

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2025-2026



AUTORITÉ
DES MARCHÉS
PUBLICS

TRANSPARENCE
ÉQUITÉ
SAINE CONCURRENCE

Autorité des marchés publics

1 888 335-5550

reception@amp.quebec

525, boul. René-Lévesque Est

1^{er} étage, bureau 1.25

Québec (Québec) G1R 1S9

Tous droits réservés

@Autorité des marchés publics

www.amp.quebec

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Portrait de l’Autorité des marchés publics	5
Contexte organisationnel.....	6
Engagement envers l’intégration des personnes handicapées.....	7
Responsabilités quant au plan d’action.....	8
Plan d’action 2025-2026	9
Reddition de comptes.....	12
Diffusion du plan d’action 2025-2026	13
Nous joindre.....	14

INTRODUCTION

En 2004, le gouvernement du Québec a adopté la [*Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*](#). En vertu de cette loi, les organismes publics doivent se doter d'un plan d'action pour réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

Le *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2026* présente les engagements de l'Autorité des marchés publics (AMP) à cet effet. Élaboré en accord avec les directives de l'Office des personnes handicapées du Québec, ce plan vise à faciliter l'intégration des personnes handicapées, que celles-ci soient clientes ou employées de l'AMP.

Le présent plan est en vigueur du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026.

PORTRAIT DE L'AUTORITÉ DES MARCHÉS PUBLICS

Instance neutre et indépendante, l'AMP veille sur la transparence, l'équité et la saine concurrence en matière de contrats publics. Ses activités visent à assurer l'application du cadre normatif en vigueur et le respect des règles contractuelles entre l'État et les entreprises.

L'AMP surveille les organismes publics, dont les ministères, les réseaux de la santé et de l'éducation, les sociétés d'État et les organismes municipaux (excluant la Ville de Montréal, placée sous la surveillance du Bureau de l'Inspecteur général de la Ville de Montréal).

L'AMP vérifie aussi l'intégrité des entreprises et peut les autoriser ou les empêcher d'avoir accès aux marchés publics. C'est elle qui est responsable du Registre des entreprises autorisées à contracter ou à sous-contracter (REA) et du Registre des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA).

Pour remplir sa mission et s'assurer que les fonds publics sont bien investis, l'AMP agit en prévention et en sensibilisation, traite les plaintes et les renseignements reçus, fait des vérifications, mène des enquêtes et peut recommander ou ordonner des changements aux processus contractuels. Son champ d'action est vaste et son impact, concret.

CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Au 1^{er} avril 2025, 211 personnes étaient à l'emploi de l'AMP, soit 174 à Québec et 37 à Montréal. Une personne s'était auto-identifiée comme handicapée.

Espaces de travail

L'AMP a son siège social à Québec (525, boulevard René-Lévesque Est) et un autre bureau à Montréal (413, rue Saint-Jacques). Dans les deux cas, elle est locataire de ses espaces de travail.

La conformité de l'aménagement des lieux au *Code national du bâtiment* en vigueur, notamment en ce qui concerne les besoins des personnes handicapées, relève de la responsabilité de la Société québécoise des infrastructures (SQI). Cette dernière a tenu compte des règlements du *Code national du bâtiment* lors de l'élaboration des plans et devis de construction et d'aménagement des deux bureaux de l'AMP.

Dans le cadre du présent plan d'action, les mesures à mettre en place ont été évaluées par les propriétaires des immeubles où se trouvent les bureaux de l'AMP, à Québec et à Montréal. Au besoin, les actions requises seront mises en œuvre en collaboration avec la SQI.

Mode de travail

Le télétravail s'inscrit dans la volonté de l'AMP d'offrir à son personnel les meilleures conditions pour la réalisation de ses activités professionnelles et de répondre aux enjeux d'attraction, de fidélisation, de santé et de mobilité durable.

L'AMP désigne le télétravail comme faisant partie d'un mode hybride d'organisation du travail, c'est-à-dire en alternance avec la tenue d'activités professionnelles dans ses bureaux.

Le télétravail est basé sur le volontariat et peut s'effectuer de manière occasionnelle ou régulière. Il s'applique aux emplois dont la nature des tâches est telle qu'il est possible de les accomplir efficacement à distance. Ainsi, le télétravail ne doit pas avoir d'impact sur la qualité du service à la clientèle et il doit être guidé par l'efficacité, la performance et les résultats visés.

ENGAGEMENT ENVERS L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'AMP réalise sa mission dans le respect des principes de transparence, d'équité et de saine concurrence, composantes intrinsèques de son identité. Elle s'est aussi dotée de valeurs, parmi lesquelles se trouvent l'intégrité et le respect. En plus de servir d'assises dans la réalisation de son mandat, ces éléments guident les relations de l'AMP avec ses employé(e)s, partenaires et clientèles diverses, ce qui inclut les personnes handicapées.

L'AMP s'engage à assurer l'accessibilité de ses services, notamment aux personnes qui souhaitent obtenir ou renouveler une autorisation de contracter, porter plainte dans le cadre d'un contrat public ou communiquer des renseignements. Le présent plan d'action présente les initiatives et mesures que l'organisation entend poursuivre, améliorer ou mettre en place pour réduire les obstacles à l'intégration et à la participation sociale des personnes handicapées.

En tant qu'employeur, l'AMP est également soucieuse d'adapter ses pratiques et ses installations aux besoins de toute personne en situation de handicap qui ferait partie de son équipe.

RESPONSABILITÉS QUANT AU PLAN D'ACTION

L'élaboration et le suivi du *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025* (PAPH) de l'AMP sont assurés par la Direction de la planification, des ressources financières et matérielles (DPRFM), en collaboration avec la Direction des affaires publiques et des communications (DAPCOM) et la Direction des ressources humaines et de l'innovation (DRHI).

Dans le cadre de l'application du PAPH, chaque membre du groupe de travail est responsable de veiller au respect des normes en matière d'accessibilité et d'intégration des personnes handicapées dans son secteur.

Membres du groupe de travail

- Claudia Gagnon, DPRFM
- Karine Primard, DAPCOM
- Léa-Gabrielle Ouellet, DRHI
- Julio Cesar Segura Villota, DPRFM

Principales responsabilités du groupe de travail

- Produire le PAPH de l'AMP, en collaboration avec les unités administratives concernées
- Rédiger le PAPH 2025-2026 et le soumettre au PDG pour approbation
- Transmettre le PAPH 2025-2026 à l'Office des personnes handicapées du Québec
- Promouvoir le PAPH auprès du personnel de l'AMP
- Diffuser le document approuvé sur l'intranet et le site Web de l'AMP

PLAN D'ACTION 2025-2026

AXE 1

Lieux de travail et mesures d'urgence

Obstacle 1 : Obstacles physiques pouvant entraver l'accès des personnes handicapées aux locaux de l'AMP

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsables	Échéance
S'assurer que les postes et espaces de travail sont dégagés pour permettre une meilleure circulation et éviter les trébuchements	Diminuer le nombre de poubelles et corbeilles afin d'en mettre une par rangée dans les aires ouvertes	Proportion (%) des postes conformes	DPRFM	31 mars 2026
	Attacher et protéger les fils informatiques à chaque poste de travail	Proportion (%) des postes conformes	DTI	31 mars 2026

Obstacle 2 : Aménagements et équipements de bureau non adaptés aux besoins des personnes handicapées

Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
S'assurer que toute personne handicapée travaillant à l'AMP a accès à un poste de travail, à des équipements et à des fournitures de bureau adaptés, lui permettant de réaliser son travail de manière confortable, sécuritaire et efficace	Adapter le poste de travail, les équipements et les fournitures de bureau de toute personne handicapée employée par l'AMP selon ses besoins particuliers ¹	Proportion (%) des demandes d'adaptations particulières reçues qui ont été traitées et résolues	DPRFM	31 mars 2026

Obstacle 3 : Aucune mesure d'adaptation pour les situations particulières d'urgence

Objectif	Mesure	Indicateur	Responsables	Échéance
S'assurer de la sécurité des personnes handicapées travaillant à l'AMP lors de situations nécessitant une évacuation	Créer un plan d'action répondant aux besoins particuliers de chaque personne handicapée selon les différentes situations d'urgence possibles	Proportion (%) des personnes employées inscrites au registre ayant un plan d'action personnalisé à leurs propres conditions et contraintes	DPRFM DRHI	31 mars 2026

¹ Les responsables des ressources matérielles de l'AMP connaissent déjà le guide d'accompagnement de l'OPHQ nommé [L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées, volet équipements de bureau](#), sa diffusion ayant fait l'objet d'actions de sensibilisations prévues aux PAPH précédents.

AXE 2

Communications, services et documents de l'AMP

Obstacle 4 : Inaccessibilité pour les personnes handicapées de certains contenus dans le système de services aux entreprises

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable	Échéance
S'assurer que le nouveau système de services aux entreprises respecte les standards reconnus quant à l'accessibilité des sites Web (SGQRI 008 2.0)	Attribuer la responsabilité d'assurer le respect des règles d'accessibilité des sites Web (SGQRI 008 2.0)	Identification de la personne responsable et obtention d'une attestation du respect des règles	DTI	31 mars 2026
	Informier et sensibiliser les sept membres de l'équipe de développement aux exigences d'accessibilité	Proportion (%) des membres de l'équipe ayant été informés Nombre de mesures de sensibilisation	DTI	31 mars 2026

AXE 3

Ressources humaines et sensibilisation du personnel

Obstacle 5 : Difficulté à obtenir un ratio d'emploi des personnes handicapées proportionnel à leur représentation réelle au sein de la population active, disponible et qualifiée

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable	Échéance
Faciliter l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées	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	Proportion (%) des affichages partagés avec des organismes spécialisés en employabilité avec lesquels l'AMP a collaboré afin de recruter des candidates et des candidats aux prises avec un handicap au travail	DRHI	En continu
	Mentionner dans tous les affichages de postes que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent	Proportion (%) des affichages contenant cette mention	DRHI	31 mars 2026

Obstacle 6 : Contraintes à l'égalité en emploi des personnes handicapées

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsables	Échéance
Favoriser l'égalité en emploi et faciliter l'intégration et l'épanouissement professionnel des personnes handicapées à l'AMP	Analyser le système d'emploi actuel de l'AMP pour en corriger les barrières à l'embauche, à l'intégration, à la période d'essai, à la formation, à la promotion ou à la mutation des personnes handicapées	Mise en place du programme d'accès à l'égalité en emploi qui tient compte de la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination, incluant les personnes handicapées	DRHI	31 mars 2026
	Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés, tant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature	Sensibilisation de l'ensemble des membres du personnel en expliquant l'utilité de cette mesure et la confidentialité qui y est rattachée	DRHI, avec collaboration DAPCOM	31 mars 2026

Obstacle 7 : Méconnaissance, de la part des membres du personnel de l'AMP, de la réalité des personnes handicapées et des moyens de leur faciliter l'accès aux documents, aux services et aux locaux de l'organisation

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsables	Échéance
S'assurer que les obstacles auxquels se butent les personnes handicapées (membres du personnel ou clientèle) sont connus des gestionnaires et du personnel de l'AMP	Souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées (1 ^{er} au 7 juin chaque année)	Diffusion d'une nouvelle dans l'intranet	DAPCOM	1 ^{er} juin 2025
	Diffuser le PAPH à l'interne et en faire la promotion auprès des employés	Dépôt du PAPH sur le site Web et dans l'intranet Diffusion d'une nouvelle dans l'intranet Affichage dynamique sur les écrans	DAPCOM	15 juillet 2025
	Sensibiliser les nouveaux membres du personnel, dès leur arrivée, au PAPH et à l'engagement de l'AMP à l'égard des personnes handicapées	Remise du Guide d'accueil (dans lequel le PAPH est présenté) à toutes les personnes qui entrent en fonction à l'AMP	DRHI	31 mars 2026

REDDITION DE COMPTES

À ce jour, l'AMP n'a reçu aucune plainte d'une personne handicapée concernant l'accès aux lieux, à l'information ou aux services offerts par l'organisation. De même, aucune demande de mesure d'accommodement visant à permettre à une personne handicapée d'avoir accès à ses documents ou à ses services n'a été faite à l'AMP.

Conformément à la politique *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées*, l'AMP mettra en place les mécanismes nécessaires afin de rendre compte des demandes ou des plaintes reçues à ce chapitre, ainsi que des mesures d'accommodement mises de l'avant pour la période visée par le présent plan d'action.

Dans l'éventualité où l'AMP recevait une demande ou une plainte d'une personne handicapée relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public, elle s'engage à prendre les mesures d'accommodement raisonnables en fonction des circonstances.

DIFFUSION DU PLAN D'ACTION 2025-2026

Le présent plan d'action, approuvé par le président-directeur général de l'AMP, a été transmis à l'Office des personnes handicapées du Québec le 2 juin 2025.

Il a aussi été déposé sur le site Web de l'AMP, comme le prévoit la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*.

Finalement, il a été diffusé à l'ensemble du personnel de l'AMP, notamment par la publication d'une nouvelle dans l'intranet et par le dépôt du présent document dans la section regroupant toutes les publications de l'AMP.

NOUS JOINDRE

Voici comment transmettre les questions, commentaires et suggestions concernant le présent document ou les services que l'AMP offre aux personnes handicapées :

SITE WEB

Remplir le formulaire à l'adresse amp.quebec/nous-joindre

TÉLÉPHONE

1 888 335-5550 (lundi au vendredi, 8 h 30 à midi et 13 h à 16 h 30)

COURRIER

525, boulevard René-Lévesque Est, bureau 1.25, Québec (Québec) G1R 5S9