelles participent ces personnes ont été partagées.	<b>Mesure reconduite</b>



## 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 DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
<b>30. Évaluer</b> les conséquences du télétravail sur les personnes handicapées.	Évaluation réalisée et, s'il y a lieu, recommandations formulées	<b>Mesure réalisée</b> Bien qu'aucun consensus ne ressorte des lectures sur le sujet, des constats d'intérêt seront partagés avec les conseillères en développement organisationnel et les gestionnaires à des fins de sensibilisation.	<b>Mesure terminée</b>
<b>31. Publiciser</b> sur l'intranet les activités, les événements et les témoignages promouvant la réalité des personnes handicapées.	Nombre d'actualités publiées	<b>Mesure réalisée</b> Six actualités ont été publiées, dont trois à sujets multiples.	<b>Mesure reconduite</b>
<b>32. Promouvoir</b> le plan d'action et le faire connaître à l'ensemble du personnel du Ministère.	Plan d'action communiqué à l'ensemble du personnel	<b>Mesure réalisée</b> La promotion du plan d'action a été effectuée. De plus, lorsque cela était pertinent, une mention invitant le personnel à le consulter a été ajoutée dans toutes les communications subséquentes.	<b>Mesure reconduite</b>
<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.	Idées reçues et pistes de solution identifiées	<b>Mesure réalisée</b> Selon le handicap, plusieurs idées reçues, préjugés et mythes ont été recensés. En 2024-2025, des communications à l'intention du personnel auront pour but de le sensibiliser à cet égard et ainsi de contribuer à les éliminer ou à les réduire.	<b>Mesure terminée</b>

## 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 DE RÉSULTAT	ÉTAT DE RÉALISATION AU 31 MARS 2024	SUITE
<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	<b>Mesure réalisée</b> Outre des entretiens réalisés avec un employé en situation de handicap, les sites Web des organismes qui offrent un soutien aux personnes handicapées, tels que le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées et Comité d'action des personnes vivant des situations de handicap, sont consultés régulièrement. Si ces organismes publient une infolettre, un abonnement est pris (à celle de SPHERE, par exemple).	<b>Mesure reconduite</b>
<b>35. Sensibiliser</b> le personnel du Ministère aux différents types d'incapacités et aux défis qu'ils comportent.	Activité de sensibilisation réalisée	<b>Mesure réalisée</b> Deux communications ont été adressées au personnel, l'une portant sur les incapacités auditives et l'autre, sur les handicaps visuels.	<b>Mesure reconduite</b>
<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.	Mesures publicisées	<b>Mesure réalisée</b> Une formation et des consignes à l'intention du personnel sont accessibles en tout temps dans l'intranet. En juillet 2023, des précisions concernant les personnes ayant besoin d'une assistance et celles qui assurent cette assistance ont été communiquées. Ce sujet fait l'objet d'une rubrique du napperon destiné aux nouveaux employés handicapés. Enfin, une promotion ponctuelle de ces mesures sera effectuée en 2024-2025.	<b>Mesure modifiée et reconduite</b>

## SIX MESURES RÉALISÉES, MAIS NON INSCRITES AU PLAN D'ACTION

1. Le Ministère a participé à la cérémonie virtuelle du Prix À part entière le 5 décembre 2023.
2. Un employé d'Hydro-Québec a été consulté concernant le recrutement de personnes handicapées.
3. La formation « Je suis une personne (handicapée) », accessible sur le portail d'apprentissage du Secrétariat du Conseil du trésor, a été intégrée à l'offre de formation destinée à l'ensemble du personnel du Ministère.
4. Un contrat a été signé avec Accessibilité Québec pour la mise à jour et l'entretien des formulaires dynamiques relatifs aux programmes d'aide financière et accessibles sur le site Web du Ministère.
5. Une formation sur l'accessibilité Web a été offerte par Cia technologies inc.
6. L'outil Colour Contrast Analyser a été ajouté au catalogue d'applications mises à la disposition du personnel du Ministère.

## 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 documents et aux services offerts au public.

Pour se conformer à cette politique, les ministères et les organismes gouvernementaux 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 2023-2024, 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.

# PUBLICATION

## ADOPTION

Le Plan d'action 2024-2025 à l'égard des personnes handicapées, y compris le bilan des réalisations 2023-2024, a été approuvé par le sous-ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation le 9 septembre 2024.

## 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 être communiqués 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>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>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>L'Heure RH:</b>	<p>Rencontre mensuelle organisée par la Direction des ressources humaines. Cette tribune d'échanges traite d'actualités et de différents sujets choisis selon les besoins et les priorités de l'organisation.</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>

