

Un terrain fertile



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Direction des ressources humaines - Mai 2025

2025

2026

**La Financière
agricole**

Québec 

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](#).

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

C'est en vertu de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale que La Financière agricole du Québec (FADQ) présente ce plan d'action visant à éliminer ou à réduire les obstacles que peuvent rencontrer les personnes handicapées qui s'adressent à son organisation ou qui en font partie.

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

1. Présentation de la FADQ.
2. Plan d'action 2025-2026.
3. Engagement de la FADQ.
4. Bilan des actions réalisées en 2024-2025.
5. Coordination des services aux personnes handicapées.
6. Adoption du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2026.

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 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.

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 23 117 entreprises agricoles et forestières. Ainsi, 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 2024 révèlent que les entreprises agricoles sont satisfaites des services offerts par la FADQ dans une proportion de 88 %.

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 17 emplacements (centres et comptoirs de services) 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, soit 333 employés qui y travaillent.

NOTRE EFFECTIF

Au 31 mars 2024, l'effectif de la FADQ totalisait 662 employés¹, dont 329 dans les emplacements disséminés sur le territoire québécois. La proportion des personnes handicapées au sein de l'effectif régulier de la FADQ est de 1,7 %.

1. Ce chiffre inclut les employés réguliers, occasionnels et saisonniers et exclut les étudiants et les stagiaires.

Section 2 : Plan d'action 2025-2026

PRIORITÉ 1 : ACCESSIBILITÉ DES BUREAUX DE LA FADQ

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

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
1	Effectuer, si 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.
2	Réaliser les travaux d'adaptation des lieux et du poste de travail pour répondre aux besoins d'un employé ayant une incapacité ou plusieurs incapacités.	En continu	DRFM	Nombre d'adaptations effectuées/Nombre total de demandes.
3	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.
4	Consulter les personnes à mobilité réduite lors des travaux de réaménagement pour recueillir leurs besoins et pour ajuster les plans d'aménagement en fonction de leurs commentaires.	En continu	DRFM	Nombre de travaux ayant fait l'objet de consultations.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
5	Surveiller activement les travaux sur le boulevard Guillaume-Couture, en face de l'édifice de la FADQ, pour assurer l'accessibilité à nos bureaux, notamment en ce qui concerne le stationnement.	Durée des travaux (2025)	DRFM	Nombre de communications aux employés.

PRIORITÉ 2 : ACCÈS GÉNÉRAL À NOS SERVICES

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

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
6	Assurer un suivi des plaintes auprès de la clientèle handicapée.	En continu	Vice-présidence à la clientèle (VPC)	Nombre de suivis effectués/Nombre de plaintes reçues.
7	Offrir, si nécessaire, les services d'une ou d'un interprète (ex. : en langue des signes) sur demande.	En continu	Direction des communications (DC)	Nombre de demandes traitées/Nombre total de demandes.
8	Fournir, sur demande, les documents informatifs destinés au grand public (dépliants, brochures, 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 adaptés/Nombre de documents demandés.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
9	Adapter les documents téléchargeables de la FADQ afin qu'ils soient facilement repérables, conformément à la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.	En continu	DSAO	Nombre de documents adaptés annuellement.
10	Évaluer la possibilité de rendre la section sur l'accessibilité plus visible sur le site Web de la FADQ.	Décembre 2025	DSAO	Résultat de l'évaluation.
11	Évaluer la possibilité de rendre accessibles les documents et les formulaires produits par la Direction des ressources humaines (DRH), lors de leur dépôt dans l'intranet.	31 mars 2026	DRH	Résultat de l'évaluation.
12	Produire des transcriptions (sous-titrages) pour les vidéos et les webinaires déposés sur le site Web.	En continu	DC/DSAO	Nombre de vidéos et de webinaires sous-titrés produits.
13	Fournir, sur demande, les documents destinés à la clientèle et au grand public (dépliants, 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.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
14	Diffuser la liste des membres du comité d'élaboration du PAPH dans l'intranet, dans un article <i>L'Expresso</i> , afin de mieux servir la clientèle ayant différents types d'incapacités.	Annuellement	DC	Date de la diffusion de la liste des membres au personnel.
15	Planifier la participation de la coordonnatrice du plan d'action à au moins une formation ou un atelier offert par l'OPHQ ou par une autre instance, comme le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) ou les organismes hors de la fonction publique.	Annuellement	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.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
16	Rendre public le PAPH 2025-2026 par l'entremise du site Web de la FADQ.	Annuellement	DRH/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.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
17	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'emplois affichées annuellement.

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : Peu de personnes handicapées posent leur candidature à la suite de la publication des offres d'emplois à pourvoir.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
18	Veiller à adapter les moyens d'évaluation aux besoins des personnes handicapées lors des processus de sélection en recrutement et en promotion, ainsi que lors des processus de sélection particuliers et des réévaluations pour des postes à un niveau supérieur.	En continu	DRH	Nombre d'adaptations effectuées/Nombre total de demandes.

PRIORITÉ 4 : SENSIBILISATION DU PERSONNEL

Difficultés/obstacles anticipés ou identifiés : Le personnel de la FADQ pourrait manquer d'information sur la réalité vécue par les personnes handicapées.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
19	Sensibiliser le personnel de la FADQ à l'importance d'intégrer pleinement les personnes handicapées au sein de l'organisation et de la société québécoise lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées et de la Journée internationale des personnes handicapées.	Annuellement – juin et décembre	DRH	Dates des diffusions.
20	Sensibiliser les abonnés des réseaux sociaux de la FADQ à la situation des personnes handicapées, notamment lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées.	Annuellement	DC	Date de la publication.
21	Rendre accessible aux membres du personnel, par le biais de l'intranet, le PAPH 2025-2026.	Annuellement	DRH	Date de diffusion du plan d'action dans l'intranet de la FADQ.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
22	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 décembre)	DRH	Dates de promotion de l'autoformation.
23	Offrir à l'ensemble des employés de la FADQ une formation obligatoire sur les mesures d'urgence.	Annuellement	DRH/DRFM	Pourcentage d'employés ayant participé à la formation.

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.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
24	Prendre en compte les besoins particuliers en matière de mobiliers lors des projets d'aménagement du milieu de travail axé sur les activités (MTAA).	Au début de chaque projet	DRFM	Nombre de projets.
25	Adopter des mesures inclusives d'approvisionnement en tenant un inventaire de produits accessibles pour répondre aux besoins futurs d'employés, y compris les personnes handicapées, et en visant à satisfaire le plus grand nombre de personnes possible.	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.

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.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
26	Accorder un soutien financier annuel à au moins quatre initiatives ou organismes communautaires agricoles et agroalimentaires qui favorisent l'inclusion sociale et la réduction des inégalités, comme prévu dans la Directive d'engagement communautaire.	En continu	DC	Nombre d'initiatives ou d'organismes communautaires soutenus.
27	Évaluer la possibilité de publier sur nos réseaux sociaux un message soulignant l'importance de prendre en compte les personnes en situation de handicap dans les enjeux liés à la main-d'œuvre.	31 mars 2026	DRH/DC	Date de la publication

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.

No	Mesures	Échéancier	Responsable	Indicateurs
28	Mettre à jour le groupe de travail représentatif de l'organisation pour l'élaboration du PAPH 2025-2026, en veillant à ce qu'au moins une personne handicapée y participe.	Annuellement	DRH	Nombre de personnes handicapées incluses parmi les membres du groupe de travail pour le PAPH 2025-2026.
29	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 2025-2026.

Section 3 : Engagement de la FADQ

La FADQ est soucieuse de fournir un service de qualité à l'ensemble de sa clientèle. Étant donné l'importance ainsi que la portée des programmes qu'elle gère et qu'elle offre aux productrices et 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 espace 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 2023 pour le siège social. Ce sont les occupants sur place, qui ont la responsabilité de rejoindre les personnes aux prises avec un handicap ou les personnes vulnérables qui nécessitent une aide en cas d'évacuation. Ils doivent les escorter à la cage d'escalier la plus près et aviser la personne responsable de la coordination de l'immeuble afin que les pompiers assurent leur évacuation en toute sécurité.

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 possibilités 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 dédié aux 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 à ses services dans le respect des principes d'équité et d'autonomie.

Section 4 : Bilan des actions réalisées en 2024-2025

PRIORITÉ 1 : ACCESSIBILITÉ DES BUREAUX DE LA FADQ

Mesures	Résultat 2024-2025	Statut
Effectuer, si 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.	Aucune demande n'a été adressée.	<i>Non requise</i>
Réaliser les travaux d'adaptation des lieux et du poste de travail pour répondre aux besoins d'un employé ayant une incapacité ou plusieurs incapacités.	Aucune demande d'adaptation n'a été reçue en 2024-2025, donc aucun travail n'a été réalisé.	<i>Non requise</i>
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.	Aucune demande n'a été reçue, pour l'année 2024-2025, afin de fournir un poste informatique fixe et un portable à un employé en fauteuil roulant.	<i>Non requise</i>
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.	Les activités de déneigement se sont bien déroulées cette année. Deux à trois rappels ont été effectués durant l'année afin de s'assurer que le déneigement des espaces de stationnement soit effectué.	<i>Réalisée</i>
Surveiller activement les travaux sur le boulevard Guillaume-Couture, en face de l'édifice de la FADQ, pour assurer l'accessibilité à nos bureaux, notamment en ce qui concerne le stationnement.	Un accès et une sortie du stationnement sont toujours condamnés en lien avec les travaux, mais l'accessibilité aux bureaux de la FADQ est demeurée possible tout au long de l'année, via le deuxième accès et la sortie du stationnement. Deux interventions auprès de la Ville de Lévis ont été faites en cours d'année.	<i>Réalisée</i>

Mesures	Résultat 2024-2025	Statut
Consulter les personnes à mobilité réduite lors des travaux de réaménagement pour recueillir leurs besoins et pour ajuster les plans d'aménagement en fonction de leurs commentaires.	Les besoins des personnes à mobilité réduite ont été recensés lors de sondages effectués auprès des employés, ainsi que des rencontres auprès des gestionnaires, dans le cadre de projets d'aménagement. L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur Administration provinciale (APSSAP) a aussi été consultée pour commenter les plans d'aménagement.	<i>Réalisée</i>
Remplacer les poignées standards par des poignées bec-de-cane sur les portes de toutes les salles communes de réunion (entre 10 et 12 poignées).	Les poignées des principales salles de réunion ont été remplacées par un modèle bec-de-cane en février 2025. Salles 1.01A, 2.01A, B et C, 3.01A, B et C ainsi que 4.01A et B.	<i>Réalisée</i>

PRIORITÉ 2 : ACCÈS GÉNÉRAL À NOS SERVICES

Mesures	Résultat 2024-2025	Statut
Assurer un suivi des plaintes auprès de la clientèle handicapée.	Aucune plainte de la part de personne handicapée, qu'il s'agisse de client ou d'employé, n'a été enregistrée.	<i>Non requise</i>
Offrir, au besoin, les services d'une ou d'un interprète (ex. : en langue des signes) sur demande.	Aucune demande liée au service d'une ou d'un interprète n'a été faite.	<i>Non requise</i>
Fournir, sur demande, les documents informatifs destinés au grand public (dépliants, brochures, 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 informatifs n'a été formulée.	<i>Non requise</i>

Mesures	Résultat 2024-2025	Statut
Adapter les documents téléchargeables de la FADQ, et s'assurer que ceux-ci sont facilement repérables, conformément à la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.	281 documents téléchargeables ont été vérifiés et 280 documents ont nécessité des changements, conformément à la politique gouvernementale.	<i>Réalisée</i>
Évaluer la possibilité de rendre la section sur l'accessibilité plus visible sur le site Web de la FADQ.	L'évaluation n'a pas été faite en 2024-2025.	<i>Non réalisée</i>
Produire des transcriptions pour les vidéos et les webinaires déposés sur le site Web de la FADQ.	15 vidéos et webinaires sous-titrés ont été publiés sur le site Web.	<i>Réalisée</i>
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 de document administratif n'a été formulée.	<i>Non requise</i>
Diffuser la liste des membres du comité d'élaboration du PAPH dans un article <i>L'Expresso</i> , afin de mieux servir la clientèle ayant différents types d'incapacités.	Le 3 juin 2024, la liste des membres du comité a été diffusée dans l'intranet dans un article <i>L'Expresso</i> annonçant le dépôt du PAPH 2024-2025.	<i>Réalisée</i>

Mesures	Résultat 2024-2025	Statut
<p>Planifier la participation de la coordonnatrice du plan d'action à au moins une formation ou un atelier offert par l'OPHQ ou par une autre instance, comme le SCT ou les organismes hors de la fonction publique.</p>	<p>En tant que répondante ministérielle pour le mandat de la diversité et de l'inclusion, qui vise également les personnes handicapées, la coordonnatrice du PAPH a participé à quatre activités en lien avec le sujet, sous forme d'atelier, de webinaire et de conférence.</p> <p>De plus, elle est membre d'un groupe d'échange de répondants ministériels en diversité et inclusion, piloté par le SCT. Un groupe d'échange Teams a aussi été mis sur pied et créé afin de favoriser les échanges entre les répondants des ministères et organismes.</p>	<p><i>Réalisée</i></p>
<p>Rendre public le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025 par l'entremise du site Web de la FADQ.</p>	<p>Le PAPH 2024-2025 a été diffusé sur le site Web de la FADQ sur la page consacrée à l'accessibilité Web le 24 mai 2024.</p> <p>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 Web de la FADQ sont accessibles dans les lecteurs d'écrans.</p> <p>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 la clientèle présentant une incapacité auditive si celle-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.</p>	<p><i>Réalisée</i></p>

PRIORITÉ 3 : RECRUTEMENT RÉGULIER ET RÉINTÉGRATION

Mesures	Résultat 2024-2025	Statut
Évaluer la possibilité d'inclure l'apport des personnes handicapées dans la marque employeur de la FADQ.	Une personne en fauteuil roulant apparaît sur l'un des visuels de la marque employeur (bandeaux pour l'affichage de postes dans Emplois en ligne et pour les envois personnalisés ainsi que pour les affiches promotionnelles).	<i>Réalisée</i>
Ajouter un libellé dans tous les affichages des emplois (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.	313 affichages en lien avec la mention de souscription au Programme d'accès à l'égalité en emploi ont été publiés entre le 1 ^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.	<i>Réalisée</i>
Veiller à adapter les moyens d'évaluation aux besoins des personnes handicapées lors des processus de sélection en recrutement et en promotion, ainsi que lors des processus de sélection particuliers et des réévaluations pour des postes à un niveau supérieur.	Deux demandes d'adaptation ont été formulées lors de l'administration des moyens d'évaluation pour un processus de sélection en 2024-2025.	<i>Réalisée</i>

PRIORITÉ 4 : SENSIBILISATION DU PERSONNEL

Mesures	Résultat 2024-2025	Statut
Sensibiliser le personnel de la FADQ à la prise de conscience de l'importance d'intégrer pleinement les personnes handicapées au sein de l'organisation et de la société québécoise lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées et de la Journée internationale des personnes handicapées.	Un article <i>L'Expresso</i> a été publié dans l'intranet pendant la Semaine québécoise des personnes handicapées 2024, sous le thème « Ouvrons le dialogue », afin de sensibiliser le personnel. Le 2 décembre, un second article <i>L'Expresso</i> a été diffusé dans le journal interne dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées 2024 sous le thème « Un monde plus inclusif, j'embarque! ».	<i>Réalisée</i>
Sensibiliser les abonnés des réseaux sociaux de la FADQ à la situation des personnes handicapées, notamment lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées.	Une publication a été faite sur Facebook le 1 ^{er} juin 2024 à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées.	<i>Réalisée</i>
Rendre accessible aux membres du personnel, par le biais de l'intranet, le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025.	Le plan d'action a été déposé dans l'intranet de la FADQ le 3 juin 2024. Son dépôt a été annoncé par le biais d'un article <i>L'Expresso</i> .	<i>Réalisée</i>
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 à deux reprises en 2024, lors de la publication d'articles diffusés dans le journal interne <i>L'Expresso</i> , soit le 3 juin à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées ainsi que le 2 décembre, pour la Journée internationale des personnes handicapées.	<i>Réalisée</i>
Déployer à l'ensemble des employés de la FADQ une formation obligatoire sur les mesures d'urgence.	La formation a été offerte en juin 2024 à l'ensemble des employés de l'organisation. Le résultat de participation représente 569 employés sur 632 (90 %).	<i>Réalisée</i>

PRIORITÉ 5 : APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET SERVICES

Mesures	Résultat 2024-2025	Statut
Prendre en compte les besoins particuliers lors des projets d'aménagement du MTAA.	Un sondage pour recueillir les besoins par rapport aux tâches effectuées par les employés est lancé lors du début de chaque projet.	<i>Réalisée</i>
Prendre contact avec le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA) afin de connaître l'offre de services et d'évaluer la possibilité de faire appel à leurs services.	La FADQ n'a pas pris contact avec celui-ci pour l'année 2024-2025.	<i>Non réalisée</i>
Adopter des mesures inclusives d'approvisionnement en tenant un inventaire de produits accessibles pour répondre aux besoins futurs d'employés, y compris les personnes handicapées, et en visant à satisfaire le plus grand nombre de personnes possible.	Au cours de l'année 2024-2025, à la suite de recommandations en ergonomie, plusieurs acquisitions ont été effectuées pour répondre à des besoins particuliers, notamment du matériel ergonomique, dont des tables ajustables en hauteur, des souris adaptées et des fauteuils personnalisés.	<i>Réalisée</i>
Ajouter une mention dans les appels d'offres, s'il y a lieu, au moyen de critères relatifs au développement durable afin de sélectionner les prestataires de services qui prennent en compte l'équité, la solidarité sociale, la santé et la qualité de vie des personnes.	La mention n'a pas été ajoutée en 2024-2025, car nous ne sommes pas en mesure d'exiger des prestataires de services qu'ils prennent en compte ces critères de développement durable dans les appels d'offres que nous publions.	<i>Non réalisée</i>

PRIORITÉ 6 : INCLUSION SOCIALE ET RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

Mesures	Résultat 2024-2025	Statut
Accorder un soutien financier annuel à au moins quatre initiatives ou organismes communautaires agricoles et agroalimentaires qui favorisent l'inclusion sociale et la réduction des inégalités, comme prévu dans la Directive d'engagement communautaire.	L'organisation s'est dotée d'une Directive d'engagement communautaire en août 2022. Ainsi, la FADQ s'engage auprès d'au moins quatre organismes communautaires et entreprises d'économie sociale œuvrant en agriculture. Ceux-ci contribuent à l'inclusion sociale et à la réduction des inégalités. La FADQ participe à leurs initiatives en remettant une contribution afin de les soutenir dans leur mission, par exemple les organismes Moissonneurs Solidaires et Au cœur des familles agricoles. La totalité du budget dans le cadre de cette directive a été remise à sept organismes en 2024-2025.	<i>Réalisée</i>
Offrir une formation portant sur l'accessibilité des documents PDF et des formulaires dynamiques.	Une formation sur les standards d'accessibilité Web pour les documents PDF a été offerte en 2024-2025 pour un groupe de 10 participants.	<i>Réalisée</i>

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

Mesures	Résultat 2024-2025	Statut
Mettre à jour le groupe de travail représentatif de l'organisation pour l'élaboration du PAPH, en veillant à ce qu'au moins une personne handicapée y participe.	Le groupe de travail pour l'élaboration du PAPH a été mis à jour avec l'arrivée de nouveaux membres. Ce groupe inclut une personne handicapée.	<i>Réalisée</i>
Prévoir au moins une rencontre du comité de travail pour l'élaboration du PAPH.	Le groupe de travail a tenu une rencontre pour l'élaboration du PAPH.	<i>Réalisée</i>

GROUPE DE TRAVAIL

M. Francis Arsenault, Direction des solutions d'affaires organisationnelles
M^{me} Claudia Fernandez, Direction des solutions d'affaires organisationnelles
M^{me} Mélanie Giguère, Direction des ressources financières et matérielles
M. Steve Gosselin, Direction du traitement des données financières
M^{me} Caroline Houle, Direction des communications
M^{me} Pascale Perron, Direction des ressources humaines
M^{me} Jennifer Vézina, Vice-présidence à la clientèle

Section 5 : Coordination des services aux personnes handicapées

COORDONNÉES DE LA PERSONNE RESPONSABLE

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
Téléphone : 418 834-6867, poste 6555
Courriel : Pascale.Perron@fadq.qc.ca

Section 6 : Adoption du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2026

Le plan d'action de La Financière agricole du Québec à l'égard des personnes handicapées pour l'exercice 2025-2026 a été adopté par le président-directeur général, à Lévis, le 3 juin 2025.

ERNEST DESROSIERS
Président-directeur général
La Financière agricole du Québec