

Bilan des réalisations 2025-2026 découlant du plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2026

Période couverte : 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Personne responsable du plan d'action

Le mandat de l'élaboration du plan d'action 2024-2026 a été confié à un groupe de travail coordonné par la Direction principale talent et culture.

La personne nommée à titre de coordonnatrice de services aux personnes handicapées est madame Marie-Claude Soucy, vice-présidente finances, talents et technologies.

Ses coordonnées sont :

Marie-Claude Soucy, vice-présidente finances, talents et technologies
Autorité des marchés financiers
800, rue du Square-Victoria, bureau 2200
Montréal (Québec)
H3C 0B4
514 395-0337, poste 2111

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026
ISBN 978-2-555-03331-3 (PDF)

Autorité des marchés financiers

Table des matières

Personne responsable du plan d'action2

Portrait de l'organisation4

Introduction5

Faits saillants.....5

Adoption et diffusion : bilan 2025-2026.....6

Reddition de comptes.....7

Bilan des réalisations 2025-2026 du plan d'action 2024-20268

1. Normes d'accessibilité Web – Contenu8

2. Normes d'accessibilité Web – Développement.....9

3. Accès à l'emploi 11

4. Adapter les pratiques en gestion des ressources humaines (RH) 14

5. Accessibilité aux différents lieux de travail 17

6. Adaptation aux situations particulières : situation d'urgence..... 18

7. Communications accessibles 19

8. Communications accessibles20

9. Accessibilité aux services offerts.....21

10. Mesures d'accessibilité à l'information et aux documents.....22

11. Accessibilité aux examens26

12. Approvisionnement en biens et en services accessibles28

13. Satisfaction de la clientèle.....29

14. Consultation de la clientèle visée30

15. Éducation financière.....31

Portrait de l'organisation

Instituée par la *Loi sur l'Autorité des marchés financiers*, maintenant la *Loi sur l'encadrement du secteur financier*, l'Autorité des marchés financiers (AMF) est l'organisme mandaté par le gouvernement du Québec pour encadrer le secteur financier québécois et prêter assistance aux consommateurs de produits et services financiers. Elle se distingue par un encadrement intégré des domaines de l'assurance, des valeurs mobilières, des instruments dérivés, des institutions de dépôts – à l'exception des banques – et de la distribution de produits et services financiers, incluant le courtage hypothécaire et l'exercice de l'activité d'évaluation du crédit.

Le siège social de l'AMF est situé à Québec, sur le boulevard Laurier. L'organisation dispose d'un autre bureau, à Montréal, sur la rue du Square-Victoria.

Le président-directeur général, nommé par le gouvernement du Québec, assure la direction et la gestion de l'AMF. Il exerce les fonctions et pouvoirs qui sont attribués à l'AMF par les lois visées à l'article 7 de la *Loi sur l'encadrement du secteur financier*. Aussi, l'AMF est administrée par un conseil d'administration composé de membres nommés par le gouvernement.

L'autonomie financière de l'AMF est assurée par les cotisations et les droits versés par les personnes et les entreprises concernées par les lois qu'elle est chargée d'administrer.

La mission principale de l'organisation est d'encadrer le secteur financier québécois de manière à favoriser son bon fonctionnement et à protéger les consommateurs de produits et de services financiers.

Notre vision est celle d'une AMF à valeur ajoutée pour le consommateur et le secteur financier.

Les valeurs qui guident nos actions de façon quotidienne sont l'intégrité, l'ouverture, l'excellence et l'engagement.

Introduction

L'AMF présente le bilan **2025-2026** du plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2026.

Ce bilan est déposé conformément à l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, en vertu duquel les ministères et organismes publics qui emploient au moins 50 personnes doivent produire annuellement un plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

Les réalisations présentées dans ce bilan sont élaborées et déployées en s'appuyant sur les valeurs d'ouverture et d'engagement de l'AMF. De plus, elles traduisent le souci que l'AMF accorde à l'inclusion des personnes handicapées ainsi qu'à la diversité sous toutes ses formes, comme promulguées dans son plan stratégique 2025-2029.

L'AMF tient à remercier l'ensemble de ses employé(e)s et toutes les personnes ayant contribué aux efforts visant à mettre son engagement en action, en particulier le comité consultatif à l'égard des personnes handicapées (regroupant notamment une employée aux prises avec un handicap) et les comités de gouvernance et d'éthique et de ressources humaines du conseil d'administration.

Ce dernier bilan du plan d'action 2024-2026 couvre la période débutant le **1^{er} avril 2025 et se terminant le 31 mars 2026**.

Faits saillants

Ce bilan prend comme assise l'objectif de l'AMF de réduire substantiellement les obstacles à l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre des activités qui la constitue.

La période 2025-2026 a été marquée par diverses réalisations visant autant les employé(e)s de l'AMF que les différentes parties prenantes de l'industrie des services financiers.

Voici quelques faits saillants de nos réalisations 2025-2026 :

1. Mise en place d'un cadre de développement Web qui assurera le respect des standards technologiques et des règles d'accessibilité des sites Web (SGQRI 008 2.0). Il comprend entre autres :
 - Un gabarit pour la feuille de styles pour chaque projet ;
 - Une bibliothèque des assets (normes, balisage, code source et documentation) qui est mise à la disposition des équipes de développement ;
 - Un guide de l'accessibilité (bonnes pratiques, références, outils de tests, etc.).

Cette documentation est intégrée au cadre de la Direction du développement des technologies de l'information et il fait partie des exigences de base pour tout développement.

2. L'AMF a accueilli, pour une 4^e année consécutive (2022-2023-2024-**2025**), un stagiaire d'un jour aux prises avec un handicap dans le cadre du programme DuoEmploi.
3. Renouvellement, pour l'exercice 2025-2026, d'une personne neurodivergente recrutée initialement par l'entremise du programme DuoEmploi (2023) à la Direction de l'approvisionnement, dans le respect des mesures d'adaptation liées à ses limitations fonctionnelles et à son horaire particulier.

4. Un recruteur de l'AMF a participé au programme canadien « Mentor Habilités » qui consiste à accompagner un étudiant neurodivergent désirant explorer les différentes facettes professionnelles en lien avec sa future carrière.
5. Une collaboration a été établie avec l'Institut Nazareth et Louis Braille (seul centre de réadaptation uniquement spécialisé en déficience visuelle au Québec) dans le but de recommander les meilleurs outils à utiliser pour les candidats atteints d'une déficience visuelle, notamment pour lire les manuels lors de la préparation à un examen de qualification régie par l'AMF.
6. Un nouveau visuel du site en ligne pour la vente de manuels dédiés à la préparation aux examens passés à l'AMF a été achevé dans le but d'offrir une expérience utilisateur encore plus agréable et intuitive. En plus de répondre aux normes gouvernementales en matière d'accessibilité, le site s'adapte à la navigation sur les cellulaires et les tablettes.

Adoption et diffusion : bilan 2025-2026

Le présent bilan a été soumis au conseil d'administration de l'AMF le 10 septembre 2026. Le plan a été adopté¹ et diffusé en septembre 2024.

La version électronique du plan est accessible sur le site Web de l'AMF, à l'adresse suivante :

https://lautorite.qc.ca/fileadmin/lautorite/grand_public/publications/organisation/codes-politiques-plans-action/2025-2026-bilan-plan-action-personnes-handicapees.pdf

De plus, un exemplaire du bilan a été transmis à l'Office des personnes handicapées du Québec. Il est à noter que, sur demande, une personne handicapée peut obtenir gratuitement une version adaptée du bilan.

¹ Résolution 2024-CA-0024 du Conseil d'administration de l'AMF, 25 septembre 2024.

Reddition de comptes

En vertu de la politique gouvernementale visant l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, les ministères et organismes publics doivent rendre compte dans leur bilan annuel :

- du nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public ;
- des mesures d'accommodement dont ils se sont dotés pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à leurs documents et à leurs services.

En ce sens, durant la dernière année 2025-2026 du plan d'action, l'AMF a reçu et traité deux plaintes ainsi que 123 demandes d'accommodement, toutes en lien avec l'accessibilité aux examens. Pour tous les cas et dans une perspective d'amélioration continue, un suivi individualisé a été fourni afin d'apporter les mesures correctives ou d'accommodement nécessaires. Enfin, tous les plaignants ou demandeurs ont été satisfaits des solutions mises en place.

Sommaire des deux plaintes reçues et traitées :

1. Problème avec un logiciel informatique

Un candidat, pour lequel nous avons autorisé qu'il utilise le logiciel Word Q (logiciel d'aide à la lecture et à l'écriture pour des utilisateurs ayant des troubles d'apprentissage) lors de la passation de son examen, s'était plaint que celui-ci ne permettait pas de lire en langue anglaise. Aussi, s'étant plaint du fait qu'il avait dû se déplacer à Montréal pour faire son examen la première fois alors qu'il réside à Gatineau, le candidat a pu replanifier des séances d'examens à Gatineau avec le logiciel Word Q corrigé.

2. Expiration des délais pour débiter une période probatoire

Une plaignante, à qui des mesures d'accommodement ont été accordées pour la passation de ses examens (examens dans un lieu près de chez elle, dans un local seul et accessible sans avoir à prendre un ascenseur) et souffrante d'anxiété, s'était plainte de l'expiration de la validité de ses examens qui avaient été réussis durant son congé de maternité.

L'AMF a donc contacté la plaignante pour évaluer ce qui pouvait être fait dans sa situation, tout en respectant la réglementation et la protection du public. Pour diminuer les délais et les frais associés à la reprise des examens, l'AMF a exceptionnellement accepté d'exempter la plaignante de certaines exigences d'entrée en carrière, mais a toutefois exigé la reprise de certains examens, le tout, à la satisfaction de la plaignante.

Enfin, en ce qui concerne les **demandes d'accommodement**, des exemples concrets sont énoncés dans le présent document au point « 11. Accessibilité aux examens » pour la qualification d'entrée en carrière des représentants du secteur financier.

Bilan des réalisations 2025-2026 du plan d'action 2024-2026

1. Normes d'accessibilité Web – Contenu		
Obstacle	Difficultés liées à la consultation du site Web (externe) de l'AMF pour les personnes ayant un handicap visuel.	
Objectif	S'assurer que le site Web maintienne le respect des standards reconnus dans l'industrie ainsi que ceux sur l'accessibilité des sites Web (SGQRI 008 2.0) produits par le Secrétariat du Conseil du trésor.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction des stratégies numériques (DSN).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
S'assurer que le niveau de littératie est respecté (niveau académique du secondaire) pour la section grand public, excluant les pages de la section investisseurs avertis du site Internet.	Pourcentage de pages de la section « Grand public » qui respecte le niveau de littératie visé, excluant les pages pour la section investisseurs avertis du site Internet.	Réalisée à 90% et en continu pour finaliser la mesure ainsi que tout nouveau contenu publié. Reportée au prochain plan 2026-2028.
S'assurer que la liste des fonctionnalités est à jour sur la page d'accessibilité.	Révision de la page des conditions d'accessibilité afin qu'elle reflète les ajouts/retraits faits au site Web.	Réalisée en 2024-2025 et en continu par la suite pour 2025-2026.
Respecter les standards d'accessibilité gouvernementale lors du dépôt de documents sur le site Web.	• Créer des gabarits de documents qui respectent les normes d'accessibilité; • Former les contributeurs de contenu au sein des directions de l'AMF (principaux contributeurs de documents) afin de faire une partie du travail d'accessibilité en amont, lors de la préparation des documents téléchargeables; • Offrir une formation continue sur l'accessibilité Web aux intégratrices et intégrateurs Web.	Réalisée : • Gabarits créés et disponibles pour les employés(e)s en 2024-2025 ; • Depuis 2024-2025, formation en continu auprès des contributeurs de contenu et aux intégrateurs Web au sein de l'AMF, lorsque requis.

2. Normes d'accessibilité Web – Développement

Obstacle	Difficultés liées à la consultation du site Web (externe) de l'AMF pour les personnes ayant un handicap visuel.	
Objectif	S'assurer que le site Web maintienne le respect des standards reconnus dans l'industrie ainsi que ceux sur l'accessibilité des sites Web (SGQRI 008 2.0) produits par le Secrétariat du Conseil du trésor.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction des solutions d'affaires sectorielles (DSAS).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Mise en place d'un cadre de développement Web qui assurera le respect des standards technologiques et des règles d'accessibilité des sites Web (SGQRI 008 2.0).	Mise en place d'un cadre de développement Web.	Réalisée : La mise en place du cadre de développement a été complétée en 2024-2025 et un suivi a été apporté pour 2025-2026 afin de s'assurer de son évolution. Il comprend entre autres : • Un gabarit pour la feuille de styles pour chaque projet ; • Une bibliothèque des assets (normes, balisage, code source et documentation) est mise à la disposition des équipes de développement ; • Un guide de l'accessibilité (bonnes pratiques, références, outils de tests, etc.). Cette documentation est intégrée au cadre de la Direction du développement des technologies de l'information et il fait partie des exigences de base pour tout développement.

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Veiller à ce que les membres de l'équipe de développement Web prennent les mesures nécessaires afin de respecter ces standards, tels que le balisage à l'intérieur du code source (page HTML) incluant la structure de navigation.	Inventaire des mesures prises afin de respecter les mesures nécessaires quant aux standards à atteindre, telles que le balisage à l'intérieur du code source (page HTML).	Réalisée et en continu : • Une promotion accrue du cadre de développement WEB a été réalisée auprès des équipes durant l'année 2025-2026 ; • Les analystes principaux ont été davantage sensibilisés pour promouvoir et faire respecter les exigences (entre autres via la revue de code) ; • Les membres du centre d'expertise en développement WEB demeurent disponibles en tout temps pour soutenir les équipes ; Une attention particulière a été accordée pour le respect de ces standards lors de la prochaine refonte du site WEB et des services en ligne.
S'assurer que tous les membres de l'équipe de développement Web ont accès à la formation et aux outils qui sont nécessaires pour atteindre l'objectif (mise à niveau et maintien des compétences).	Nombre et pourcentage d'employé(e)s de l'équipe de développement Web possédant les compétences et l'expertise requises afin que les développements Web répondent aux normes d'accessibilité et aux meilleures pratiques.	Réalisée et en continu : • 100 % des membres de l'équipe « de développement WEB » ont reçu la formation et ont les accès aux outils nécessaires afin d'assurer le maintien des compétences en continu ; • 100 % des analystes principaux de chaque équipe « produit » ont également reçu la formation ; • 100 % des membres des équipes « de développement de la DDTI » ont accès au cadre de développement ainsi qu'aux outils.

3. Accès à l'emploi

Obstacle	Difficulté à obtenir un ratio d'emploi des personnes handicapées qui est proportionnel à leur représentation réelle au sein de la population active, disponible et qualifiée, dans les régions de Québec et de Montréal.
Objectif	Faciliter, dans la mesure du possible, l'embauche de personnes handicapées qualifiées au sein de l'AMF.
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.
Responsable	Direction principale talent et culture (DPTC).

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Accorder une préférence aux personnes handicapées lorsque des stages en milieu de travail sont disponibles en lien avec les objectifs poursuivis dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi en vigueur à l'AMF.	Nombre de personnes handicapées embauchées.	Réalisée et en continu : • Stage rémunéré offert à un étudiant du Cégep de Rosemont en technique informatique, profil développement en applications Web et mobiles. Reconnu comme neurodivergent, il a été accueilli du 28 janvier au 1^{er} avril 2025; • Dans le cadre du programme DuoEmploi, l'AMF a accueilli une personne handicapée pour un stage exploratoire d'un jour (4 juin 2024) au sein de la DPTC ; • Dans le cadre du programme DuoEmploi, l'AMF a accueilli, pour une 4^e année consécutive, une personne handicapée dont le stage consistait à l'observation d'un jour au Tribunal (5 juin 2025) en compagnie d'un avocat de l'AMF.
Accorder une préférence aux personnes handicapées pour les emplois d'été ou les autres emplois saisonniers ou temporaires en lien avec les objectifs poursuivis.	Nombre de personnes handicapées embauchées.	Réalisée et en continu : Renouvellement, pour l'exercice 2025-2026, du contrat d'emploi à statut occasionnel d'une personne neurodivergente recrutée initialement par l'entremise du programme DuoEmploi (2023) à la Direction de l'approvisionnement, dans le respect des mesures d'adaptation liées à ses limitations fonctionnelles et à son horaire particulier.

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Accorder une préférence à une personne handicapée compétente, lors des embauches et pour les nominations et les promotions, répondant aux exigences d'emploi, tout en respectant les conventions collectives de travail en vigueur.	Nombre de personnes handicapées embauchées.	Réalisée et en continu : • Promotion d'un employé ayant été déclaré comme personne handicapée au cours de l'année 2024-2025 ; • 7 employé(e)s se sont identifiés comme personnes handicapées en 2025-2026.
Utiliser les services d'organismes spécialisés en employabilité pour les personnes handicapées afin d'établir un partenariat et d'obtenir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis.	Inventaire des organismes spécialisés en employabilité avec lequel l'AMF a collaboré afin de recruter des candidats aux prises avec un handicap au travail.	Réalisée et en continu : • Juillet 2024 et janvier 2025 : démarches collaboratives menées avec le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) ; • Juillet 2024 et en continu par la suite : démarches collaboratives menées avec OMETZ, spécialisé en déficience intellectuelle, trouble de santé mentale, spectre de l'autisme ; • Septembre 2024 et en continu par la suite : démarches collaboratives menées avec Vision Inclusion et premier contact établi avec <i>Community Services Employment and Immigration</i> ; • Septembre 2024 et en continu par la suite : échanges établis avec Vision Inclusion sur le programme de la Fédération des chambres de commerce du Québec favorisant l'inclusion des personnes pouvant rencontrer des obstacles à l'emploi au milieu du travail.

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Participer à des programmes ou activités favorisant la promotion et/ou l'embauche de personnes handicapées (DuoEmploi, Semaine québécoise sur les personnes handicapées, etc.).	Inventaire des programmes ou activités favorisant la promotion et/ou l'embauche de personnes handicapées.	Réalisée et en continu : • Entre 2024 et 2026, l'AMF a renouvelé sa collaboration au programme DuoEmploi, totalisant ainsi cinq années de participation consécutives ; • Participation de l'AMF aux ateliers Immigr'Action : Puissance de la diversité en entreprise/créer des connexions recrutement inclusif et intégration humaine en novembre 2024 de la Ville de Québec ; • Première discussion et participation en 2025 de l'AMF au programme canadien « Mentor habileté » (parrainé par le ROSEPH au Québec) explorant la possibilité qu'une personne autiste étudiant en finance aux HEC Montréal soit parrainée par un recruteur de la DPTC ; • Autre participation, en 2026, d'un recruteur de la DPTC au programme canadien « Mentor habiletés » à l'égard d'un jeune avocat neurodivergent désireux d'explorer différentes facettes de la carrière en droit via l'AMF.
S'assurer de faire la promotion des programmes et certifications sur les plateformes externes.	Répertorier les actions prises dans le but de faire la promotion des programmes et certifications sur les plateformes externes.	Réalisée et en continu : • Avril 2024 : mise en place d'un répertoire des sources d'affichage de postes pour joindre les groupes visés, dont les personnes handicapées. Le projet est maintenu et bonifié de façon continue ; • Promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées en juin 2024 et 2025 par une manchette sur l'intranet à l'AMF.

4. Adapter les pratiques en gestion des ressources humaines (RH)

Obstacle	Connaissance variable du personnel de l'AMF et de nos mandataires concernant les obstacles identifiés et les mesures prises dans notre plan d'action à l'égard des personnes handicapées.
Objectif	Sensibiliser, informer et, le cas échéant, former le personnel de l'AMF et les mandataires concernant les obstacles et les mesures prises dans le cadre du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.
Responsable	Direction principale talent et culture (DPTC).

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Former le personnel responsable du processus de recrutement sur les obstacles identifiés et les mesures prises dans le présent plan d'action, en lien avec les réalités des personnes handicapées.	Nombre de séances de formation dispensées au personnel responsable du processus de recrutement.	Réalisée et en continu : • Suivi d'une série de formations par l'équipe de la Direction d'acquisition de talents et expérience employé(e) entre avril et octobre 2024 sur divers enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion (PAÉE), aux difficultés des personnes handicapées, à l'attraction et la rétention des personnes autochtones, aux permis de travail et aux équivalences ; • Présentations périodiques au cours des années 2024 à 2026, auprès des employé(e)s de la DPTC, de l'état de réalisations et d'avancement des mesures émanant du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées ainsi que du Programme d'accès à l'égalité en emploi en vigueur à l'AMF.
Sensibiliser et informer les employé(e)s et les gestionnaires de l'AMF de même que les mandataires à propos des obstacles identifiés et des mesures prises dans le présent plan d'action, en lien avec les réalités des personnes handicapées.	Inventaire des actions concrètes prises pour informer et sensibiliser le personnel de l'AMF et les mandataires relativement au contenu du plan d'action à l'égard des personnes handicapées.	Réalisée et en continu : • Outils de soutien développés et fournis aux gestionnaires pour faciliter l'accueil et l'intégration de nouveaux employé(e)s issus des groupes visés en 2024-2025, dont les personnes en situation de handicap; leur promotion s'est poursuivie par la suite en 2025-2026 ; • Un accompagnement est offert en continu aux gestionnaires pour les sensibiliser aux biais potentiels lors de l'analyse des candidatures, et ce, dans un objectif d'équité, de diversité et d'inclusion ;

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
		• Témoignage de 2 athlètes paralympiques concernant les défis que doivent surmonter des personnes aux prises avec un handicap lors d'un événement organisationnel à l'automne 2024.
Adapter le programme d'accueil des nouveaux employé(e)s, lorsque nécessaire, aux besoins spécifiques des personnes handicapées.	Nombre de cas où des besoins spécifiques ont nécessité l'adaptation du programme d'accueil pour des personnes handicapées.	En continu : • Aucune demande d'adaptation spécifique liée à un handicap n'a été reçue entre avril 2024 et mars 2026 et, le cas échéant, les besoins ergonomiques sont comblés sur demande.
Procéder aux adaptations nécessaires des postes de travail pour les employés(e)s aux prises avec un handicap en cours d'emploi, lorsque requis.	Nombre de demandes d'adaptation pour des postes de travail faites par des employé(e)s aux prises avec un handicap en cours d'emploi ainsi que le pourcentage de demandes qui ont été réalisées.	En continu : • Aucune demande d'adaptation spécifique liée à un handicap n'a été reçue cette année ; les besoins ergonomiques sont comblés sur demande.
Promouvoir le contenu du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) à l'occasion d'événements spéciaux.	Inventaire des activités et initiatives réalisées afin de promouvoir le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).	Réalisée et en continu : • Septembre 2024 : participation de l'AMF au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec, au Centre des congrès de Montréal, pour faire la promotion de nos pratiques EDI ; • Octobre 2024 : participation de l'AMF à l'événement Emploi des personnes en situation de handicap pour une inclusion renforcée de CIRANO (Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations) ; • Promotion du PAÉE lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées en juin 2024 et 2025 par une manchette sur l'intranet à l'AMF.

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Réviser le gabarit des affichages et le formulaire de demande d'emploi avec un filtre Équité, diversité et inclusion EDI.	Nouvelle version du gabarit des affichages et du formulaire de demande d'emploi avec un filtre EDI.	Réalisée : • Mars 2025 : révision du gabarit d'affichage, du formulaire de candidature et du formulaire d'auto-identification avec un filtre EDI ; • La révision des principaux canevas de sélection avec un filtre EDI sera entamée à l'été 2025 et poursuivie en continu ; • Révision de la page Carrière du site Web AMF pour mieux mettre en lumière notre souci de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de notre personnel.
Réviser avec un filtre EDI, le programme d'accueil et d'intégration des employé(e)s et l'adapter si besoin.	Nouvelle version du programme d'accueil et d'intégration des employé(e)s.	Réalisée et en continu : • Des outils et de la documentation avec un filtre ÉDI, voulant faciliter l'accueil et l'intégration des personnes visée par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), incluant ainsi les personnes handicapées, ont été déposés au système informatique RH et sont disponibles à l'équipe de dotation, lorsque requis.
Déployer des moyens de consultation afin d'améliorer l'expérience employé(e) des personnes handicapées, s'il y a lieu.	Répertorier les moyens de consultation appliquée afin d'améliorer l'expérience employé(e) des personnes handicapées.	• Non débutée et reportée au prochain plan d'action 2026-2028.

5. Accessibilité aux différents lieux de travail

Obstacle	L'ensemble des lieux de travail doivent être accessibles aux personnes handicapées sur les deux sites (Québec et Montréal) de l'AMF.	
Objectif	✧ Assurer l'accessibilité des espaces de travail communs et des différents lieux afférents (ascenseurs, toilettes, salles de réunion ou de formation, cafétéria, salle d'examens, etc.) aux personnes handicapées ; ✧ Assurer l'accessibilité des lieux où sont localisés les services de recrutement aux personnes handicapées ; ✧ Rendre accessibles aux personnes handicapées les lieux où l'AMF offre un service public.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction de l'approvisionnement (DA) ; Direction principale talent et culture (DPTC).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Identifier des solutions d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite pour les deux sites de l'AMF selon les recommandations obtenues de l'organisme Kéroul suivant l'obtention de la certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » pour les bureaux de Montréal et de Québec.	Mettre en place une solution d'accessibilité aux personnes handicapées en lien avec les recommandations obtenues lors de la certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » pour les bureaux de Montréal et de Québec.	Réalisée et en continu : • Certification d'accessibilité maintenue pour les deux sites de travail (Montréal et Québec), en répondant aux exigences requises en termes de solutions d'accessibilité aux personnes handicapées.

6. Adaptation aux situations particulières : situation d'urgence

Obstacle	Plan d'évacuation en situation d'urgence ne prenant pas en compte les besoins particuliers des employé.e.s aux prises avec un handicap.	
Objectif	Planifier des mesures d'adaptation du plan d'évacuation en situation d'urgence qui répondent aux besoins particuliers des employé(e)s handicapé(e)s.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction de l'approvisionnement (DA) ; Direction principale talent et culture (DPTC).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Identifier les employé(e)s aux prises avec un handicap dans le cadre d'une déclaration volontaire afin de connaître les besoins particuliers de chacun en cas d'évacuation en situation d'urgence : • Pour les nouveaux employé(e)s : créer un questionnaire qui serait à remplir librement au moment de l'accueil ; • Pour les autres employé(e)s déjà en poste, promouvoir l'autodéclaration dans le cadre d'une campagne de sensibilisation.	Création d'un formulaire d'autodéclaration des besoins particuliers en cas d'évacuation en situation d'urgence.	En cours de réalisation : • Des démarches sont en cours afin de mettre en place le formulaire ; • À noter que ces démarches seront poursuivies dans le cadre du prochain plan d'action 2026-2028 et intégrées aux futures mesures visant la mise en place d'une campagne d'auto-identification volontaire du personnel à travers l'AMF, notamment pour les employé(e)s aux prises avec un handicap.
Créer un registre compilant les informations pertinentes.	Liste des employé(e)s ayant un handicap et de leurs besoins particuliers compilés dans un registre.	En cours de réalisation : • Des démarches sont en cours afin de mettre en place le registre.
Réaliser un plan d'action répondant aux besoins particuliers des employé(e)s handicapés qui soit intégré au plan d'évacuation général de l'AMF.	Élaboration d'un plan d'action spécifique qui soit intégré au plan d'évacuation général de l'AMF.	Réalisée et en continu : • En 2024-2025, mise en place d'un plan d'action par la gestion immobilière pour les personnes à mobilité réduite ; • En continu, communiqué transmis aux personnes qui ont déclaré avoir une condition particulière ; • Mise à jour annuelle de la liste sur les deux sites. Le plan d'action sera intégré au plan d'évacuation général de l'AMF.

7. Communications accessibles		
Obstacle	Vidéos corporatives non accessibles.	
Objectif	Rendre disponible le contenu de nos vidéos corporatives aux personnes handicapées.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction des stratégies numériques (DSN).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Appliquer la transcription des textes et l'audiodescription à nos contenus vidéo disponibles dans la section grand public de notre site Web et sur notre chaîne YouTube.	Pourcentage de transcription intégrée au site.	Réalisée (YouTube) et en continu : 100 % de la transcription en audiodescription désormais réalisée et prise en charge directement par l'application YouTube.

8. Communications accessibles		
Obstacle	Documents téléchargeables non accessibles.	
Objectif	Former le personnel concerné au sein des directions de l'AMF (principaux contributeurs de documents) afin de faire une partie du travail d'accessibilité en amont, lors de la préparation des documents téléchargeables.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction des stratégies numériques (DSN).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Sensibiliser et informer les contributeurs à propos de la disponibilité, sur l'intranet de l'AMF, de guides qui ont été élaborés par une firme d'experts.	• Manchette informative sur la disponibilité des documents dans l'intranet ; • Message automatisé envoyé aux clients internes avec l'accusé de réception lors de l'ouverture d'une demande de service aux communications; lien direct vers la page d'information sur les guides.	Réalisée : • Manchette publiée le 12 février 2025 ; • Message automatisé à programmer aux clients internes : Non débutée et reportée au prochain plan 2026-2028.
Procéder à une recherche des outils et formations utilisés par d'autres ministères et organismes en matière d'accessibilité de documents.	Liste des outils et formations inventoriés.	Réalisée : • Les recherches d'outils et de formations qui seraient utilisées dans d'autres organismes et ministères ont été abandonnées : des formations existent déjà et sont disponibles sur LinkedIn Learning. En conséquence, celles-ci sont adoptées par les membres de l'équipe de la DSN et ensuite promues à l'égard des employé(e)s contributeurs des autres directions au sein de l'AMF.
Développer et rendre disponible à l'ensemble des contributeurs un contenu de formation dans l'intranet de l'AMF.	Liste des initiatives mises en place.	Réalisée : • Page disponible sur l'intranet ; • Guides disponibles sur la plateforme ; • Accès à des formations sur LinkedIn Learning disponibles sur cette page.

9. Accessibilité aux services offerts		
Obstacle	Améliorations continues dans l'adaptation des services offerts aux personnes handicapées par les agent.e.s d'information et le personnel de la réception/messagerie/reprographie.	
Objectif	S'assurer que le personnel au service à la clientèle (agent.e.s d'information, réceptionnistes et agent(e)s de messagerie/reprographie), qui constitue en quelque sorte une porte d'entrée des services offerts à l'AMF, puisse accueillir adéquatement les personnes handicapées et répondre efficacement à leurs demandes de services.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction du centre d'information (DCI) ; Direction de l'approvisionnement (DA).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Former de nouveaux agent(e)s du centre d'information et les employé(e)s à la réception/messagerie/reprographie sur les divers outils disponibles.	Nombre de personnes formées.	Réalisée et en continu : • DA : Tout le personnel étant déjà formé depuis les dernières années, une nouvelle formation adaptée aux services offerts par la DA sera mise à jour pour l'année 2026-2027 (mesure prévue au prochain plan 2026-2028) ; • DCI : 24 techniciens(ne)s du centre d'information ont été formé(e)s le 5 mars 2026 en fonction des services offerts par la DCI.
Former l'ensemble des agent(e)s « consommateurs, consommatrices » du centre d'information, spécifiquement sur la manière de chercher la bonne information avec des personnes en perte d'autonomie (avec la Direction des enquêtes et la Direction des plaintes et de l'indemnisation).	Nombre de personnes formées.	Réalisée et en continu : • Fiche d'information mise à disposition des techniciens comme ressource de référence.

10. Mesures d'accessibilité à l'information et aux documents

Obstacle	Manque d'accessibilité des documents produits et diffusés par l'organisation. Plus précisément : les manuels de préparation aux examens papier en assurance de dommages et en expertise de règlement de sinistres (une refonte est en cours vers l'électronique) et les examens papier seront remplacés par des examens électroniques prochainement.
Objectif	Lors des mises à jour des manuels, des nouvelles publications ou des examens, produire des outils pédagogiques et d'évaluation qui appliquent les mêmes standards d'accessibilité que notre site Web afin de les rendre plus accessibles aux personnes handicapées.
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.
Responsable	Direction de la qualification (DQ).

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Produire systématiquement, lors de chaque mise à jour ou nouvelle publication, un manuel plus adapté (daltonisme et problèmes visuels) respectant les normes d'accessibilité (SGQRI 008 2.0).	Inventaire des mises à jour et des nouvelles publications.	En cours de réalisation (50 %) : • En assurance de dommages et expertise en règlement de sinistres (le projet sera terminé en 2028, c'est à ce moment que toutes les collections de manuels respecteront les normes d'accessibilité) ; • Mise à jour du manuel <i>Déontologie et pratique professionnelle – assurance de dommages et expertise en règlement de sinistres</i> (F-145) pour être conforme aux normes (paraîtra au printemps 2026) (90 %) ; • Dans les manuels de la collection en assurance de dommages et expertise en règlement de sinistres, des améliorations ont été faites, en voici des exemples : • Il est expliqué aux futurs professionnel(le)s que La Charte des droits et libertés de la personne (C-12) prévoit que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice de ses droits, sans discrimination. Comme la Charte est intégrée à tout contrat (dont le contrat d'assurance), le professionnel doit accommoder raisonnablement une personne ayant des limitations (physiques ou mentales) afin qu'elle ait accès aux mêmes services que toute autre personne. Cela implique de prendre des mesures, telles que fournir des communications dans des formats accessibles, assurer des rencontres dans des lieux accessibles ou offrir une assistance supplémentaire si nécessaire.

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
		• Aussi, des explications additionnelles sont données selon certaines situations. En voici une pour les futurs experts en sinistres : la déclaration d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité de lire ou de décrire les faits parce qu'elle est non voyante ou qu'elle souffre d'un autre handicap physique doit être prise en présence d'une autre personne (témoin indépendant) n'ayant aucun intérêt dans l'affaire. • Une attention est apportée aux images illustrées dans les manuels : des professionnels handicapés sont présentés dans des situations naturelles, ce peut aussi être une personne avec son chien guide ou lors d'activités sportives. Réalisés : • En assurance de personnes et collective de personnes (PQAP) en 2024-2025 ; • En continu, s'assurer que les manuels restent accessibles lors de la mise à jour de la collection de manuels du PQAP qui est annuelle.
Débuter le projet d'administration des examens en mode électronique en remplacement des examens papier.	Taux de progression et de réalisation du projet d'administration des examens en mode électronique.	Non débutée et abandonnée : • Cette mesure sera abandonnée et non reportée dans le prochain plan d'action.

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
S'assurer, lors du projet des examens en ligne, que les services du fournisseur retenu permettront d'offrir différentes solutions pour des mesures d'accommodement à l'égard de candidats ayant manifesté un besoin particulier dû à un handicap (ex. : grossissement des caractères du questionnaire d'examen, contraste de couleurs, synthétiseurs vocaux, etc.), et de pouvoir fournir des examens papier aux candidats qui ne pourraient faire d'examens sur un ordinateur.	Nouvel appel d'offres à faire en vue de la sélection du fournisseur dans le projet des examens en ligne.	Débutée et abandonnée : • Appel d'offres non-concluant • Cette mesure sera abandonnée et non reportée dans le prochain plan d'action.
Établir une collaboration avec une personne-ressource aux TI, en contact avec l'Office des personnes handicapées du Québec. Cette personne-ressource sera en mesure d'aider les clients utilisant des outils informatiques, comme des logiciels de lecture qui permettent de lire, entre autres, les manuels de préparation aux examens.	Maintenir la collaboration avec une personne-ressource TI pour les clients utilisant des outils informatiques spécialisés comme des logiciels de lecture.	Réalisée et en continu : • La personne-ressource aux TI de l'AMF, initialement identifiée au début du plan d'action, a finalement été remplacée par une autre provenant, cette fois-ci, de la Direction de la qualification au cours de l'année 2025-2026 ; • L'Institut Nazareth et Louis Braille (seul centre de réadaptation uniquement spécialisé en déficience visuelle au Québec) a été l'organisme contacté en 2025-2026 afin de recommander les meilleurs outils à utiliser pour chaque candidat atteint d'une déficience visuelle.

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Faire en sorte que tous les documents d'entrée en carrière et les manuels de préparation aux examens produits respectent les normes d'accessibilité (SGQRI 008 2.0).	Liste des actions réalisées afin de respecter les normes d'accessibilité (SGQRI 008 2.0).	Réalisée et en continu : • Production et respect des normes pour les profils de compétences, les curriculums de formation et les curriculums d'évaluation destinés aux formateurs et aux futurs professionnels dans le cadre de la refonte en assurance de dommages et en expertise en règlement de sinistres ; • Tous les documents de formation et d'évaluation respectent les normes standards. Deux viennent de paraître : • Guide à l'intention des prestataires d'activités de formation continue ; • Guide à l'intention des courtières et des courtiers hypothécaires et des dirigeantes et des dirigeants responsables (2026-2028) ; • Ces documents ont été ajoutés aux documents existants et sont accessibles. • Un nouveau document est en cours de réalisation (50 %) : • Dossier stagiaire interactif.
Mettre en ligne un nouveau visuel du site de vente de manuel de préparation aux examens afin d'offrir une expérience utilisateur encore plus agréable et intuitive, de répondre aux normes gouvernementales en matière d'accessibilité et de s'adapter à la navigation sur les cellulaires et les tablettes.	Pourcentage de réalisation et liste de mesures implantées.	Réalisée : • Mise en ligne le 14 avril 2025 (100 %) ; • Réponds aux normes gouvernementales ; • Lors de la visite, un sondage s'affiche et demande au client le niveau de satisfaction par rapport à l'expérience ; • À chaque mise à jour ou nouvelle publication, une vigilance est apportée afin de s'assurer de la révision des informations relatives aux manuels sur le site.

11. Accessibilité aux examens

Obstacle	Dans le cadre des services offerts à la population par l'AMF, améliorations possibles dans l'accessibilité (adaptation) offerte aux personnes handicapées, au moment de faire les examens de qualifications d'entrée en carrière pour les représentants du secteur financier.	
Objectif	Répondre aux demandes d'adaptation et d'accessibilité des personnes handicapées dans le cadre des examens de qualification d'entrée en carrière.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction de la qualification (DQ) ; Direction de l'approvisionnement (DA).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Continuer d'offrir la possibilité aux personnes présentant un handicap de demander des accommodements lors des séances d'examen d'entrée en carrière.	• Nombre de demandes d'accommodement formulées par la clientèle aux prises avec un handicap par rapport au nombre d'accommodements réalisés ; • Nombre de plaintes reçues et traitées de la part de personnes aux prises avec un handicap, en lien avec l'examen de qualification d'entrée en carrière pour les représentants du secteur financier.	Réalisés et en continu : • 123 demandes d'accommodement ont été reçues et traitées pour l'année 2025-2026. • Sommairement, les mesures d'accommodement accordées sont les suivantes : - Temps supplémentaire ; - Local isolé ; - Port de coquilles ou de bouchons pour se couper du bruit ; - Possibilité de faire l'examen avec un chien Mira ; - Possibilité de faire l'examen en position debout ; - Possibilité de manger pendant la passation de l'examen ; - Possibilité de consulter son cellulaire pour suivre son taux de glucose dans le sang ; - Possibilité de prendre des pauses pendant l'examen ; - Mettre à la disposition du candidat un ordinateur sur lequel est installé Word Q, permettant la lecture des questions d'examens, du texte dans les manuels, qui sont enregistrés en format Word, afin de pouvoir lire par Word Q (les examens sont à livre ouvert) ; - Mettre à la disposition d'un candidat malvoyant un ordinateur dans lequel se trouve le questionnaire d'examen et les manuels permettant d'agrandir les caractères à la grandeur adaptée à sa vision ; - S'assurer de la proximité d'une salle de bain ; - Mettre à la disposition d'un candidat malvoyant un ordinateur dans lequel est installé le logiciel Jaws, permettant la lecture des questions d'examens et des manuels ;

Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
		- La lecture des questions d'examens par le surveillant d'examen ; - Permettre à un candidat sourd et muet d'être accompagné d'un interprète pour la passation des examens ; - Offrir une version numérique des manuels qui sont normalement offerts uniquement en version papier ; - Nous avons fait l'acquisition de 3 licences Word Q additionnelle pour accommoder un plus grand nombre de candidats en ayant besoin. • Deux plaintes en lien avec l'examen de qualification d'entrée en carrière pour les représentants du secteur financier ont été reçues et traitées à la satisfaction des plaignants.
S'assurer que l'unique salle d'examen dans les locaux de l'AMF (site de Québec, au 2e étage) soit accessible aux personnes à mobilité réduite.	Nombre de plaintes reçues et traitées de la part de personnes aux prises avec un handicap ayant indiqué que les lieux de l'unique salle d'examen de l'AMF (site de Québec, au 2e étage) ne sont pas accessibles.	Réalisée et en continu : • Aucune plainte n'a été reçue en lien avec l'accessibilité de l'unique salle d'examen à l'AMF située à Québec en 2025-2026 ; • Lorsqu'une demande est soumise, un besoin ou une plainte est toujours rapidement examiné et traité ; • Maintien de la certification Kéroul « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » dans les locaux de l'AMF.
S'assurer que les locaux d'examens mis à la disposition de nos partenaires dans les régions à travers le Québec sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.	Nombre de plaintes reçues et traitées de la part de personnes aux prises avec un handicap ayant indiqué qu'un centre d'examen de partenaire de l'AMF n'est pas accessible aux personnes à mobilité réduite.	Réalisée et en continu : • En 2025-2026, dans les locaux d'examens mis à la disposition de nos partenaires dans les régions à travers le Québec, tous les centres d'examens ont confirmé avoir un accès pour les personnes à mobilité réduite et ceux-ci n'ont reçu aucune plainte ; • Lorsqu'une demande est soumise, un besoin ou une plainte est toujours rapidement examiné et traité.

12. Approvisionnement en biens et en services accessibles

Obstacle	Sensibilisation du personnel de l'AMF responsable de l'approvisionnement en biens et services à l'égard de l'approvisionnement et des services accessibles aux personnes handicapées (art. 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale).	
Objectif	Maintenir les connaissances des employé(e)s de la Direction de l'approvisionnement à l'égard des bonnes pratiques quant à l'approvisionnement de biens et services accessibles aux personnes handicapées.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction de l'approvisionnement (DA).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
S'assurer que tout(e) employé(e) de la DA ait accès aux connaissances sur l'approvisionnement de biens et services, accessibles à l'égard des personnes handicapées dans les ministères et organismes.	Pourcentage d'employé(e)s de la DA qui sont formé(e)s sur l'approvisionnement de biens et services accessibles pour les personnes handicapées.	Réalisée et en continu : • 100 % des employé(e)s ont été formé(e)s.

13. Satisfaction de la clientèle

Obstacle	Méconnaissance du taux de satisfaction des personnes handicapées à l'égard de l'accès aux documents et aux services offerts par l'organisation.	
Objectif	Connaître le taux de satisfaction de la clientèle traitant avec l'AMF sur le plan de l'accès aux documents et des services offerts par l'organisation.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction principale talent et culture (DPTC) ; Direction de la qualification (DQ) ; Direction de l'approvisionnement (DA).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Offrir l'opportunité à la clientèle aux prises avec un handicap de répondre à des questions dans le cadre de sondages ciblés afin d'obtenir un niveau de satisfaction et les commentaires concernant l'accès aux documents et aux services offerts à l'AMF.	Taux de satisfaction de la clientèle aux prises avec un handicap ayant répondu aux questions de sondages.	DQ – Réalisée et en continu : - Fournir à chaque examen une feuille sur laquelle les candidats peuvent communiquer leurs commentaires en lien avec l'examen ou la passation de l'examen ; DA – Non débutée et reportée au prochain plan : - Clientèle reçue trop peu importante pour effectuer un échantillonnage représentatif de satisfaction.

14. Consultation de la clientèle visée

Obstacle	Difficultés à identifier les obstacles potentiellement vécus par les personnes handicapées et à adopter les mesures adéquates pour les éliminer ou les atténuer.	
Objectif	Offrir l'occasion aux employé(e)s aux prises avec un handicap au travail ainsi qu'aux autres employé(e)s dont leurs tâches et responsabilités les amènent à devoir trouver des solutions d'adaptation à l'égard des personnes handicapées de se réunir au sein d'un comité consultatif afin d'émettre leurs appréciations et commentaires sur les obstacles identifiés et les mesures qui pourraient être prises.	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction principale talent et culture (DPTC) ; Direction de la qualification (DQ) ; Direction de l'approvisionnement (DA).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Poursuivre les activités du comité consultatif en lien avec les personnes handicapées afin qu'il puisse être proactif dans l'adoption et le suivi du plan d'action 2024-2026.	Inventaire des activités réalisées.	Réalisée : • 4 rencontres du comité pour les besoins de suivi et de coordination sur les mesures du plan d'action 2024-2026 ont eu lieu ainsi que plusieurs autres rencontres personnalisées tenues avec les membres et la coordonnatrice du plan.

15. Éducation financière

Obstacle	Inexistence de programmes d'éducation financière spécifiquement conçus pour les personnes en situation de handicap.	
Objectif	Élaborer et offrir, en partenariat avec une organisation établie (FinAutonome), un nouveau programme d'éducation financière s'adressant aux personnes en situation de handicap, notamment sur la gestion des finances personnelles et le Régime enregistré d'épargne invalidité (REEI).	
Échéancier général	31 mars 2026 et en continu par la suite.	
Responsable	Direction de l'éducation financière (DEF).	
Mesures	Indicateurs de suivi	État d'avancement/réalisations
Confirmer un partenariat stratégique avec FinAutonome pour élaborer et diffuser un nouveau programme éducatif visant les personnes en situation de handicap (2024). Ce projet vise à développer un programme d'éducation financière spécifiquement destiné aux personnes en situation de handicap. L'objectif est d'améliorer leurs compétences en littératie financière, ce qui contribuera à accroître leur autonomie et leur sécurité financière.	Confirmation de la signature d'une entente détaillée par les deux parties (AMF et FinAutonome) et confirmation des objectifs du partenariat stratégique (détaillés dans l'entente).	Réalisée : - Entente signée à l'automne 2024 qui prévoit un soutien financier pouvant atteindre 130 500 \$ sur deux ans. En cours de réalisation : - L'expertise de l'AMF en éducation financière est mise à la disposition des experts de FinAutonome et de ses partenaires impliqués dans le projet.
Développement du contenu du programme avec FinAutonome et ses contributeurs en expertise (2025).	Production et validation du contenu lié au programme éducatif.	Réalisée et en continu : L'AMF a participé activement à la validation du contenu élaboré dans le cadre de ce partenariat.

Diffusion du programme auprès des clientèles visées (2025-2026).	Recensement des participations aux initiatives d'éducation financière auprès des clientèles visées.	En cours de réalisation : • Une première cohorte de 8 groupes a suivi la formation. Trois groupes à Montréal, deux groupes à Québec, deux groupes au Saguenay et un groupe à Drummondville ; • 76 participantes et participants (uniquement pour la période 2025) ; • Une deuxième cohorte de quatre groupes est prévue pour la fin de l'hiver 2026 ; • Une troisième cohorte de sept groupes est prévue pour le printemps/été 2026 ; • Une quatrième cohorte de trois groupes est prévue à l'automne 2026.
Concevoir un événement de clôture et de transfert de connaissances (2026).	Recensement des participants à cet événement.	Non débutée : • Reportée au Plan d'action 2026-2028.