

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2027

Bilan 2024-2025

Mise à jour 2025-2026

Mot de la présidente-directrice générale

C'est avec fierté que je vous présente le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2027 de la Société québécoise de récupération et de recyclage (RECYC-QUÉBEC), réalisé dans le cadre de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées.

L'objectif premier du plan d'action est de respecter nos obligations en tant que société d'État et également, de mettre en place une démarche visant l'équité et la parité des individus. RECYC-QUÉBEC s'engage ainsi à faciliter l'accès à ses services aux personnes handicapées, à l'ensemble des citoyens ainsi qu'à son personnel en plus d'assurer un environnement de travail inclusif.

Ce plan nous donnera également l'occasion d'appliquer plusieurs principes du développement durable, tels que l'équité et la solidarité sociales, l'accès au savoir, la participation et l'engagement, ainsi que la santé et la qualité de vie.

Plusieurs directions de la Société ont travaillé à l'élaboration et au suivi du Plan d'action. Certaines difficultés vécues par les personnes handicapées ont été identifiées afin de pouvoir déterminer les meilleures actions à mettre en place pour en réduire les impacts. La Société est fière de contribuer au développement des connaissances à ce sujet.

Je tiens à souligner le travail d'équipe ayant mené à l'élaboration de ce plan d'action et je tiens à remercier toutes les personnes impliquées. Je profite également de l'occasion pour les assurer de mon engagement quant à sa mise en œuvre au sein de la Société.



Emmanuelle Géhin
Présidente-directrice générale

Introduction

L'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E— 20.1), adopté le 17 décembre 2004, prévoit que chaque ministère ou organisme public qui emploie au moins cinquante personnes adopte et diffuse un plan d'action qui détermine les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions et qui décrit les mesures prises pour y remédier.

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2027, adopté le 3 septembre 2024, présente les engagements et les mesures que RECYC-QUÉBEC entend réaliser afin de réduire ou d'éliminer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

Conformément aux exigences de la Loi, le présent document comprend la mise à jour du plan pour la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026, ainsi que le bilan des actions réalisées pour l'année 2024-2025.

Enfin, dans le but de permettre une amélioration constante de nos pratiques à l'égard des personnes handicapées, nous vous invitons à soumettre vos commentaires en tout temps par courriel à info@recyc-quebec.gouv.qc.ca ou en communiquant avec nous au numéro de téléphone sans frais 1 800-807-0678. Vous pouvez également nous écrire aux adresses suivantes :

Bureau de Québec (siège social)

500, Grande-Allée Est
Bureau 201
Québec (Québec)
G1R 2J7
418 643-0394

Bureau de Montréal

141, avenue Président-Kennedy
8^e étage
Montréal (Québec)
H2X 1Y4
514 352-5002

Sigles

Signification des sigles utilisés

DDORH :

Direction Développement organisationnel et ressources humaines

DCRPMS :

Direction Communications, relations publiques et marketing social

DGFC :

Direction Gestion financière et conformité

DO :

Direction des opérations

SAC :

Service à la clientèle

OPHQ :

Office des personnes handicapées du Québec

PAPH :

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Ce document est disponible en média adapté sur demande.

Dans le présent document, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte.

** Avant d'imprimer, pensez à l'environnement.

Partie I. Portrait de RECYC-QUÉBEC

1.1 Mission

Amener le Québec à réduire, réutiliser, recycler et valoriser les matières résiduelles dans une perspective d'économie circulaire et de lutte contre les changements climatiques.

1.2 Mandat

Promouvoir, développer et favoriser la réduction, le réemploi, la récupération et le recyclage de contenants, d'emballages, de matières ou de produits ainsi que leur valorisation dans une perspective de conservation des ressources.

À l'intérieur de son mandat, la Société est sujette à collaborer et à conclure des ententes avec divers partenaires, tels que des municipalités, des sociétés ou des organismes. Elle exerce également un rôle de sensibilisation auprès de la population en offrant, entre autres, des services et des outils facilitant l'apprentissage de la gestion des matières résiduelles.

1.3 Groupe de travail

Un comité interne a été formé afin notamment de veiller à l'élaboration du présent plan d'action.

Le choix des membres s'est fait dans le souci d'une représentativité des divers services au sein de RECYC-QUÉBEC (voir annexe 1). Une rencontre du comité devrait normalement se tenir tous les six mois dans le but de maintenir et d'appuyer la réalisation des activités de mise en œuvre du plan d'action.

En plus de contribuer au déploiement de la démarche pour la réduction des obstacles à l'égard des personnes handicapées, le rôle de ce groupe de travail est principalement d'orienter, de coordonner et de conseiller, selon les besoins, sur les différentes actions à mettre en place pour favoriser l'atteinte des objectifs visés. Les efforts ainsi combinés permettront une plus grande diffusion de l'information et une meilleure prise en charge de la démarche par l'ensemble des directions de l'organisation.

Par ailleurs, la coordonnatrice des services aux personnes handicapées représente RECYC-QUÉBEC et fait foi de l'engagement de l'organisation à produire le plan d'action annuel et à en faire le suivi. Elle est aussi chargée de recevoir les demandes de renseignements, les commentaires ainsi que les suggestions et d'y donner suite avec la collaboration des secteurs concernés, le cas échéant.

1.4 Adoption et diffusion : bilan 2024-2025

La mise à jour du PAPH a été adoptée par le comité de direction le 13 avril 2026. La version électronique est accessible sur notre site Web à l'adresse www.recyc-quebec.gouv.qc.ca.

1.5 Structure administrative

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, composé de 11 membres nommés par le gouvernement, établit les orientations stratégiques de RECYC-QUÉBEC, s'assure de leur mise en application et s'enquiert de toute question qu'il juge importante. Il est également imputable des décisions de l'organisation auprès du gouvernement et en répond auprès du ministre de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs. Pour l'assister dans son mandat, le conseil est

soutenu par trois comités statutaires, soit le comité de gouvernance et d'éthique, le comité d'audit et le comité des ressources humaines. Il peut également créer des comités ad hoc au besoin.

Organigramme

En date du 1^{er} avril 2026, RECYC-QUÉBEC emploie soixante-douze employés répartis dans nos deux bureaux, dont l'un est situé à Québec et l'autre à Montréal. Environ le quart des effectifs est basé au bureau de Québec, alors que la majorité exerce ses fonctions à Montréal.

1.6 Engagement à réduire les obstacles

RECYC-QUÉBEC s'engage à réduire les obstacles à l'égard des personnes handicapées au sein de son organisation. Pour cela, elle poursuit ses efforts constants et rend disponibles des ressources afin de diminuer les enjeux liés aux préjugés et à la discrimination, à l'accueil et aux moyens de communication, ainsi que ceux liés aux programmes et services offerts par la Société.

1.7 Traitement des plaintes

Pour les années 2024-2025, aucune plainte, interne et/ou externe, officielle n'a été déposée relativement à l'intégration des personnes handicapées ou concernant l'accessibilité aux documents et services (tableau 1).

Bien que nous n'ayons pas reçu de demande d'accommodement ni de plainte concernant l'accessibilité de l'ensemble des documents ou des services offerts par la Société, la direction Secrétariat général et services juridiques, la direction Développement organisationnel et ressources humaines, ainsi que la ligne d'information collaboreront afin de maintenir et d'assurer un processus de gestion des plaintes qui répond aux besoins du public : celui de recueillir les plaintes, les requêtes ainsi que les demandes reçues et faire le suivi approprié.

Tableau 1 : Nombre de plaintes selon l'année financière

| PLAINTES | |
|---------------|-----------|
| | 2024-2025 |
| Nombre reçu | 0 |
| Nombre traité | 0 |

Partie II. Bilan 2024-2025

Bilan des réalisations 2024-2025

2.1 Au regard de la promotion et la prévention des situations de discrimination

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI | RÉSULTATS | ÉTAT DE RÉALISATION 2024-2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Outiller le personnel du SAC afin qu'il puisse répondre adéquatement aux demandes de renseignements des personnes handicapées | Offrir un service à la clientèle adaptée facilitant la communication et les échanges avec les personnes handicapées | Informer et outiller le personnel du SAC pour que les moyens de communication utilisés soient adaptés aux personnes handicapées | Formation des employés à l'aide du guide développé par l'OPHQ : « Mieux accueillir les personnes handicapées » | La formation a été créée. Formation des employés du service à la clientèle (2025-2026). | En cours de réalisation |
| | Accueillir adéquatement dans nos locaux une personne handicapée | Mettre à la disposition des agents du service à la clientèle une liste à jour des organismes offrant des services d'interprétation | Création et diffusion d'une liste des organismes offrant des services d'interprétation | | Non applicable (Prévu au plan 2025-2026) |

2.2 Au regard de l'accessibilité aux services offerts

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI | RÉSULTATS | ÉTAT DE RÉALISATION 2024-2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------|
| Manque d'adaptation de l'accueil et du service aux personnes handicapées | Traiter de l'accessibilité aux personnes handicapées dans le cadre des journées d'accueil destinées aux nouveaux employés du service à la clientèle. | Sensibiliser les personnes en poste à l'accueil pour qu'elles puissent bien recevoir et orienter les visiteurs handicapés | Nombre d'employés formés et liste des moyens à privilégier selon le type d'invalidité | | Non applicable (Prévu aux plans 2025-2026 et 2026-2027) |
| Difficulté d'accès aux ressources numériques | Améliorer l'expérience utilisateur dans l'espace virtuel | Consultation de différents organismes pour des rétroactions sur l'accès de notre site Web et application mobile | Modifications apportées selon les recommandations reçues | | Non applicable (Prévu aux plans 2025-2026 et 2026-2027) |

2.3 Au regard de l'accessibilité au travail

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI | RÉSULTATS | ÉTAT DE RÉALISATION 2024-2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble du personnel | Favoriser l'embauche de personnes handicapées | 1. Identifier les meilleures pratiques en matière d'embauche 2. Procéder à une veille des meilleures pratiques gouvernementales en matière d'embauche de membres des groupes cibles | Liste des meilleures pratiques | | En continu |
| | | Joindre le Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées afin de favoriser l'échange de bonnes pratiques et le réseautage | Participation au Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées | | Non applicable (Prévu au plan 2026-2027) |
| | | Offrir aux gestionnaires la formation en matière de diversité et d'accommodements raisonnables en milieu de travail | Nombre de gestionnaires formés | 9 gestionnaires formés sur l'équité, la diversité et l'inclusion le 3 décembre 2025 | Réalisé |
| | | Afficher les postes vacants sur divers sites spécialisés | Nombre de postes affichés et nature des réseaux de diffusion | | En cours de réalisation |

2.4 Au regard de l'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI | RÉSULTATS | ÉTAT DE RÉALISATION 2024-2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Manque d'accessibilité aux personnes handicapées dans les locaux de la Société | Offrir un environnement accessible, adapté et sécuritaire à la clientèle et au personnel handicapé qui se présentent aux bureaux de RECYC-QUÉBEC | Consulter un organisme spécialisé et si requis, obtenir une analyse et des recommandations sur l'accessibilité des lieux de travail aux personnes handicapées | <p>Nombre de suggestions reçues</p> <p>Modifications apportées selon les suggestions et les recommandations reçues</p> | | <p>Non applicable (Prévu au plan 2026-2027)</p> <p>Non applicable (Prévu au plan 2026-2027)</p> |

2.5 Au regard de l'accessibilité à l'information et aux documents

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI | RÉSULTATS | ÉTAT DE RÉALISATION 2024-2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------|
| Inaccessibilité de certains contenus sur le site Web, l'intranet, les plateformes Web, les documents téléchargeables et les fichiers multimédias | Poursuivre l'adaptation de nos contenus selon les standards sur l'accessibilité | Formations ou accompagnements auprès des gestionnaires et du personnel afin de les conscientiser aux normes d'accessibilité Web | Nombre d'employés formés Documents produits | | En continu |
| | Effectuer une veille et bonifier nos pratiques actuelles | Suivre l'évolution des méthodes et des technologies utilisées pour rendre les sites Web plus accessibles, lectures et recherches auprès d'autres sociétés d'État | Modifications et bonifications apportées si nécessaire | | Non applicable (Prévu au plan 2025-2026) |
| | Inclure dans la déclaration de services aux citoyens un engagement clair quant à l'adaptation des documents et des services destinés au public pour les personnes handicapées. | Bonifier la déclaration par l'ajout d'un engagement clair sur l'adaptation des documents et services offerts aux personnes handicapées. | Ajout dans la déclaration de services aux citoyens | | Non débuté |

2.6 Au regard de l'approvisionnement en biens et en services accessibles

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI | RÉSULTATS | ÉTAT DE RÉALISATION 2024-2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------|
| Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi sur l'approvisionnement accessible | Faire connaître le guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ | Rendre disponible et informer les ressources matérielles du guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ et les intégrer dans les outils d'approvisionnement responsable existants | Nombre d'employés informés | | Non applicable (Prévu au plan 2025-2026) |
| Veiller à ce que les besoins en équipements adaptés soient offerts | S'assurer, au moment de l'achat, de la location de biens ou lors de l'attribution de contrats de service, que les besoins des personnes handicapées sont pris en compte (art. 61.3) | 1— Former le personnel visé par les règles d'approvisionnement accessible aux personnes handicapées 2— Informer les employés (approvisionnement inclusif) | Lorsque le besoin est nommé, lui offrir les équipements adéquats (mesure en continu) | Équipements fournis selon les demandes reçues | En continu |
| | Mise à jour de la liste de fournisseurs d'équipements adaptés | Veiller à ce que la mise à jour de la liste de fournisseurs soit réalisée annuellement et intégrer cette liste aux outils d'approvisionnement responsable existants | Mise à jour liste de la liste des fournisseurs de matériel et d'équipements adaptés | Liste à jour | Réalisé |
| | Répondre aux demandes d'évaluation ergonomique des employés et des personnes handicapées. | Procéder aux adaptations nécessaires afin de réduire ou d'éliminer les obstacles physiques avec un ergonomiste (mobilier et équipements). | Nombre de demandes reçues et répondues | | En continu |

2.7 Au regard de l'adaptation aux situations particulières (urgence, santé publique, sécurité civile)

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI | RÉSULTATS | ÉTAT DE RÉALISATION 2024-2025 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| En situation d'urgence, veillez à ce que les personnes handicapées soient prises en charge rapidement | Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour le personnel handicapé. | Sensibiliser et informer les nouveaux membres du personnel quant aux mesures d'urgence à prendre à l'égard des personnes handicapées. | Diffusion de la formation à l'ensemble du personnel. Plan de mesure d'urgence | | Non applicable (Prévu au plan 2025-2026) |
| | | Diffuser une actualité dans l'intranet des mesures à prendre en cas d'urgence et rappel des coordonnées des différents coordonnateurs et coordonnatrices SST. | Nombre de manchettes dans l'intranet | 1 actualité dans l'intranet (novembre 2024) | Réalisé |
| | | Mise à jour des mesures d'urgence : • Actualiser le Plan des mesures d'urgence • Former les secouristes et responsables quant aux mesures à appliquer | Nombre de mise à jour du Plan de mesures d'urgence Nombre d'employés formés | Plan de mesures d'urgence mise à jour en 2024 (10 avril) 3 employés formés (1 employé en novembre 2024 et 2 employés janvier 2026) | Réalisé Réalisé |

2.8 Au regard de la sensibilisation et de la formation du personnel et des mandataires

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | INDICATEURS DE SUIVI | RÉSULTATS | ÉTAT DE RÉALISATION 2024-2025 |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|
| Méconnaissance des réalités et des besoins des personnes handicapées | Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées | Promouvoir les événements concernant les personnes handicapées (Semaine québécoise des personnes handicapées) | Nombre d'articles dans l'intranet Mention sur les médias sociaux | Nombre d'article : 1 Réseaux sociaux : 1 | En continu |
| | | Publier sur l'intranet le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2024 ainsi que les bilans annuels | Publication | Publication du plan d'action et des bilans annuels | Réalisé |
| | | Diffuser la formation « La gestion de la diversité, un atout pour la Société » parmi les nouveaux membres du personnel en contact avec la clientèle. | Nombre d'employés formés | | Non débuté |

Partie III. Plan 2024-2027 (mise à jour 2025-2026)

Présentation du plan

3.1 Au regard de la promotion et la prévention des situations de discrimination

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | RESPONSABLES | RÉSULTATS | | | INDICATEURS DE SUIVI |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 | |
| Outils le personnel du SAC afin qu'il puisse répondre adéquatement aux demandes de renseignements des personnes handicapées | Offrir un service à la clientèle adaptée facilitant la communication et les échanges avec les personnes handicapées | <p>Informer et outiller le personnel du SAC pour que les moyens de communication utilisés soient adaptés aux personnes handicapées</p> <p>Informer les employés de la disponibilité des guides développés par l'OPHQ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guide d'information « Mieux accueillir les personnes handicapées » | DDORH | X | X | | <p>Document regroupant les guides et les sites sur les outils accessibles disponibles sur l'intranet</p> <p>Rappel aux six mois et au besoin</p> |
| | Accueillir adéquatement dans nos locaux une personne handicapée | Mettre à la disposition des agents du SAC une liste à jour des organismes offrant des services d'interprétation | DDORH | | X | | Disponible sur l'intranet |

3.2 Au regard de l'accessibilité aux services offerts

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | RESPONSABLES | RÉSULTATS | | | INDICATEURS DE SUIVI |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 | |
| Manque d'adaptation de l'accueil et du service aux personnes handicapées | Traiter de l'accessibilité aux personnes handicapées dans le cadre des journées d'accueil destinées aux nouveaux employés du SAC | Sensibiliser les personnes en poste à l'accueil pour qu'elles puissent bien recevoir et orienter les visiteurs handicapés | DDORH | | X | X | Nombre d'employés formés et liste des moyens à privilégier selon le type d'invalidité |
| Difficulté d'accès aux ressources numériques | Améliorer l'expérience utilisateur dans l'espace virtuel | Consultation de différents organismes pour des rétroactions sur l'accès de notre site Web et application mobile | DDORH DCRPMS | | X | X | Modifications apportées selon les recommandations reçues |

3.3 Au regard de l'accessibilité au travail

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | RESPONSABLES | RÉSULTATS | | | INDICATEURS DE SUIVI | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 | | |
| Faible représentativité des personnes handicapées dans l'ensemble du personnel | Favoriser l'embauche des personnes handicapées | Identifier les meilleures pratiques en matière d'embauche (2024-2025) | DDORH | X | X | X | Liste des meilleures pratiques | |
| | | Procéder à une veille des meilleures pratiques gouvernementales en matière d'embauche de membres des groupes cibles | | | X | X | | |
| | | Joindre le Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées afin de favoriser l'échange de bonnes pratiques et le réseautage | DDORH | | | | X | Participation au Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées |
| | | Offrir aux gestionnaires la formation en matière de diversité et d'accommodements raisonnables en milieu de travail | DDORH | X | X | X | Liste des organismes offrant ces formations (2024-2025) Offrir la formation (2025-2026) | |
| | | Afficher les postes vacants sur divers sites spécialisés | DDORH | X | X | X | Liste des sites spécialisés utilisés | |

3.4 Au regard de l'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | RESPONSABLES | RÉSULTATS | | | INDICATEURS DE SUIVI |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|
| | | | | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 | |
| Manque d'accessibilité aux personnes handicapées dans les locaux de la Société | Offrir un environnement accessible, adapté et sécuritaire à la clientèle et au personnel handicapé qui se présentent aux bureaux de RECYC-QUÉBEC | Consulter un organisme spécialisé et si requis, obtenir une analyse et des recommandations sur l'accessibilité des lieux de travail aux personnes handicapées | DDORH DGFC | | | X | Nombre de suggestions reçues |
| | | | DDORH DGFC | | | X | Modifications apportées selon les suggestions et les recommandations reçues |

3.5 Au regard de l'accessibilité à l'information et aux documents

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | RESPONSABLES | RÉSULTATS | | | INDICATEURS DE SUIVI |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------------------------------------|
| | | | | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 | |
| Inaccessibilité de certains contenus sur le site Web, l'intranet, les plateformes Web, les documents téléchargeables et les fichiers multimédias | Poursuivre l'adaptation de nos contenus selon les standards sur l'accessibilité | Sensibilisation auprès des gestionnaires et du personnel afin de les conscientiser aux normes d'accessibilité Web | DDORH DCRPMS | | X | X | Nombre d'employés sensibilisés/informés |
| | Effectuer une veille et bonifier nos pratiques actuelles | Suivre l'évolution des méthodes et des technologies utilisées pour rendre les sites Web plus accessibles, lectures et recherches auprès d'autres sociétés d'État | DDORH DCRPMS | | X | | Nombre de modifications et bonifications apportées, si nécessaire |
| | Inclure dans la déclaration de services aux citoyens un engagement clair quant à l'adaptation des documents et des services destinés au public concernant les personnes handicapées | Bonifier la déclaration par l'ajout d'un engagement clair sur l'adaptation des documents et services offerts aux personnes handicapées | DDORH DCRPMS | X | X | | Ajout dans la déclaration de services aux citoyens |

3.6 Au regard de l'approvisionnement en bien et en services accessibles

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | RESPONSABLES | RÉSULTATS | | | INDICATEURS DE SUIVI |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 | |
| Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi sur l'approvisionnement accessible | Faire connaître le guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ | Rendre disponible et informer les employés aux ressources matérielles du guide sur l'approvisionnement accessible élaboré par l'OPHQ et intégrer ces ressources dans les outils d'approvisionnement responsable existants | DDORH DO | | X | X | Nombre d'employés informés |
| | | | | | X | X | Nombre de demandes reçues |
| Veiller à ce que les besoins en équipements adaptés soient offerts | S'assurer, au moment de l'achat, de la location de biens ou lors de l'attribution de contrats de service, que les besoins des personnes handicapées sont pris en compte (selon l'article 61.3) | Former le personnel visé par les règles d'approvisionnement accessible aux personnes handicapées Informer les employés (approvisionnement inclusif) | DDORH DGFC | | X | | Lorsque le besoin est nommé, offrir les équipements adéquats (mesure en continu) |
| | Mise à jour de la liste de fournisseurs d'équipements adaptés | Veiller à ce que la mise à jour de la liste de fournisseurs soit réalisée annuellement et intégrer cette liste aux outils d'approvisionnement responsable existants | DGFC DO | X | X | X | Liste de fournisseurs mise à jour |
| | Répondre aux demandes d'évaluation ergonomique des employés et des personnes handicapées | Procéder aux adaptations nécessaires afin de réduire ou d'éliminer les obstacles physiques en collaboration avec un ergonomiste (mobiliers et équipements appropriés) | DDORH | X | X | X | Nombre de demandes reçues et répondues |

3.7 Au regard de l'adaptation aux situations particulières (urgence, santé publique, sécurité civile)

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | RESPONSABLES | RÉSULTATS | | | INDICATEURS DE SUIVI |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 | |
| En situation d'urgence, veillez à ce que les personnes handicapées soient prises en charge rapidement | Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour le personnel handicapé | Sensibiliser et informer les nouveaux membres du personnel quant aux mesures d'urgence à prendre à l'égard des personnes handicapées | DDORH | | X | | Diffusion de la formation à l'ensemble du personnel Plan de mesure d'urgence |
| | | Diffuser une actualité dans l'intranet des mesures à prendre en cas d'urgence et rappel des coordonnées des différents coordonnateurs et coordonnatrices SST | DDORH | X | X | X | Nombre de publication dans l'intranet |
| | | Mise à jour des mesures d'urgence : <ul style="list-style-type: none"> • Actualiser le plan des mesures d'urgence • Former les secouristes et responsables quant aux mesures à appliquer | DDORH | X | X | X | Nombre de mise à jour du plan de mesures d'urgence Nombre d'employés formés |

3.8 Au regard de la sensibilisation et de la formation du personnel et des mandataires

| OBSTACLES | OBJECTIFS | MESURES | RESPONSABLES | RÉSULTATS | | | INDICATEURS DE SUIVI |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------------------------------|
| | | | | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 | |
| Méconnaissance des réalités et des besoins des personnes handicapées | Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées | Promouvoir les événements concernant les personnes handicapées (Semaine québécoise des personnes handicapées) | DDORH | X | X | X | Nombre de publication sur l'intranet et les réseaux sociaux |
| | | Publier sur l'intranet le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2027 ainsi que les bilans annuels | DDORH | X | X | X | Dates de publications des bilans annuels |
| | | Diffuser la formation « La gestion de la diversité, un atout pour la Société » parmi les nouveaux membres du personnel en contact avec la clientèle | DDORH | X | X | X | Nombre d'employés formés |

Partie IV. Principes de développement durable

Compte tenu de l'engagement de RECYC-QUÉBEC en vertu son plan d'action de développement durable, l'élaboration et la rédaction du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées ont été réalisées en prenant en compte les 16 principes de la Loi sur le développement durable. Une analyse a permis de constater que notre plan d'action est en lien avec sept de ces principes.

| PRINCIPE | DESCRIPTION |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Santé et qualité de vie | L'amélioration constante de l'accessibilité physique des lieux et l'adaptation des postes de travail qui sont effectuées pour la sécurité et la qualité de vie des employés handicapés permettent d'améliorer la santé et la qualité de vie des personnes au travail. RECYC-QUÉBEC met au centre de ses préoccupations les personnes et l'amélioration de leur qualité de vie. En effet, les mesures retenues dans le plan d'action visent à privilégier un environnement sain en veillant à la sécurité des personnes, à leurs conditions de travail et à leur bien-être psychosocial. |
| Équité et solidarité sociales | <p>La solidarité sociale est l'essence même du plan d'action.</p> <p>Les actions prévues seront entreprises dans un souci d'équité et de solidarité sociales, notamment en favorisant l'accessibilité à nos services, le respect des droits fondamentaux des individus et l'égalité des chances à l'emploi.</p> <p>RECYC-QUÉBEC s'assure que les critères de sélection sont conformes aux processus de dotation et voit à ce que les moyens d'évaluation soient ajustés de manière à tenir compte des particularités des personnes handicapées.</p> <p>La candidature des personnes handicapées, lesquelles font partie des groupes cibles, est considérée en priorité lorsque des postes doivent être dotés à partir des banques de personnes qualifiées.</p> |
| Participation et engagement | <p>Dans le cadre de son plan d'action, RECYC-QUÉBEC effectuera :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la gestion des plaintes et des recommandations sur la qualité des services ; • la promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées auprès de ses employés et clientèles afin de contribuer à leur mobilisation sur les questions relatives aux personnes handicapées. |
| Accès au savoir | RECYC-QUÉBEC travaille à l'amélioration constante de l'accessibilité des sites Web de la Société afin d'assurer un accès aux informations à l'ensemble de ses clientèles. |
| Prévention | Par le biais du plan d'action, RECYC-QUÉBEC met en place les conditions nécessaires pour favoriser l'intégration des personnes handicapées. De plus, la sécurité des personnes handicapées est assurée par des intervenants qui ont été formés pour leur prêter assistance lors de situations d'urgence. |

TABLEAU : ÉCHELLE DE CLASSIFICATION

L'état d'avancement de chacune des mesures a été évalué de manière qualitative et globale, considérant la progression des indicateurs et des réalisations depuis le début de la mise en œuvre du plan d'action.

Le système de notation suivant a été utilisé.

| INDICATEUR | SIGNIFICATION |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réalisé | L'objectif est complété selon les attentes prévues. La mesure des indicateurs démontre que les cibles ont été atteintes. |
| En cours de réalisation | Les actions progressent selon les attentes. Plusieurs activités ont été mises en place pour permettre l'avancement de l'action et l'objectif est en voie d'être complété prochainement. |
| En continu | L'objectif fait état d'une mise en œuvre permanente. |
| Non débuté | L'objectif n'a pas débuté et sera reconduit à un plan ou une année ultérieure. |
| Abandonné | L'objectif ne progresse pas puisqu'aucune mobilisation de prise en charge n'a été démontrée. Il doit être reconsidéré. |
| Non applicable | L'action n'était pas prévue pour l'année en cours. Sa réalisation est planifiée à une année ultérieure du plan. |

Annexe 1 : Le comité

**COORDONNATRICE DES SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES ET
RESPONSABLE DE LA RÉDACTION :**

Geneviève Lépine

Partenaire d'affaires principale en ressources humaines

MEMBRES DU COMITÉ :

Marie-France Morin

Agente de gestion financière et vérification

Émilie Girard

Conseillère en communication

Nicolas Robert

Technicien en informatique



Pour plus d'informations :
visitez le site <https://www.recycquebec.gouv.qc.ca/>
ou téléphonez au 418 643-0394.