

Bilan des réalisations 2023-2024 découlant du plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2022-2024

Période couverte : 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Le 27 mai 2024

Personne responsable du plan d'action

Le mandat de l'élaboration du bilan 2023-2024 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, 2024
ISBN 978-2-550-97530-4 (PDF)

Table des matières

- Portrait de l'organisation** 4
- Introduction** 5
- Faits saillants du bilan 2023-2024** 5
- Adoption et diffusion : bilan 2023-2024** 6
- Reddition de comptes** 7
- Plan d'action 2022-2024 : bilan 2023-2024** 8
 - 1. Normes d'accessibilité Web 8
 - 2. Accès à l'emploi 11
 - 3. Adapter les pratiques en gestion des ressources humaines 13
 - 4. Accessibilité aux différents lieux de travail 15
 - 5. Adaptation aux situations particulières : situations d'urgence 16
 - 6. Communications accessibles 18
 - 7. Communications accessibles 19
 - 8. Accessibilité aux services offerts 20
 - 9. Mesures d'accessibilité à l'information et aux documents 22
 - 10. Accessibilité aux examens 25
 - 11. Approvisionnement en biens et en services accessibles 27
 - 12. Satisfaction de la clientèle 28
 - 13. Consultation de la clientèle visée 29
 - 14. Éducation financière 30
 - 15. Éducation financière 31

Portrait de l'organisation

Instituée par la *Loi sur l'Autorité des marchés financiers*, l'Autorité des marchés financiers (l'« Autorité ») 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'Autorité est situé à Québec, sur le boulevard Laurier. L'organisation dispose d'un autre bureau, à Montréal, à la rue du Square-Victoria.

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

L'autonomie financière de l'Autorité 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 Autorité 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'Autorité présente le bilan 2023-2024 émanant de son plan d'action 2022-2024 à l'égard des personnes handicapées.

Ce bilan des réalisations 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 initiatives présentées dans ce bilan ont été élaborées et déployées en s'appuyant sur les valeurs d'ouverture et d'engagement de l'Autorité. De plus, elles traduisent le souci que l'Autorité accorde à l'inclusion des personnes handicapées ainsi qu'à la diversité sous toutes ses formes, comme promulguées dans son plan stratégique 2021-2025.

L'Autorité tient à remercier l'ensemble de ses employés et tous les collaborateurs ayant contribué aux efforts visant à mettre son engagement en action, en particulier le comité consultatif à l'égard des personnes handicapées (regroupant notamment des employés aux prises avec un handicap) et le comité de gouvernance et d'éthique du conseil d'administration.

Le bilan des réalisations contenu dans ce document couvre la période débutant le 1er avril 2023 et se terminant le 31 mars 2024.

Faits saillants du bilan 2023-2024

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

La période 2023-2024 a été marquée par de nombreuses réalisations visant autant les employés de l'Autorité que les différentes parties prenantes de l'industrie des services financiers.

Voici quelques faits saillants de nos réalisations 2023-2024 :

- Embauche d'un spécialiste en contenu Web qui a permis de débiter les travaux d'encadrement numérique ayant pour objectifs le respect des standards technologiques et des règles d'accessibilité des sites Web (SGQRI 008 2.0) à l'Autorité. Conséquemment à ces travaux, de la formation est actuellement en élaboration afin de permettre au reste de l'équipe en développement Web d'appliquer les outils qui serviront à l'atteinte de ces objectifs;
- Dans le cadre du programme DuoEmploi, un stage « découverte » d'un jour a été offert au bureau de Montréal et en raison de l'expérience très positive qui en a résulté, un emploi occasionnel à temps partiel au sein de la Direction de l'approvisionnement a été offert au stagiaire, et ce, en adéquation avec les demandes spécifiques de ce dernier en matière d'horaire de travail;

- Trois formations importantes ont été diffusées cette année à l'égard de certains groupes d'employés à l'Autorité :
 - Deux formations auprès de l'équipe de la Direction principale talent et culture. Tout d'abord, sur les *Mesures et enjeux touchant l'embauche et l'intégration des personnes handicapées* (donnée par le conseiller en emploi et expérience employé de l'Autorité). En second lieu, sur le *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées et de la responsabilité professionnelle et sociale de l'Autorité* (donnée par la conseillère de l'Office des personnes handicapées du Québec qui est affectée à notre dossier d'entreprise);
 - Une troisième formation a été donnée aux membres du Comité consultatif en lien avec les personnes handicapées (composé d'employés de diverses directions de l'organisation et dont leurs fonctions consistent, entre autres, à traiter avec des personnes ayant un handicap à travers les activités de l'Autorité). Plus précisément, cette formation avait comme objectif de mettre en lien *Les diverses mesures de notre Plan d'action à l'égard des personnes handicapées et de la responsabilité professionnelle et sociale de l'Autorité*. Précisons que la formation a été animée, à nouveau, par la conseillère de l'Office des personnes handicapées du Québec qui est affecté à notre dossier d'entreprise.
- La certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » est désormais octroyée sur tous les sites de l'Autorité, soit à Québec et à Montréal;
- Deux manuels du Programme de qualification en assurance de personnes (PQAP) et trois manuels en courtage hypothécaire ont été mis à jour en respectant les normes d'accessibilité;
- Visant à connaître le niveau de satisfaction sur l'accès aux documents et aux services offerts par l'Autorité de la clientèle externe aux prises avec un handicap, un sondage automatique généré lors de la fermeture des demandes d'information générale a été modifié afin d'inclure des questions spécifiques sur les handicaps, depuis le 1^{er} octobre 2023.

Adoption et diffusion : bilan 2023-2024

Le présent bilan a été adopté et diffusé en juin 2024.

La version électronique du bilan est accessible sur le site Internet de l'Autorité, à l'adresse suivante :

https://lautorite.qc.ca/fileadmin/lautorite/grand_public/publications/organisation/codes-politiques-plans-action/bilan-plan-daction-personnes-handicapees_2023-2024.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.

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 les organismes publics doivent rendre compte dans leur plan d'action annuelle :

- 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 2023-2024, l'Autorité n'a reçu aucune plainte provenant d'une personne handicapée.

Quant aux mesures d'accommodement, l'Autorité a reçu 117 demandes lors des séances d'examens « Entrée à la carrière » et pour chacune d'elle, les accommodements ont tous été apportés à la satisfaction des personnes qui avaient déposé une demande, conformément aux modalités applicables et présentées sur notre site Internet ([Accommodements pour la passation des examens | AMF \(lautorite.qc.ca\)](#)).

Plan d'action 2022-2024 : bilan 2023-2024

1. Normes d'accessibilité Web	
Obstacle	Difficultés liées à la consultation du site Web (externe) de l'Autorité 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.
Mesures	État d'avancement/Réalisations/Mise à jour
— 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).	<u>État d'avancement/Réalisations</u> : En cours. À la suite de l'embauche d'un spécialiste en contenus Web, un cadre de développement Web est actuellement en cours de rédaction et il est prévu qu'il soit complété lors de la période 2024-2025. <u>Indicateur de suivi</u> : <ul style="list-style-type: none">○ Mise en place d'une première itération d'un cadre de développement Web.
— 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.	<u>État d'avancement/Réalisations</u> : En cours. Dans la même veine que la mesure précédente, le mandat du spécialiste de contenus Web sera de répondre à cette mesure au courant de 2024-2025. <u>Indicateur de suivi</u> : <ul style="list-style-type: none">○ Recension 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).
— Faire en sorte que tout développement exposé au Web qui demande de respecter les normes (SGQRI 008 2.0) soit pris en charge par l'équipe de développement Web.	<u>État d'avancement/Réalisations</u> : Complétée. Un cadre de gouvernance de l'équipe de développement Web a été créé et il est dorénavant prévu qu'il s'assure du respect de ces normes. <u>Indicateur de suivi</u> : <ul style="list-style-type: none">○ Création et mise en place d'un cadre de gouvernance.

<p>— S'assurer que tous les membres de l'équipe de développement Web aient accès à la formation et aux outils qui sont nécessaires pour atteindre l'objectif (mise à niveau et maintien des compétences).</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En cours. Le contenu du plan de formation est actuellement en développement et les travaux ont débuté avec l'arrivée en poste du nouveau spécialiste de contenus Web.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre et pourcentage d'employés 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.
<p>— S'assurer que les édimestres respectent les standards, qui sont documentés et disponibles sur l'Intranet, pour assurer la mise en page et la publication de contenus (hiérarchisation des contenus, couleurs, etc.).</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Complétée. Mis à la disposition des édimestres, par l'intermédiaire d'un site d'équipe sur l'intranet, des différents outils disponibles, à savoir :</p> <p>Un « how to »;</p> <p>Une liste de points à vérifier lors de la mise en ligne d'une page;</p> <p>Une liste des meilleurs outils à utiliser pour valider l'accessibilité (<i>Web Developer Tools, Axe Dev Tools, Color Contrast Checker</i>, etc.) et le niveau de littératie (Scolarius).</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recension 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).
<p>— 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.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En cours. Par l'entrée en poste du nouveau spécialiste de contenus Web, ce dernier a pour autre mandat de veiller à la mise en application et au respect d'un guide de rédaction Web qui inclura le niveau de littératie à respecter.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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.

<p>— S’assurer de garder à jour la page des conditions d’accessibilité.</p>	<p><u>État d’avancement/Réalisations</u> :</p> <p>Complétée. Les conditions ont été mises à jour sur le site en mars 2024.</p> <p><u>Indicateur de suivi</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Révision de la page des conditions d’accessibilité afin qu’elle reflète les ajouts/retraits faits au site Web.
<p>— Procéder à des recherches afin d’obtenir les services d’un nouveau fournisseur d’audit pour s’assurer du respect du code HTML.</p>	<p><u>État d’avancement/Réalisations</u> :</p> <p>Complétée. Le fournisseur a été identifié et est présentement sous contrat.</p> <p><u>Indicateur de suivi</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Identification du nouveau fournisseur d’audit pour s’assurer du respect du code source HTML.
<p>Échéancier général</p>	<p>31 mars 2024 et en continu par la suite.</p>
<p>Responsables</p>	<p>Direction des stratégies numériques; Direction des solutions sectorielles.</p>

2. Accès à l'emploi

Obstacle	Difficulté à obtenir un ratio d'emploi des personnes handicapées qui soit 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'Autorité.
Mesures	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'Autorité.	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Complétée et en continu. Dans le cadre du programme DuoEmploi, un stage « découverte » d'un jour a été offert. Les principales tâches assumées par le stagiaire se concentraient à l'accueil/réception/messagerie/reprographie.</p> <p>Suite à l'expérience très positive de ce stage, un emploi occasionnel à temps partiel a été créé et le stagiaire a pu être embauché au sein de la Direction de l'approvisionnement sur le site de Montréal, et ce, en respectant l'horaire spécifique demandé par le stagiaire en raison des particularités personnelles dues à son handicap.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de personnes handicapées embauchées.
— Accorder une préférence aux personnes handicapées pour les emplois d'été ou les autres emplois saisonniers ou temporaires en lien avec les objectifs poursuivis.	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Selon le dernier recensement émanant du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de décembre 2023, les statistiques dénombrèrent sept personnes s'étant déclarées comme ayant un handicap, soit deux de plus que lors du dernier bilan 2022-2023.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de personnes handicapées embauchées.
— Lors des embauches, pour les nominations et les promotions, accorder une préférence à une personne handicapée compétente répondant aux exigences d'emploi, tout en respectant les conventions collectives de travail en vigueur.	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Idem à la mesure précédente.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Idem à la mesure précédente.

<p>— 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.</p>	<p><u>État d’avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Il a été entendu que des offres d’emplois externes ciblées sont automatiquement transmises à ÉquiTravail pour des affichages touchant des postes d’adjointe administrative, de réceptionniste, de reprographe et d’agent de support/services administratifs.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recension des organismes spécialisés en employabilité avec lequel nous avons collaboré afin de recruter des candidats aux prises avec un handicap au travail.
<p>— Participer à des programmes ou activités favorisant la promotion et/ou l’embauche de personnes handicapées (DuoEmploi, Semaine québécoise sur les personnes handicapées, etc.).</p>	<p><u>État d’avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Pour l’année 2023-2024, afin de souligner la Semaine québécoise sur les personnes handicapées (1-7 juin), une manchette sur l’intranet a été publiée. En plus, l’Autorité a de nouveau participé au programme DuoEmploi en accueillant un stagiaire (ayant un handicap) dans le but lui faire découvrir un emploi dans le domaine de l’accueil/réception/messagerie/reprographie. Un poste occasionnel à temps partiel a été offert au candidat suite à ce stage.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recension des programmes ou activités favorisant la promotion et/ou l’embauche de personnes handicapées.
<p>Échéancier général</p>	<p>31 mars 2024 et en continu par la suite.</p>
<p>Responsable</p>	<p>Direction principale talent et culture.</p>

3. Adapter les pratiques en gestion des ressources humaines

Obstacle	Connaissance variable du personnel de l'Autorité 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'Autorité et les mandataires concernant les obstacles et les mesures prises dans le cadre du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.
Mesures	État d'avancement/Réalisations
<p>— 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.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Deux activités de formation ont été tenues, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Formation sur les mesures et les enjeux touchant l'embauche et l'intégration des personnes handicapées à l'équipe à la dotation. Cette formation a été donnée par le conseiller en emploi et expérience employé de l'Autorité; ○ Formation sur le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées et de la responsabilité professionnelle et sociale de l'Autorité. Le groupe d'employés formé a été celui de la Direction principale talent et culture. Cette formation a été donnée par la conseillère de l'Office des personnes handicapées du Québec qui est affectée à notre dossier d'entreprise. <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de séances de formation dispensées au personnel responsable du processus de recrutement.
<p>— Sensibiliser et informer les employés et les gestionnaires de l'Autorité 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.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Un plan de gouvernance transversal sur la diversité, l'équité et l'intégration (DÉI) est en développement par notre nouvelle conseillère stratégique en DÉI et il est présentement en cours d'adoption par les instances supérieures de l'organisation. Une fois approuvé, celui-ci proposera, pour la prochaine année, des mesures de sensibilisation et d'information concrètes à l'égard de tous les employés et gestionnaires de l'Autorité.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recension des actions concrètes prises pour informer et sensibiliser le personnel de l’Autorité et les mandataires relativement au contenu du plan d’action à l’égard des personnes handicapées.
— S’assurer d’adapter le programme d’accueil des nouveaux employés lorsque nécessaire aux besoins spécifiques des personnes handicapées.	<p><u>État d’avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Lors de l’accueil du nouvel employé (ayant un handicap) occupant un poste occasionnel à temps partiel (provenant du stage du programme DuoEmploi), des précautions ont été apportées afin de favoriser son intégration en milieu de travail, comme prescrit par la conseillère de l’organisme ÉquiTravail qui s’occupait de son dossier de candidature.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de cas où des besoins spécifiques ont nécessité d’adapter le programme d’accueil pour des personnes handicapées.
— Procéder aux adaptations nécessaires des postes de travail pour les employés aux prises avec un handicap en cours d’emploi, lorsque requis.	<p><u>État d’avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Hormis l’intégration en emploi du nouvel employé provenant du programme de stage de DuoEmploi qui a été mentionnée dans la mesure précédente, aucune autre adaptation nécessaire n’a été demandée pour 2023-2024 de la part d’un employé aux prises avec un handicap.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de demandes d’adaptation pour des postes de travail faites par des employés aux prises avec un handicap en cours d’emploi ainsi que le pourcentage de demandes qui ont été réalisées.
— Promouvoir le contenu du Programme d’accès à l’égalité en emploi à l’occasion d’événements spéciaux.	<p><u>État d’avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Entre autres, une manchette sur l’intranet soulignant la Semaine québécoise des personnes handicapées a été publiée du 1er au 7 juin 2023. Aussi, participation au programme DuoEmploi organisé en collaboration avec l’Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recension des activités et initiatives réalisées afin de promouvoir le Programme d’accès à l’égalité en emploi.
Échéancier général	31 mars 2024 et en continu par la suite.
Responsable	Direction principale talent et culture.

4. 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'Autorité.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> – 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'Autorité offre un service public.
Mesures	État d'avancement/Réalisations
<ul style="list-style-type: none"> — S'assurer d'avoir ou de maintenir la certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » pour les deux sites de l'Autorité. 	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u> Complétée et en continu. La certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » est en vigueur sur le site de Québec et de Montréal.</p> <p><u>Indicateurs de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Maintien de la certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » pour le bureau de Québec; ○ Obtention de la certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » pour le bureau de Montréal, suite aux aménagements de nos nouveaux locaux.
<ul style="list-style-type: none"> — Consulter un organisme spécialisé afin d'obtenir une analyse et des recommandations sur l'accessibilité des lieux de travail aux personnes handicapées. 	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u> Complétée et en continu. L'exercice a été fait avec la compagnie Kéroul et la certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » est toujours maintenue pour nos bureaux de Québec et de Montréal.</p> <p><u>Indicateurs de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Obtention de la certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » pour les bureaux de Montréal et de Québec.
Échéancier général	31 mars 2024 et en continu par la suite.

Responsables	Direction de l'approvisionnement; Direction principale talent et culture.
---------------------	--

5. Adaptation aux situations particulières : situations d'urgence

Obstacle	Plan d'évacuation en situation d'urgence ne prenant pas en compte les besoins particuliers des employés 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 employés handicapés.
Mesures	État d'avancement/Réalisations
<p>— Identifier les employés 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour les nouveaux employés : créer un questionnaire qui serait à remplir librement au moment de l'accueil; ○ Pour les autres employés déjà en poste : promouvoir l'autodéclaration dans le cadre d'une campagne de sensibilisation. 	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En cours. Bien que des informations partielles sur des employés à mobilité réduite soient actuellement détenues dans un registre par la gestion immobilière, une initiative à plus grande envergure au sein de l'organisation est prévue au moment de la phase 2 de la refonte des systèmes informatiques des ressources humaines. Cette mesure coïncidera également avec la mise en œuvre du plan de gouvernance organisationnelle en diversité, équité et inclusion (DÉI).</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Création d'un formulaire d'autodéclaration des besoins particuliers en cas d'évacuation en situation d'urgence.

<p>— Créer un registre compilant les informations pertinentes.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En cours. Un registre est déjà détenu par la gestion immobilière dans le cadre de la coordination des équipes d'évacuation, concernant certains employés aux prises avec un handicap. L'information est maintenue à jour en attendant l'implantation de la mesure décrite précédemment.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Liste des employés ayant un handicap et de leurs besoins particuliers compilés dans un registre.
<p>— S'assurer de réaliser un plan d'action répondant aux besoins particuliers des employés handicapés qui soit intégré au plan d'évacuation général de l'Autorité.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Un plan d'action préliminaire a été élaboré et les personnes ayant un handicap, particulièrement celles à mobilité réduite qui sont inscrites à l'actuel registre, ont été avisées de la procédure du plan d'évacuation les concernant. Tous les membres de l'équipe d'évacuation en ont été informés. La concrétisation de la toute première mesure mentionnée précédemment (au début de cet obstacle 5 - Adaptation aux situations particulières : situations d'urgence) permettra de peaufiner davantage ledit plan d'action.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Élaboration d'un plan d'action spécifique qui soit intégré au plan d'évacuation général de l'Autorité.
<p>Échéancier général</p>	<p>31 mars 2024 et en continu par la suite.</p>
<p>Responsables</p>	<p>Direction de l'approvisionnement; Direction principale talent et culture.</p>

6. Communications accessibles

Obstacle	Vidéos corporatives non accessibles
Objectif	Rendre disponible le contenu de nos vidéos corporatives aux personnes handicapées.
Mesure	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.	<u>État d'avancement/Réalisations :</u> En cours. Fait à 90 %. D'autre part, YouTube offre, par défaut, une transcription automatique des textes narratifs. De petits ajustements sont quelques fois nécessaires pour la correction d'erreurs grammaticales ou encore pour des expressions québécoises. <u>Indicateur de suivi :</u> <ul style="list-style-type: none">○ Pourcentage de transcription intégrée au site.
Échéancier général	31 mars 2024 et en continu.
Responsable	Direction des stratégies numériques.

7. Communications accessibles

Obstacle	Documents téléchargeables non accessibles.
Objectif	Former le personnel concerné au sein des directions de l'Autorité (principaux contributeurs de documents) afin de faire une partie du travail d'accessibilité en amont, lors de la préparation des documents téléchargeables.
Mesures	État d'avancement/Réalisations
<p>— Sensibiliser et informer les contributeurs à propos de la disponibilité, sur l'intranet de l'Autorité, de guides qui ont été élaborés par une firme d'experts.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Complétée et en continu. Des initiatives ont été réalisées à cet effet auprès des contributeurs, telles une manchette informative et la création d'un message automatisé à titre d'accusé réception aux clients internes ouvrant une demande de service aux communications.</p> <p><u>Indicateurs de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Manchette informative sur la disponibilité des documents dans l'intranet; ○ Message automatisé envoyé au client interne 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.
<p>— Procéder à une recherche des outils et formations utilisés par d'autres ministères et organismes en matière d'accessibilité de documents.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Non débutée. Reportée en 2024-2025.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Liste des outils et formations recensées.
<p>— Développer et rendre disponible à l'ensemble des contributeurs un contenu de formation dans l'intranet de l'Autorité.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Complétée et en continu. Depuis mars 2024, les formations démontrant les techniques pour rendre des documents en format accessibles sont désormais disponibles à l'ensemble des employés sur <i>LinkedIn Learning</i>. En raison de la très récente complétion de cette mesure, aucune donnée n'est encore disponible quant aux nombres de participants à ces formations.</p>

	<u>Indicateur de suivi :</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de participants aux formations données.
Échéancier général	31 mars 2024 et en continu par la suite.
Responsable	Direction des stratégies numériques.

8. Accessibilité aux services offerts

Obstacle	Améliorations continues dans l'adaptation des services offerts aux personnes handicapées par les agents d'information et le personnel de la réception/messagerie/reprographie.
Objectif	S'assurer que le personnel au service à la clientèle (agents d'information, réceptionnistes et agents de messagerie/reprographie), qui constitue en quelque sorte une porte d'entrée des services offerts à l'Autorité, puisse accueillir adéquatement les personnes handicapées et répondre efficacement à leurs demandes de services.
Mesures	État d'avancement/Réalisations
— Former les nouveaux agents d'information sur les divers outils disponibles.	<u>État d'avancement/Réalisations :</u> En continu. Tout nouveau technicien au Centre d'information est formé sur les divers outils disponibles afin de répondre adéquatement aux demandes de services des personnes handicapées. Au cours de la dernière année, nous avons formé huit nouveaux techniciens en information. <u>Indicateur de suivi :</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de personnes formées.

<p>— Former l'ensemble des agents « consommateurs » 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).</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Un contenu de formation sur l'intranet est disponible pour tous les techniciens du Centre d'information. Par ailleurs, il est prévu que deux nouveaux techniciens en information débutent le processus au cours du prochain plan de formation en 2024-2025.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de personnes formées.
<p>— Former les employés à la réception/messagerie/reprographie, en lien avec la clientèle, sur les réalités des personnes handicapées et les divers services offerts à l'Autorité pour ces personnes.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Reportée en 2024-2025. Par ailleurs, soulignons que, dans le cadre des prochaines formations qui seront éventuellement offertes, le service de gestion immobilière, qui supporte l'ensemble des autres directions à l'Autorité dans le but d'offrir un service adéquat aux personnes ayant un handicap, contribuera au contenu de ces formations pour le personnel de la réception/messagerie/reprographie.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de personnes formées.
<p>Échéancier général</p>	<p>31 mars 2024 et en continu par la suite.</p>
<p>Responsables</p>	<p>Direction du centre d'information; Direction de l'approvisionnement.</p>

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

<p>Obstacle</p>	<p>Manque d'accessibilité des documents produits et diffusés par l'organisation.</p> <p>Plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Les manuels de préparation aux examens papier en assurance de dommages et en expertise de règlement de sinistres; ○ Les manuels en format PDF sur tablette électronique pour le Programme canadien en assurance de personnes (PQAP); ○ Des examens électroniques qui remplaceront les examens papier.
<p>Objectif</p>	<p>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.</p>
<p>Mesures</p>	<p>État d'avancement/Réalisations</p>
<p>— 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).</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Deux manuels du Programme de qualification en assurance de personnes (PQAP) ont été mis à jour (édition 2024) et trois manuels en courtage hypothécaire ont été mis à jour et respectent les normes d'accessibilité.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lors de chaque mise à jour ou nouvelle publication de manuels, suivi des normes d'accessibilité.

<p>— Débuter le projet d'administration des examens en mode électronique en remplacement des examens papier.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En cours. L'appel d'offres auprès de fournisseurs et permettant de débiter le projet a été lancé. La suite du projet sera planifiée dans le cadre du prochain plan d'action 2024-2025.</p> <p><u>Indicateurs de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Taux de progression et de réalisation du projet d'administration des examens en mode électronique; ○ Taux de progression et de réalisation du projet d'administration des examens en mode électronique.
<p>— Dans le cadre du projet des examens en ligne, lancer un appel d'offres afin d'obtenir les services d'un fournisseur offrant 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.).</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Les travaux préparatoires de l'appel d'offres des examens en ligne ont été <u>faits</u> et celui-ci est actuellement <u>en cours</u> de publication. La suite du projet sera planifiée dans le cadre du prochain plan d'action 2024-2025.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lancement de l'appel d'offres et sélection du fournisseur dans le projet des examens en ligne.
<p>— Établir une collaboration avec une personne-ressource aux TI qui est en relation avec l'Office des personnes handicapées du Québec. Cette personne-ressource sera en mesure d'aider nos clients utilisant des outils informatiques comme des logiciels de lecture qui permettent de lire, entre autres, nos manuels de préparation aux examens.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Complétée et en continu. La collaboration est en place. À titre d'exemple, un ordinateur portable a été prêté à un candidat aveugle. L'ordinateur contient tous les manuels de préparation aux examens du postulant, mais aussi les logiciels Jaws, Zoomtext et WordQ ont été installés.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Établir une collaboration avec une personne-ressource TI pour les clients utilisant des outils informatiques spécialisés comme des logiciels de lecture.

<p>— 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).</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En cours. La nouvelle maquette en assurance de dommages et expertise en règlement de sinistres respecte les normes. Il en est de même pour les deux analyses de situation de travail : assurance de dommages et expertise en règlement de sinistres. Enfin, le profil de compétences en assurance de dommages et du curriculum de formation en assurance de dommages a été publié.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ L'équipe d'édition s'assure du respect des normes d'accessibilité de tous les nouveaux documents d'entrée en carrière et manuels de préparation aux examens.
<p>Échéancier général</p>	<p>31 mars 2024 et en continu par la suite.</p>
<p>Responsable</p>	<p>Direction de la qualification.</p>

<p>— S'assurer d'avoir ou de maintenir la certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » pour les deux sites de l'Autorité.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Complétée et en continu. La certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » est en vigueur sur le site de Québec et de Montréal.</p> <p><u>Indicateurs de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Obtention de la certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » pour le bureau de Montréal, suite à l'aménagement des locaux; ○ Maintien de la certification « Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite » pour le bureau de Québec.
<p>Échéancier général</p>	<p>31 mars 2024 et en continu par la suite.</p>
<p>Responsables</p>	<p>Direction de la qualification; Direction de l'approvisionnement.</p>

11. Approvisionnement en biens et en services accessibles

Obstacle	Sensibilisation du personnel de l'Autorité 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 employés de la Direction de l'approvisionnement à l'égard des bonnes pratiques quant à l'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées.
Mesure	État d'avancement/Réalisations
— S'assurer que tout employé de la Direction de l'approvisionnement puisse avoir les connaissances sur l'approvisionnement en biens et en services accessibles applicables à l'égard des personnes handicapées dans les ministères et organismes.	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Tous les employés de la Direction de l'approvisionnement ont été formés sur l'approvisionnement en biens et en services accessibles. De ce fait, lorsqu'une demande est formulée en approvisionnement de biens et services accessibles, elle est analysée afin d'y répondre adéquatement.</p> <p><u>Indicateurs de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pourcentage d'employés de la Direction de l'approvisionnement qui sont formés sur l'approvisionnement en biens et services accessibles pour les personnes handicapées.
Échéancier général	31 mars 2024 et en continu par la suite.
Responsable	Direction de l'approvisionnement.

12. 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'Autorité sur le plan de l'accès aux documents et des services offerts par l'organisation.
<p>Mesure</p> <p>— 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 son niveau de satisfaction et ses commentaires concernant l'accès aux documents et aux services offerts à l'Autorité.</p>	<p>État d'avancement/Réalisations</p> <p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Complétée et en continu. Depuis le 1^{er} octobre 2023, le sondage automatique généré lors de la fermeture des demandes d'information générale auprès de la clientèle a été modifié afin d'inclure des questions sur les handicaps. Donc, entre le 1^{er} octobre 2023 au 31 mars 2024, voici les statistiques du sondage :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 83 répondants, sur un total de 4787, se sont déclarés être une personne en situation de handicap, soit environ 2 %; ○ De ce nombre : environ 85 % ont dit avoir reçu un service adéquat, 7 % plus ou moins et 7 % inadéquat. <p>Enfin, concernant le niveau de satisfaction pour l'accès aux documents et aux services offerts à l'Autorité à l'égard de la clientèle aux prises avec un handicap, d'autres mesures seront élaborées au plan d'action 2024-2026.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Taux de satisfaction de la clientèle aux prises avec un handicap ayant répondu aux questions de sondages.
Échéancier général	31 mars 2024 et en continu par la suite.
Responsables	<p>Direction principale talent et culture;</p> <p>Direction de la qualification;</p> <p>Direction de l'approvisionnement.</p>

13. 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 employés aux prises avec un handicap au travail ainsi qu'aux autres employés 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.
Mesure	État d'avancement/Réalisations
<p>— 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 2022-2024.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Le comité a poursuivi ses activités durant l'année et une rencontre a eu lieu, entre autres, le 20 mars 2024 et durant laquelle une formation à tous les membres du comité a été donnée par la conseillère de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) affectées à notre dossier d'entreprise. La formation portait sur <i>Les mesures de notre plan d'action et le rôle de l'Office</i>. Aussi, cette rencontre a été l'occasion de faire plus amples connaissances avec la nouvelle conseillère stratégique en diversité, équité et inclusion (DÉI) qui vient de rejoindre les rangs de l'Autorité et qui sera en charge du prochain plan de gouvernance DÉI à travers toute l'organisation.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recension des activités réalisées.
Échéancier général	31 mars 2024 et en continu par la suite.
Responsables	<p>Direction principale talent et culture;</p> <p>Direction de la qualification;</p> <p>Direction de l'approvisionnement.</p>

14. Éducation financière

Obstacle	Outils d'éducation financière existants non adaptés à la réalité des personnes autistes.
Objectif	Répondre aux besoins d'éducation financière des adolescents et des jeunes adultes autistes en produisant du matériel adapté à leur contexte de vie.
Mesure	<p>État d'avancement/Réalisations</p> <p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Complétée et en continu. Deux initiatives de communication ont été faites au cours de la période visée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 3 avril 2023 : Une diffusion AMF sur Facebook et Twitter/X dans le cadre du Mois de l'autisme. Cette diffusion a rejoint 699 personnes sur Facebook et 161 sur Twitter. Données pour LinkedIn non disponibles; ○ Une autre diffusion : Sur LinkedIN par Camille Beaudoin et sur « Autrement dit ». Cette diffusion a rejoint 378 personnes. <p>Cependant, le nombre de visionnements des capsules vidéo n'a pas été quantifié.</p> <p><u>Indicateurs de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de visionnements des capsules vidéo; ○ Recensement des activités de collaboration avec le partenaire (Autisme Québec); ○ Données recensées sur nos comptes de réseaux sociaux.
Échéancier général	31 mars 2024 et en continu par la suite.
Responsables	<p>Direction de l'éducation financière;</p> <p>Direction générale des affaires publiques et des communications externes.</p>

15. Éducation financière

Obstacle	<p>Méconnaissance du Régime enregistré d'épargne invalidité (REEI) et de ses avantages financiers par la population, dont les personnes handicapées et leurs proches.</p>
Objectif	<p>Informé, de façon neutre et objective, la population québécoise, et plus particulièrement les personnes handicapées et leurs proches, des avantages financiers du Régime enregistré d'épargne invalidité (REEI).</p>
Mesure	État d'avancement/Réalisations
<p>— Produire et assurer la mise à jour du contenu Web sur le REEI (REEI — Régime enregistré d'épargne-invalidité — Pour qui? Quelles sont les règles et les avantages? AMF (lautorite.qc.ca)) et diffuser ce contenu sur les réseaux sociaux de l'Autorité.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>Complétée et en continu. Une mise à jour annuelle du contenu a été effectuée.</p> <p>Les données pour les pages REEI de notre site pour 2023-2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ En français : 5 047 vues sur la page (3 361 utilisateurs) temps moyen passé sur la page (2:03 minute); ○ En anglais : 540 vues sur la page (408 utilisateurs) temps moyen passé sur la page (1:39 minute). <p><u>Indicateurs de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Données liées à la consultation du contenu sur le REEI; ○ Données pertinentes liées à la diffusion sur les réseaux sociaux de l'Autorité.
<p>— Saisir toutes les opportunités de communication (par infolettre, notamment).</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En continu. Le 19 septembre 2023 : Une diffusion sur le REEI, sur LinkedIn, Facebook et Twitter/X. Cette diffusion a rejoint 2184 personnes sur LinkedIn, 416 sur Facebook et 120 sur Twitter/X.</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recensement des opportunités de communication.

<p>— Établir un contact et des liens avec l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) afin d'identifier des opportunités d'éducation financière.</p>	<p><u>État d'avancement/Réalisations :</u></p> <p>En cours. Des démarches préliminaires ont débuté auprès de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). Cependant, plus de détails sont à venir dans le prochain plan d'action 2024-2026.</p> <p>En prévision de ces futurs liens avec l'OPHQ, le « Guide pratique pour l'industrie des services financiers : protéger un client en situation de vulnérabilité » a fait l'objet d'une mise jour en 2023. (https://lautorite.qc.ca/grand-public/publications/pour-les-professionnels/guides).</p> <p><u>Indicateur de suivi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recensement des initiatives faites auprès de l'Office des personnes handicapées du Québec.
<p>Échéancier général</p>	<p>31 mars 2024 et en continu par la suite.</p>
<p>Responsables</p>	<p>Direction de l'éducation financière; Direction générale des affaires publiques et des communications externes.</p>