

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2022-2023



Soutenir et protéger
la croissance

Avant-propos

L'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale prévoit que :

« Chaque ministère et organisme public [...] adopte [...] un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions, et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité. Ce plan comporte en outre tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement. »

L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) définit une personne handicapée comme étant « 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 ».

Pour plus d'information à ce sujet, consultez le site Internet de l'OPHQ à l'adresse suivante : www.ophq.gouv.qc.ca.

Contexte, contenu et but poursuivi par ce plan d'action

En vertu de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, un premier plan d'action triennal a été adopté par La Financière agricole du Québec (FADQ) en 2005. Par la suite, un Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH) a été produit annuellement. Par la mise à jour de ce plan d'action, la FADQ prend l'engagement d'éliminer ou de réduire les obstacles que pourraient rencontrer les personnes handicapées qui s'adressent à son organisation ou qui font partie de son personnel.

Dans cette optique, la FADQ a déterminé et rendue publique une série de mesures visant à rendre accessibles aux personnes handicapées ses programmes et services. La notion d'accessibilité englobe l'accès aux lieux physiques, les modes de communication adaptée, l'approvisionnement lors d'achat de biens et services ainsi que l'embauche de personnes handicapées.

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées inclut le suivi des mesures qui ont été entreprises pour éliminer ou prévenir les obstacles que peuvent rencontrer les personnes handicapées qui utilisent les installations et les services de l'organisation. Il comporte également des mesures visant à assurer la sécurité des membres de son personnel ayant une incapacité, ainsi que des mesures visant à sensibiliser l'ensemble de ses employés aux actions déployées pour favoriser l'intégration des personnes handicapées.

Le présent plan d'action se divise en six sections :

1. Présentation de la FADQ;
2. Plan d'action 2022-2023;
3. Engagement de la FADQ;
4. Bilan des actions réalisées en 2021-2022;
5. Coordination des services aux personnes handicapées;
6. Adoption du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2022-2023.

Section 1 : Présentation de la FADQ

NOTRE MISSION

La FADQ a pour mission de soutenir et de promouvoir, dans une perspective de développement durable, le développement du secteur agricole et agroalimentaire, contribuant ainsi à l'essor économique du Québec et à la création d'emploi. Son mandat est de stimuler les investissements et de protéger les revenus, en vue de favoriser la réussite et la pérennité des entreprises agricoles. Dans la poursuite de cette mission, l'organisation attache donc une importance particulière au développement du secteur primaire.

Pour faire face aux risques financiers, économiques et climatiques, la FADQ offre une vaste gamme d'outils financiers. Indépendamment de leur dimension, de leurs secteurs d'activité et de leur localisation sur le territoire du Québec, l'organisation met à la disposition des entreprises des produits et des services en matière de protection du revenu et d'assurances agricoles, d'investissement ainsi que de financement agricole et forestier. Enfin, comme cela a été précisé dans le rapport annuel 2020-2021, elle administre des valeurs assurées de près de 4,18 milliards de dollars et son portefeuille de prêts garantis atteint 6,01 milliards de dollars.

NOTRE CLIENTÈLE

En tant qu'organisme québécois unique chargé de la gestion des outils financiers destinés au monde agricole et agroalimentaire, la FADQ entretient des relations d'affaires avec plus de 23 000 entreprises agricoles et forestières. Elle procède régulièrement à l'évaluation de la satisfaction de sa clientèle au moyen de divers sondages. Les résultats du sondage sur la satisfaction de la clientèle de février 2021 révèlent que les entreprises agricoles sont satisfaites des services offerts par la FADQ dans une proportion de 86 %.

NOTRE STRUCTURE

La FADQ est un organisme public dirigé par un conseil d'administration. Le président-directeur général assure la réalisation de la mission de l'organisation. Son personnel possède une expertise unique lui permettant d'offrir des services spécialisés et de qualité, par l'entremise de 16 centres de services et de comptoirs desservant l'ensemble du Québec. Depuis septembre 2005, le siège social de Lévis, dans la région de Chaudière-Appalaches, regroupe l'ensemble des unités administratives centrales; 313 employés y travaillent.

NOTRE EFFECTIF

Au 31 mars 2021, l'effectif de la FADQ totalisait 632¹ employés, dont 319 dans les centres de services disséminés sur le territoire québécois. La proportion des personnes handicapées au sein de l'effectif régulier de la FADQ est de 2,1 %.

¹ Inclut les employés réguliers, occasionnels et saisonniers; exclut les étudiants et les stagiaires.

Section 2 : Plan d'action 2022-2023

PRIORITÉ 1 : ACCESSIBILITÉ DES BUREAUX DE LA FADQ

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : L'accessibilité au lieu et poste de travail peut devenir un obstacle si elle ne répond pas d'emblée aux besoins particuliers d'une personne handicapée.

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|--|--------------|--|--|
| Effectuer, si c'est nécessaire et raisonnable, les améliorations dans les établissements où les employés et la clientèle handicapée auraient des besoins particuliers, sous réserve de l'approbation du président-directeur général. | En continu | Direction des ressources financières et matérielles (DRFM) | Nombre d'améliorations effectuées / Nombre total de demandes. |
| Effectuer les travaux d'adaptation des lieux et du poste de travail pour un employé ayant une ou plusieurs incapacités. | En continu | DRFM | Nombre d'adaptations effectuées / Nombre total de demandes. |
| Fournir un poste informatique fixe aux employés en fauteuil roulant lorsqu'ils sont au bureau et un ordinateur portable pour le télétravail, afin d'éviter le transport de leur matériel informatique. | En continu | Direction des solutions d'affaires organisationnelles (DSAO) | Nombre de postes informatiques fixes installés annuellement. |
| S'assurer que l'accès entre les stationnements pour personnes handicapées et l'édifice du siège social soit toujours déneigé avant 7 h 45, 11 h 30 et 16 h pour faciliter les déplacements. À préciser dans le contrat. | Annuellement | DRFM | Nombre de rappels effectués pour le déneigement à la personne responsable. |

PRIORITÉ 2 : ACCÈS GÉNÉRAL À NOS SERVICES

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : L'accessibilité aux documents, services au public et mesures d'accommodement offerts n'est pas nécessairement adaptée pour répondre aux besoins particuliers d'une personne handicapée.

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|--|------------|-----------------------------------|---|
| Assurer un suivi des plaintes auprès de la clientèle handicapée. | En continu | Vice-présidence à la clientèle | Nombre de suivis effectués / Nombre de plaintes reçues. |
| Au besoin, offrir sur demande les services d'un interprète (ex. : langue des signes). | En continu | Direction des communications (DC) | Nombre de demandes traitées / Nombre total de demandes. |
| Fournir, sur demande, les documents informatifs destinés au grand public (dépliants, brochures, etc.) dans des modes adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées (support audio, gros caractères, fichier électronique, braille, etc.). | En continu | DC | Nombre de documents adaptés / Nombre de documents demandés. |
| Adapter les documents téléchargeables de la FADQ et s'assurer que ceux-ci sont facilement repérables, conformément à la politique gouvernementale « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées ». | En continu | DSAO | Nombre de documents adaptés annuellement. |
| Produire des transcriptions pour les vidéos et webinaires déposés sur le site Web de la FADQ. | En continu | DC et DSAO | Nombre de transcriptions produites, par rapport au nombre de vidéos déposées. |

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|---|--------------|---|--|
| Fournir, sur demande, les documents administratifs destinés à la clientèle (formulaires, contrats, documents d'information sur les programmes, etc.) dans des formats adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées (support audio, gros caractères, fichier électronique, braille, etc.). | En continu | DC | Nombre de documents rendus disponibles / Nombre total de demandes. |
| Diffuser la liste des membres du comité d'élaboration du PAPH dans un article de <i>L'Expresso</i> , afin de mieux servir la clientèle ayant différents types d'incapacités. | Annuellement | DC | Date de la diffusion de l'aide-mémoire au personnel. |
| Participation de la coordonnatrice du plan d'action à au moins une formation ou un atelier offert par l'OPHQ. | Annuellement | Direction des ressources humaines (DRH) | Nombre de participations dans l'année. |

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : Les mesures d'accessibilité inscrites dans le plan d'action de la FADQ demeurent méconnues de la population et des membres de son personnel.

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|--|--------------|-------------|--|
| Rendre public le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2022-2023 par l'entremise du site Web de la FADQ. | Annuellement | DC | Date de diffusion du plan d'action sur le site Web de la FADQ. |

PRIORITÉ 3 : RECRUTEMENT RÉGULIER ET RÉINTÉGRATION

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : Les personnes handicapées représentent une faible proportion de l'effectif de la FADQ.

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|---|------------|-------------|--|
| Ajouter un libellé dans tous les postes affichés (recrutement occasionnel et régulier, ainsi qu'en affectation, mutation et promotion) en lien avec la souscription au Programme d'accès à l'égalité en emploi de la fonction publique du Québec. | En continu | DRH | Nombre d'offres d'emploi affichées annuellement. |

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : Les personnes handicapées demeurent peu nombreuses dans les banques de personnes qualifiées publiées à la suite de processus de qualification.

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|--|------------|-------------|---|
| Veiller à ce que les moyens d'évaluation (lors des processus de sélection en recrutement et en promotion, ainsi que lors des processus de sélection particuliers et des réévaluations d'emplois à un niveau supérieur) soient adaptés aux besoins des personnes handicapées. | En continu | DRH | Nombre d'adaptations effectuées / Nombre total de demandes. |

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : Les gestionnaires se prévalent peu du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|---|--------------|-------------|--|
| Informers les gestionnaires de la possibilité d'accueillir une ou un stagiaire dans le cadre du PDEIPH. | Annuellement | DRH | Nombre de demandes de stages effectuées par la FADQ dans le cadre du PDEIPH. |

PRIORITÉ 4 : SENSIBILISATION DU PERSONNEL

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : Le personnel de la FADQ peut être insuffisamment informé de la réalité vécue par les personnes handicapées.

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|---|---------------------|-------------|--|
| Lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées, sensibiliser le personnel de la FADQ à l'importance d'intégrer à part entière les personnes handicapées au sein de l'organisation et de la société québécoise. | Annuellement – Juin | DRH | Date de la diffusion. |
| Suivre les publications des réseaux sociaux de l'OPHQ et partager celles qui se prêtent au domaine de l'agriculture. | En continu | DC | Nombre de partages. |
| Sensibiliser les abonnés des réseaux sociaux de la FADQ à la situation des personnes handicapées, notamment lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées, en partageant une publication de l'OPHQ. | Annuellement | DC | Date de la publication. |
| Rendre accessible aux membres du personnel, par le biais de l'intranet, le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2022-2023. | Annuellement | DRH | Date de diffusion du plan d'action dans l'intranet de la FADQ. |
| Si nécessaire, renvoyer les gestionnaires et les employés aux capsules d'autoformation « Mieux accueillir les personnes handicapées », disponibles dans la section Publications – Guides pour le grand public du site Internet de l'OPHQ. | En continu | DRH | Nombre de gestionnaires renvoyés au site Internet de l'OPHQ / Nombre de demandes d'information reçues. |

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|---|---|-------------|---|
| Promouvoir, auprès du personnel de la FADQ qui travaille en contact direct avec la clientèle (employés et gestionnaires), l'autoformation « Mieux accueillir les personnes handicapées » disponible sur le site de l'OPHQ. | Deux fois par année (juin et déc. 2022) | DRH | Date de promotion de l'autoformation. |
| Sensibiliser les personnes impliquées dans les mesures d'urgence pour s'assurer qu'elles connaissent leurs rôles et responsabilités, et effectuer la mise à jour des documents rendus accessibles dans l'intranet de la FADQ. | Annuellement | DRFM | Date de la rencontre annuelle / Nombre de nouvelles personnes recrutées dans l'année. |

PRIORITÉ 5 : APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET SERVICES

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : Les besoins particuliers des personnes handicapées peuvent être omis lors de l'achat ou de la location de biens ou services.

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|--|------------|-------------|---|
| Lors de l'acquisition de biens et services, faire affaire, si possible, avec des fournisseurs embauchant des personnes handicapées dans le respect des procédures et règles de la fonction publique. | En continu | DRFM | Nombre de contrats signés avec ces fournisseurs. |
| Prendre contact avec le Conseil québécois des entreprises adaptées afin de connaître l'offre de services et évaluer la possibilité de faire appel à leurs services. | Juin 2022 | DRFM | Date à laquelle l'évaluation de l'offre de service a été faite. |

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|---|--------------|-------------|---|
| Adopter des mesures inclusives d'approvisionnement en tenant un inventaire de produits accessibles pour des besoins futurs d'employés et répondant au plus grand nombre de personnes possibles, y compris les personnes handicapées. | En continu | DRFM | Nombre d'acquisitions réalisées pour répondre à des besoins particuliers et non comblés par l'inventaire de produits tenu par l'organisation. |
| Ajouter une mention dans les appels d'offres, s'il y a lieu, par le biais des critères concernant le développement durable afin de sélectionner les prestataires de services qui prennent en compte l'équité et la solidarité sociale, ainsi que la santé et la qualité de vie des personnes. | En continu | DRFM | Nombre d'appels d'offres touchés par cet ajout. |
| Participer à au moins une formation ou un atelier de sensibilisation du personnel impliqué dans les approvisionnements à la DRFM. | Annuellement | DRFM | Nombre de participations à un atelier de sensibilisation par année. |

PRIORITÉ 6 : INCLUSION SOCIALE ET RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : L'inclusion et l'inégalité sociale peuvent parfois être un défi pour les personnes handicapées.

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|--|------------|---|--|
| Réaliser les actions prévues au Plan d'action de développement durable 2022-2025 en lien avec l'inclusion sociale et la réduction des inégalités en soutenant des organismes communautaires. | En continu | Direction des stratégies, de la performance et du développement durable (DSPDD) | Nombre d'organismes communautaires soutenus. |
| Analyser comment il serait possible d'intégrer davantage les personnes handicapées à l'emploi de la FADQ (<i>focus group</i> , sondage, rencontres individuelles, etc.). | En continu | DRH et membres du comité | Nombre de rencontres d'échange, groupe Teams, etc. |
| Prendre en compte les principaux besoins d'adaptation dans l'élaboration des formations offertes aux employés. | Mars 2023 | DC | Date de réalisation d'une formation sur les standards d'accessibilité Web. |

PRIORITÉ 7 : CONSTITUTION D'UN GROUPE DE TRAVAIL POUR L'ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : Les personnes handicapées ne sont pas toujours consultées pour l'élaboration du plan d'action.

| Mesures | Échéancier | Responsable | Indicateurs |
|---|-------------------|--------------------|---|
| Mise à jour du groupe de travail représentatif de l'organisation pour l'élaboration du PAPH 2021-2022, auquel participera au moins une personne handicapée. | Annuellement | DRH | Nombre de personnes handicapées incluses parmi les membres du groupe de travail pour le PAPH 2021-2022. |
| Prévoir au moins une rencontre du comité de travail pour l'élaboration du PAPH. | Annuellement | DRH | Nombre de rencontres tenues par le groupe de travail pour le PAPH 2021-2022. |

Section 3 : Engagement de la FADQ

La FADQ est soucieuse d'assurer un service de qualité à l'ensemble de sa clientèle. Étant donné l'importance et l'impact des programmes qu'elle gère et qu'elle offre aux producteurs agricoles, il est essentiel que tous y aient accès et en comprennent les implications en toute équité.

Les établissements de la FADQ répondent tous aux exigences minimales requises par la Régie du bâtiment du Québec, et ce, dans le souci de faciliter l'accès des personnes handicapées au siège social et aux centres de services. Ainsi, pour l'ensemble des établissements de la FADQ, les personnes handicapées peuvent bénéficier :

- d'un ou de plusieurs espaces de stationnement réservés;
- de l'accessibilité architecturale des lieux (ascenseurs, toilettes accessibles aux personnes à mobilité réduite, etc.);
- d'une signalisation visuelle;
- d'un service d'accueil à la clientèle.

Le plan des mesures d'urgence a également été mis à jour en septembre 2019 et prévoit une équipe de moniteurs pour les cas particuliers, lesquels sont formés et désignés pour accompagner toute personne handicapée ou nécessitant une attention particulière (troubles cardiorespiratoires, femmes enceintes, phobies, etc.) et la diriger vers les sorties d'urgence en cas d'évacuation de l'édifice.

De plus, lors de la tenue d'appels d'offres pour de nouveaux locaux ou lors du réaménagement de ses espaces de travail, les autorités de la FADQ portent une attention particulière aux opportunités d'accroître les aménagements adaptés. Enfin, des services d'ergonomie permettant l'ajustement d'un poste de travail sont offerts dans tous les établissements de la FADQ.

L'application des mesures énumérées dans ce plan d'action, ainsi que toutes autres actions jugées pertinentes à l'égard des personnes handicapées, demande une action concertée de la part du personnel de l'organisation. En élaborant un plan d'action à l'égard des personnes handicapées et en désignant une coordonnatrice pour ce dossier, les autorités de l'organisation s'engagent à assurer à sa clientèle, ainsi qu'au personnel ayant des incapacités, l'accès à ses produits et services dans le respect des principes d'équité et d'autonomie.

Section 4 : Bilan des actions réalisées en 2021-2022

PRIORITÉ 1 : ACCESSIBILITÉ DES BUREAUX DE LA FADQ

Mesure : Effectuer au besoin les améliorations pertinentes et raisonnables dans les établissements où les employés et la clientèle handicapée auraient des besoins particuliers.

- Les adaptations prévues pour les boutons-poussoirs aux premier, deuxième et quatrième étages ont été réalisées en 2021-2022.

Mesure : Réaliser les travaux d'adaptation des lieux et du poste de travail pour un employé ayant une ou plusieurs incapacités.

Six adaptations de postes de travail par un ergonomiste externe ont été effectuées à la suite de demandes formulées par des employés.

Mesure : S'assurer que l'accès entre les stationnements pour les personnes handicapées et l'édifice du siège social est toujours déneigé à l'heure du dîner pour faciliter les déplacements.

- Les activités de déneigement se sont bien déroulées cette année. Il est certain qu'avec le contexte de la COVID-19 et les employés en télétravail, les contraintes ont été moindres à ce sujet. En ce qui concerne le déneigement des stationnements à l'heure du dîner, le contrat a été octroyé à la compagnie d'entretien ménager pour 2021-2022.

PRIORITÉ 2 : ACCÈS GÉNÉRAL À NOS SERVICES

Mesure : Assurer un suivi des plaintes auprès de la clientèle handicapée.

- Aucune plainte de la part de personnes handicapées, qu'il s'agisse de clients ou d'employés, n'a été enregistrée.

Mesure : Au besoin, offrir sur demande les services d'un interprète.

- Aucune demande liée au service d'un interprète n'a été faite.

Mesure : Fournir, sur demande, les documents informatifs destinés au grand public (dépliants, brochures, etc.) dans des modes adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées (support audio, gros caractères, fichier électronique, braille, etc.).

- Aucune demande d'adaptation des documents informatifs n'a été formulée.

Mesure : Adapter de façon proactive les documents téléchargeables de la FADQ, conformément à la politique gouvernementale « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées ».

- 400 documents téléchargeables ont été vérifiés et 59 documents ont nécessité des changements, conformément à la politique gouvernementale « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées ».

Mesure : Produire des transcriptions pour les vidéos et webinaires déposés sur le site Web de la FADQ.

- 26 vidéos et webinaires ont été publiés. 26 transcriptions ont été produites.

Mesure : Fournir, sur demande, les documents administratifs destinés à la clientèle (formulaires, contrats, documents d'information sur les programmes, etc.) dans des formats adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées (support audio, gros caractères, fichier électronique, braille, etc.).

- Aucune demande d'adaptation des documents administratifs n'a été formulée.

Mesure : Poursuivre les activités de simplification des communications avec la clientèle.

- La démarche de simplification des communications écrites destinée à notre clientèle s'est bien intégrée tant aux pratiques du financement que des assurances. Ce processus d'amélioration continue fait maintenant partie intégrante des actions de l'équipe du pilotage organisationnel et des chargés de dossiers qui font appel régulièrement à l'équipe des communications pour la révision et la simplification de documents. Au cours des trois dernières années, les réalisations concertées de simplification des communications écrites ont eu des retombées positives auprès de la clientèle. D'ailleurs, cela se reflète dans les résultats de sondages annuels sur la satisfaction de la clientèle. Pour le sondage 2022, nous en sommes à 83 % de satisfaction quant à notre documentation (aide à la compréhension de nos programmes). À titre comparatif, en 2020, nous en étions à 79 %.
- Au 31 mars 2022, 72 % des lettres ont été révisées.

Mesure : Élaborer un aide-mémoire (ex. : liste des responsables, s'il y a lieu) afin de mieux servir la clientèle ayant différents types d'incapacités.

- L'aide-mémoire a été diffusé à même l'article du journal interne *L'Expresso*, le 1^{er} juin 2021, annonçant le dépôt du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH) 2021-2022. Le nom des membres du groupe de travail et leur unité administrative y étaient inscrits. Les demandes seront traitées au cas par cas, selon la situation.

Mesure : Participation de la coordonnatrice du plan d'action à au moins une formation ou un atelier offert par l'OPHQ.

- La coordonnatrice du PAPH a participé à une formation offerte par l'OPHQ. En tant que répondante ministérielle pour le mandat de la diversité, elle a également participé à un atelier et un webinaire ayant tous deux pour sujet la diversité et l'inclusion.

Mesure : Rendre public le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022 par l'entremise du site Web de la FADQ.

- Le PAPH 2021-2022 a été diffusé sur le site Web de la FADQ dans une page consacrée à l'accessibilité Web.

Le site Web de la FADQ contient une page consacrée à l'accessibilité Web dans laquelle est diffusé annuellement le PAPH. De même, les informations contenues sur le site Internet de la FADQ sont accessibles dans les lecteurs d'écrans.

Par ailleurs, il est mentionné sur le site Web de la FADQ qu'une personne handicapée peut, sur demande, bénéficier de la documentation en médias adaptés ou obtenir de l'assistance si elle éprouve des difficultés à remplir les formulaires mis en ligne. De plus, une conseillère ou un conseiller de l'organisation peut se rendre chez un client présentant une incapacité auditive si celui-ci le demande. Enfin, tous les documents *informatifs* destinés au grand public ainsi que tous les documents *administratifs* destinés à la clientèle peuvent être fournis, sur demande, dans un format adapté aux besoins de la personne handicapée.

PRIORITÉ 3 : EMBAUCHE OU RÉINTÉGRATION EN EMPLOI

Mesure : Ajouter un libellé dans tous les postes affichés (recrutement occasionnel et régulier, ainsi qu'en affectation, mutation et promotion) en lien avec la souscription au Programme d'accès à l'égalité en emploi de la fonction publique du Québec.

- 193 affichages en lien avec la mention de souscription au Programme d'accès à l'égalité en emploi ont été publiés entre le 1^{er} juillet 2021 et le 31 mars 2022.

Mesure : Présenter, en priorité et lorsque possible, la candidature des personnes handicapées inscrites dans les banques de personnes qualifiées et correspondantes à l'emploi à pourvoir.

- La candidature des personnes handicapées inscrites dans une banque de personnes qualifiées est présentée en priorité aux gestionnaires lors d'un recrutement régulier.
- Aucune personne handicapée n'a été recrutée pour un poste régulier sur un total de 27 personnes recrutées.

Cette mesure est une bonne pratique que l'OPHQ a publiée sur son site Internet de façon à inspirer d'autres ministères et organismes. Toutefois, elle sera retirée du PAPH 2022-2023, en raison du changement à la réglementation concernant l'embauche du personnel en recrutement (occasionnel, régulier et en promotion) de la fonction publique. La présélection qui doit être faite par les DRH ne permet plus de présenter la candidature des personnes handicapées en priorité, puisque l'appartenance à un groupe cible n'est pas un critère de présélection prévu au système. Toutefois, de façon à porter une attention particulière à ces groupes, les gestionnaires devront eux-mêmes considérer en priorité les candidatures reçues provenant des personnes handicapées et les sélectionner pour la suite du processus d'embauche.

Mesure : Sensibiliser et favoriser l'embauche d'étudiants et de stagiaires handicapés.

- Lorsqu'il y en a, la candidature des personnes handicapées qui sont inscrites au Placement étudiant est présentée en priorité aux gestionnaires. Aucun étudiant ou stagiaire handicapé n'a été embauché.

Depuis le 8 mai 2021, le Placement étudiant a été remplacé par la plateforme Québec emploi. Cette dernière ne permet pas de connaître les informations des candidats concernant l'accès à l'égalité en emploi. Pour cette raison, cette mesure sera retirée du PAPH 2022-2023.

Mesure : Veiller à ce que les moyens d'évaluation soient adaptés aux besoins des personnes handicapées lors de la tenue de processus de qualification.

- Aucune demande d'adaptation n'a été formulée lors de l'administration des moyens d'évaluation pour les processus de qualification particuliers et les promotions à la suite de la réévaluation d'un emploi.

Mesure : Informer les gestionnaires de la possibilité d'accueillir une ou un stagiaire dans le cadre du PDEIPH.

- Une note a été acheminée aux gestionnaires pour annoncer la période d'inscription au PDEIPH.
- Aucun projet d'emploi n'a été présenté en 2021-2022.

PRIORITÉ 4 : SENSIBILISATION DU PERSONNEL

Mesure : Sensibiliser, lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées, l'ensemble du personnel à l'importance d'intégrer à part entière les personnes handicapées au sein de l'organisation et de la société québécoise.

- Un article paru dans le journal interne *L'Expresso* a été déposé dans l'intranet pendant la Semaine québécoise des personnes handicapées 2021, sous le thème « Une société plus inclusive, un geste à la fois », afin de sensibiliser le personnel. Un second article a été diffusé dans le journal interne, le 2 décembre 2021, dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées 2021 sous le thème « S'engager pour une société plus inclusive ».

Mesure : Abonner la FADQ à la page de l'OPHQ sur les réseaux sociaux et partager les publications qui se prêtent au domaine de l'agriculture.

- La FADQ est abonnée à la page de l'OPHQ sur Facebook.

Mesure : Sensibiliser les abonnés des réseaux sociaux de la FADQ à la situation des personnes handicapées, notamment lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées, en partageant une publication de l'OPHQ.

- Partage d'un jeu-questionnaire de l'OPHQ dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées (Facebook, 31 mai 2021).

Mesure : Rendre accessible aux membres du personnel, par le biais de l'intranet, le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022.

- Le plan d'action a été déposé dans l'intranet de la FADQ le 1^{er} juin 2021, et son dépôt a été annoncé par le biais d'un l'article dans *L'Expresso*.

Mesure : Renvoyer au besoin les gestionnaires et les employés à l'information contenue dans la section « Comment accueillir et servir une personne ayant une incapacité » se trouvant sur le site Internet de l'OPHQ.

- Aucune demande d'information n'a été adressée à la DRH concernant l'accueil d'une personne ayant une incapacité. Par conséquent, aucune référence n'a eu lieu en 2020-2021.

Mesure : Promouvoir, auprès du personnel de la FADQ qui travaille en contact direct avec la clientèle (employés et gestionnaires), l'autoformation « Mieux accueillir les personnes handicapées », disponible sur le site de l'OPHQ.

- La promotion de l'autoformation a été faite lors de la publication d'un article diffusé dans le journal interne *L'Expresso* le 2 décembre 2021, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées. Pour l'année 2022-2023, il est planifié d'en faire la promotion deux fois en cours de l'année.

Mesure : Sensibiliser les personnes impliquées dans les mesures d'urgence pour s'assurer qu'elles connaissent leurs rôles et responsabilités, et effectuer la mise à jour des documents rendus accessibles dans l'intranet de la FADQ.

- Aucune rencontre n'a eu lieu en 2021-2022, puisque les employés étaient en télétravail en raison de la pandémie. Par contre, pour l'année 2022-2023, une rencontre sera planifiée et de nouvelles personnes seront identifiées pour les mesures d'urgence. En raison du nouveau mode de travail hybride, il faut s'assurer que des personnes formées soient toujours présentes en milieu de travail.

PRIORITÉ 5 : APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET SERVICES

Mesure : Faire affaire, lorsque possible, avec des fournisseurs embauchant des personnes handicapées lors de l'acquisition de biens et services, et ce, dans le respect des procédures et des règles de la fonction publique.

- La FADQ n'a pas fait affaire avec des fournisseurs qui ont recours à des personnes handicapées pour leur prestation de services.

Mesure : Adopter des mesures inclusives d'approvisionnement en tenant un inventaire de produits accessibles pour des besoins futurs d'employés et qui répondent au plus grand nombre de personnes possibles, y compris les personnes handicapées.

- Au cours de l'année 2021-2022, plusieurs acquisitions ont été effectuées pour répondre à des besoins particuliers, notamment deux tables assis-debout électriques, deux chaises ergonomiques et des souris verticales, à la suite de recommandations d'ergonomes.
- L'équipe de personnes-ressources en ergonomie a été consolidée au cours de l'année 2021-2022, et la formation sur l'ajustement ergonomique des postes de travail est en cours. Tous les employés ont reçu l'information sur l'outil de prévention ADAPTE offert par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur Administration provinciale (APSSAP). Cet outil permet une auto-évaluation du poste de travail et, si des inconforts persistent, l'équipe de personnes-ressources peut être mise à contribution.

Mesure : Participer à au moins une formation ou un atelier de sensibilisation du personnel impliqué dans les approvisionnements à la DRFM.

- Il n'y a pas eu de mise à jour du guide concernant les stationnements réservés aux personnes handicapées depuis sa parution, en juin 2019. Il n'y a pas eu de formation ou d'atelier de sensibilisation pour le personnel impliqué dans les approvisionnements en 2021-2022.

Mesure : Sensibiliser le personnel responsable des acquisitions à la Direction principale des ressources informationnelles (DPRI) en procédant à leur abonnement électronique aux cyberbulletins de l'OPHQ.

- Un membre du personnel a procédé à son abonnement aux cyberbulletins de l'OPHQ.

PRIORITÉ 6 : INCLUSION SOCIALE ET RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

Mesure : S'assurer qu'au moins une action annuelle visant à encourager des initiatives ou des organismes communautaires agricoles contribuant à l'inclusion sociale et à la réduction des inégalités est incluse au Plan d'action de développement durable (PADD) 2018-2022.

- Cinq organismes communautaires favorisant l'inclusion sociale et la réduction des inégalités ont été soutenus en 2021-2022.

PRIORITÉ 7 : CONSTITUTION D'UN GROUPE DE TRAVAIL POUR L'ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Mesure : Pour l'élaboration du PAPH 2021-2022, constituer un groupe de travail représentatif de l'organisation auquel participera au moins une personne handicapée.

- Un groupe de travail représentatif de l'organisation a été constitué pour élaborer le PAPH 2020-2021. Ce groupe inclut une personne handicapée.

Mesure : Prévoir au moins deux rencontres du comité de travail pour l'élaboration du PAPH.

- Une rencontre a été requise par le groupe de travail pour l'élaboration du PAPH.

GROUPE DE TRAVAIL

M. Francis Arsenault, Direction des solutions d'affaires organisationnelles

M. Richard Drouin, Direction des ressources financières et matérielles

M^{me} Émilie Lamontagne, Direction des ressources financières et matérielles

M^{me} Pascale Perron, Direction des ressources humaines

M^{me} Fabienne Robert, Direction des ressources financières et matérielles

M^{me} Stéphanie Roy-Bourget, Direction des communications

M^{me} Jennifer Vézina, Vice-présidence à la clientèle

Section 5 : Coordination des services aux personnes handicapées

COORDONNÉES DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA COORDINATION DES SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Madame Pascale Perron
Conseillère en gestion des ressources humaines
Direction des ressources humaines
La Financière agricole du Québec
1400, boulevard Guillaume-Couture, 4^e étage
Lévis (Québec) G6W 8K7
Courriel : pascale.perron@fadq.qc.ca
Téléphone : 418 834-6867, poste 6555

Section 6 : Adoption du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022

Le plan d'action de La Financière agricole du Québec à l'égard des personnes handicapées pour l'exercice 2022-2023 a été adopté par le président-directeur général, à Lévis, le 24 mai 2022.

ERNEST DESROSIERS
Président-directeur général
La Financière agricole du Québec