

BRILLER ICI COMME AILLEURS

SODEC

Québec 

**PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES
PERSONNES HANDICAPÉES 2026-2027
ET BILAN 2025-2026**

Table des matières

| | |
|---|----|
| Introduction | 3 |
| Objet | 3 |
| But..... | 3 |
| Notre mission..... | 3 |
| Notre portrait et nos secteurs d'activités..... | 3 |
| Notre mandat..... | 3 |
| Notre public cible et nos partenaires..... | 4 |
| Notre comité de travail..... | 4 |
| Notre personnel..... | 4 |
| BILAN DES MESURES PRISES AU COURS DE 2025-2026..... | 5 |
| Processus de dotation..... | 5 |
| Accessibilité..... | 6 |
| Sensibilisation | 10 |
| Plan des mesures d'urgence | 11 |
| PLAN D'ACTION 2026-2027..... | 13 |
| Processus de dotation..... | 13 |
| Accessibilité..... | 14 |
| Sensibilisation | 17 |
| Plan des mesures d'urgence | 18 |
| Suivi et amélioration continue..... | 19 |
| Patrimoine immobilier | 20 |
| MESURES APPLIQUÉES EN CONTINU SELON LES BESOINS | 21 |
| ADOPTION DU PLAN ET REDDITION DE COMPTES | 22 |
| Demandes et plaintes traitées 2025-2026..... | 22 |

Introduction

La Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) a élaboré son plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2027 conformément aux dispositions de l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* ainsi qu'aux recommandations de l'Office des personnes handicapées.

Ce plan identifie les obstacles auxquels font face les personnes handicapées et propose des actions concrètes visant à favoriser leur intégration et à faciliter l'accès des personnes handicapées à la SODEC.

Objet

Réduire, éliminer et freiner les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

But

Le plan d'action présente des mesures visant à réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées, tout en favorisant leur intégration.

Notre mission

Assurer le développement des entreprises culturelles et la valorisation des propriétés intellectuelles culturelles québécoises.

Notre portrait et nos secteurs d'activités

La Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) conjugue les mondes de la culture et de l'économie : elle appuie la production artistique afin que les œuvres culturelles québécoises se démarquent auprès des publics d'ici et d'ailleurs tout en veillant à ce que les entreprises développent leur plein potentiel économique. Ainsi, la SODEC contribue au rayonnement de la culture québécoise et à sa notoriété tout en participant au développement d'industries culturelles fortes et dynamiques. Elle fait partie du réseau gouvernemental formé du ministère de la Culture et des Communications et est composée de six directions générales et de huit directions.

Notre mandat

Créée en 1995, la Société a pour mandat de promouvoir et de soutenir, dans toutes les régions du Québec, l'implantation et le développement des entreprises culturelles et de contribuer à accroître la qualité des produits et services et la compétitivité de ceux-ci au Québec, dans le reste du Canada et à l'étranger. La Société a également pour mission d'assurer la protection et la mise en valeur de ses immeubles patrimoniaux.

Notre public cible et nos partenaires

Les interventions de la SODEC visent l'ensemble de la population québécoise. Il importe toutefois de préciser que celle-ci n'offre généralement pas de service direct aux personnes physiques. Par son mandat et ses objectifs, la Société s'adresse principalement à une clientèle formée d'entreprises, d'organismes et d'associations des domaines culturels.

La SODEC entretient des relations de partenariat avec les milieux culturels. Agissant sur l'environnement des entreprises, elle se soucie des conditions dans lesquelles s'exerce l'entrepreneuriat au sein de chacune des filières des industries culturelles. Comme elle ne produit ni ne diffuse elle-même les œuvres, elle exerce son rôle dans une relation de confiance avec les entreprises, les associations et les interlocuteurs gouvernementaux.

Notre comité de travail

Le comité de travail de la SODEC est composé de personnes syndiquées et non syndiquées provenant de diverses directions générales, et ce, sur la base du volontariat. Celles-ci ont été privilégiées, puisqu'elles sont sensibles à la question de l'accessibilité des personnes handicapées en milieu de travail. Par conséquent, notre comité est composé de quatre personnes, dont trois personnes vivant avec un handicap et une personne sensible à la cause. Le comité a été créé afin que des actions soient proposées en tenant compte de leurs expériences personnelles, mais également dans l'objectif d'assurer un échange d'idées permettant de favoriser et de faciliter l'intégration des personnes handicapées au sein de la SODEC. Dans un but de sensibilisation et d'inclusion, l'ensemble du personnel est également invité à soumettre des idées d'amélioration au comité.

Notre personnel

Au 31 mars 2026, la SODEC compte un total de 137 employés occupant un poste régulier ou occasionnel. Parmi les 137 employés, cinq sont occupés par des personnes handicapées. Celles-ci occupent des fonctions différentes au sein de la SODEC. Trois d'entre elles sont dans la catégorie de personnel professionnel et deux dans la catégorie du personnel de bureau et techniciens. À titre informatif, la Société analyse toute demande en provenance de son personnel incluant, le cas échéant, les demandes adressées par une personne qui aurait un besoin spécifique.

BILAN DES MESURES PRISES AU COURS DE 2025-2026

Processus de dotation

Obstacle 1 : Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi

Objectif : Embauche de personnes handicapées afin de pallier le problème de sous-représentation

Catégories concernées par le décret : Accessibilité au travail

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|--|---|---------------------|------------|---------------------|
| Poursuivre la mise en œuvre des mesures de redressement prévues au programme d'accès à l'égalité en emploi de la SODEC. | Des personnes handicapées sont embauchées. | Ressources humaines | En continu | Réalisée en continu |
| Accorder aux candidats les accommodements nécessaires à la passation des examens lorsqu'ils sont requis à l'embauche, par exemple, local adapté, augmentation du temps alloué, outils de travail adaptés, etc. | Les accommodements sont accordés aux candidats lorsque nécessaire. | Ressources humaines | En continu | Réalisée en continu |
| Diffuser des offres d'emploi sur des sites spécialisés. | Les offres d'emploi sont publiées sur les sites spécialisés. | Ressources humaines | En continu | Réalisée en continu |
| Envoyer le questionnaire d'auto-identification lors de l'embauche. | Les données reçues sont analysées par la direction des ressources humaines afin de vérifier les besoins spécifiques des employés, le cas échéant. | Ressources humaines | En continu | Réalisée en continu |

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|--|--|---------------------|------------|---|
| Publier des offres d'emploi pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées. | Les offres d'emploi sont diffusées sur des plateformes favorisant l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées. | Ressources humaines | En continu | Réalisée en continu : Les offres d'emploi sont publiées sur les sites de L'ÉTAPE, Moëlle Épinière et Motricité Québec, RAAM et/ou SDEM-SEMO. |
| Mettre à jour le questionnaire d'auto-identification pour l'ensemble des membres du personnel. | Les données sont reçues et analysées par la direction des ressources humaines afin de vérifier les besoins spécifiques des employés, le cas échéant. | Ressources humaines | 2026-03-31 | Réalisée : Un courriel a été envoyé 4 mars 2026 dans le but d'encourager la mise à jour du questionnaire d'auto-identification. |

Accessibilité

Obstacle 2 : Accessibilité aux services offerts

Objectif : Permettre un accès, en toute égalité, aux personnes handicapées

Catégories concernées par le décret : Accessibilité aux services offerts

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|--|--|--------------------------------------|------------|---------------------|
| Identifier les possibilités d'arrimage de la mission de la SODEC avec la réalité des personnes handicapées. ¹ | Les possibilités d'arrimage ont été identifiées. | L'ensemble des directions de mission | En continu | Réalisée en continu |

¹ Tous les documents imprimés de la SODEC, disponibles à l'accueil sur nos différentes plateformes, sont consultables dans un format électronique (PDF) permettant d'augmenter la taille des caractères à l'écran ou l'utilisation d'un logiciel de lecture orale du texte.

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|--|---|--------------------------------------|------------|---|
| Encourager et recommander l'accessibilité des personnes handicapées aux milieux culturels. | <p>Nombre d'initiatives culturelles soutenues intégrant des mesures d'accessibilité pour les personnes handicapées.</p> <p>Par exemple, poursuivre le financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'éditeurs produisant des livres audios; • D'évènements offrant la présentation avec interprétation en langue de signes; • Des évènements offrant des facilités d'accès aux personnes à mobilité réduite. | L'ensemble des directions de mission | 2026-03-31 | Réalisée en continu : Mesures toujours en place. Confirmation reçue le 19 mai 2026. |
| Communiquer dans nos programmes l'interdiction de déroger aux lois, règlements et politiques gouvernementales. | Les programmes de la SODEC contiennent un libellé sur les règles d'éthique à respecter. ² | L'ensemble des directions de mission | En continu | Réalisée en continu : Le libellé est normalement en fin de programme, mais certains ne l'incluent pas; les corrections nécessaires seront apportées. |

² Nos programmes ont un libellé sur les règles d'éthique liées aux activités et projets culturels : « Les projets dérogeant aux lois et règlements ou allant à l'encontre des politiques gouvernementales, notamment à l'égard de la violence, du sexisme, de la pornographie ou de la discrimination, ne peuvent être acceptés par la SODEC. La SODEC encourage le respect des codes d'éthiques des associations. »

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|---|--|--------------------------------|------------|--|
| Maintenir le crédit d'impôt pour la production cinématographique et télévisuelle québécoise. | Les producteurs incluent le sous-titrage codé pour malentendants dans les productions destinées à être télédiffusées au Québec, sauf s'ils démontrent à la SODEC qu'il leur est impossible de satisfaire à cette condition pour des raisons d'ordre technique. | Direction des mesures fiscales | En continu | Réalisée en continu : Mesure toujours en place. Confirmation reçue 2 février 2026. |
| Maintenir le crédit d'impôt remboursable pour les services de production cinématographique ou télévisuelle. | Les producteurs sont informés de la disponibilité du crédit d'impôt concernant la vidéo description pour personnes ayant une déficience visuelle. | Direction des mesures fiscales | En continu | Réalisée en continu : Mesure toujours en place. Confirmation reçue 2 février 2026. |

Obstacle 3 : Accessibilité physique dans les lieux de travail

Objectif : Réduire les obstacles

Catégories concernées par le décret : Accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations, Approvisionnement en biens et en services accessibles, Accessibilité à l'information et aux documents

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|--|--|--|------------|---|
| Permettre aux personnes handicapées de circuler dans les locaux de façon autonome, sécuritaire et sans discrimination. | Certaines salles vitrées préalablement identifiées sont munies de décalques afin de rendre les cloisons plus visibles. | Administration, opérations et mesures fiscales | 2026-03-31 | Réalisée : Les décalques ont été installés dans les deux salles vitrées présentant des enjeux. |

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|--|---|-------------------------------|------------|---|
| S'assurer que les personnes handicapées aient un équipement informatique adéquat lorsqu'elles travaillent dans les locaux. | Les employés ayant des besoins spécifiques ont l'équipement informatique adéquat. | Technologies de l'information | En continu | Réalisée en continu : Il est confirmé que les employés ayant des besoins spécifiques ont accès à un équipement informatique adéquat. |
| Informar les personnes handicapées lorsque l'aménagement des espaces est modifié. | Un courriel avisant les personnes handicapées des changements apportés est envoyé. La personne responsable s'assure que les employés concernés ont pris connaissance du courriel et les invite à venir constater les modifications avec elle. | Ressources humaines | En continu | Réalisée en continu : Un courriel est transmis lors de toute modification à l'aménagement des espaces, notamment lors de réaménagements du foyer (ex. : événements, présentations, installation saisonnière comme à Noël). |

Obstacle 4 : Manque d'accessibilité des biens et services achetés ou loués par l'organisation

Objectif : Rendre tous les biens et services accessibles

Catégories concernées par le décret : Approvisionnement en biens et en services accessibles, Accessibilité à l'information et aux documents, Promotion et sensibilisation

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|---|---|---------------------|------------|--|
| Sensibiliser les gestionnaires sur la volonté de la SODEC d'améliorer l'accessibilité à l'équipement, à nos biens et services, ainsi qu'à l'approvisionnement pour les personnes handicapées. | Les gestionnaires sont sensibilisés concernant l'accessibilité à l'équipement et à nos biens et services. | Ressources humaines | En continu | Réalisée en continu : Les TI offrent les ressources nécessaires s'il y a des besoins. De plus, lors d'embauche de nouveaux employés, une validation de l'équipement nécessaire est faite. |

Sensibilisation

Obstacle 5 : Manque de formation et de sensibilisation des employés

Objectif : Sensibiliser l'ensemble des employés à la réalité des personnes handicapées

Catégories concernées par le décret : Promotion et sensibilisation

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|---|--|---|------------|---|
| Publier des messages d'information sur l'intranet durant la Semaine québécoise des personnes handicapées. | Publications sur l'intranet afin de sensibiliser les employés. Pose du matériel promotionnel dans les locaux. | Ressources humaines | 2026-03-31 | Réalisée : La publication a été mise en ligne sur l'intranet le 30 mai 2025 et le matériel promotionnel a été placé dans les locaux. |
| Sensibiliser les employés lors de la journée internationale des personnes handicapées. | Publication sur l'intranet afin de sensibiliser les employés. | Ressources humaines | 2025-12-03 | Réalisée |
| Sensibiliser les employés sur les enjeux vécus par les personnes handicapées dans le milieu culturel. | Organisation de webinaires ou d'ateliers de sensibilisation pour les employés. | Développement stratégique et du patrimoine immobilier | 2026-03-31 | Réalisée : Deux activités ont été offertes : une présentation sur les défis du secteur culturel et une formation sur l'autisme, ayant rejoint respectivement une vingtaine et 13 participants. |
| Publiciser notre bilan 2024-2025 et notre plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2026. | Publication de notre bilan 2024-2025 et du plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2026 sur l'intranet et sur le site internet. | Ressources humaines | En continu | Réalisée : A été réalisée le 14 novembre 2025. |

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|--|--|---------------------|------------|--|
| Maintenir les acquis de formation en utilisant la plateforme d'autoformation en ligne <i>Mieux accueillir les personnes handicapées</i> . | Formation continue de la personne responsable du rapport de l'OPHQ. | Ressources humaines | En continu | Réalisée en continu |
| Partager le lien vers la plateforme d'autoformation <i>Mieux accueillir les personnes handicapées</i> . | Le lien a été communiqué à l'ensemble des employés. | Tous les employés | En continu | Réalisée : A été réalisée le 3 décembre 2025. |
| Sensibiliser les employés sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées. | Publication sur l'intranet de témoignages en lien avec les obstacles rencontrés par les personnes atteintes de handicap. | Ressources humaines | En continu | Reportée en 2026 : Sera publié lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées en 2026. |
| Organiser un atelier de sensibilisation, dispensé par Autisme Montréal, permettant de mieux comprendre comment pense une personne autiste. | Les employés sont sensibilisés par rapport aux caractéristiques du trouble du spectre de l'autisme. | Ressources humaines | 2026-03-31 | Réalisée : A été réalisée le 10 septembre 2025. |

Plan des mesures d'urgence

Obstacle 6 : Mesures d'urgence

Objectif : Évacuation en toute sécurité des personnes handicapées

Catégories concernées par le décret : Adaptation aux situations particulières

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|---|---|-------------|------------|---------------------|
| S'assurer du maintien à jour du plan des mesures d'urgence afin de prendre en compte les besoins des personnes handicapées. | Le plan a été mis à jour pour tenir compte des besoins des personnes handicapées. | Comité SST | En continu | Réalisée en continu |

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | ÉTAT DE RÉALISATION |
|---|---|---------------------|------------|--|
| Publier sur l'intranet le plan des mesures d'urgence. | Le plan a été publié sur le site intranet. | Ressources humaines | En continu | Réalisée en continu : Présent dans la section SST de l'intranet. |
| Publier sur l'intranet la liste des secouristes volontaires. | La liste a été publiée. | Ressources humaines | En continu | Réalisée en continu : Présent dans la section SST de l'intranet. |
| Former les employés sur l'évacuation en cas d'urgence. | Les volontaires ont été formés et sensibilisés sur l'évacuation en cas d'urgence de personnes à mobilité réduite. | Tous les employés | En continu | Partiellement réalisée : Les employés handicapés ont communiqué leur besoin aux membres de leur équipe. |
| Former les secouristes en milieu de travail. | La formation a été suivie et réussie par les employés sélectionnés. | Comité SST | En continu | Réalisée en continu : Cinq secouristes ont été formés. |
| Sonder les besoins des personnes handicapées, afin de savoir leurs besoins en cas d'évacuation d'urgence. | Le sondage est complété par les employés concernés. | Ressources humaines | 2026-03-31 | Partiellement réalisée : Les employés handicapés ont communiqué leurs besoins aux membres de leur équipe. |
| Publier sur l'intranet un plan des mesures d'urgence en incluant des photos des secouristes. | Le plan avec photos a été publié sur le site intranet. | Comité SST | 2026-03-31 | Réalisée : Présent dans la section SST de l'intranet. |

PLAN D'ACTION 2026-2027

Processus de dotation

Obstacle 1 : Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi

Objectif : Embauche de personnes handicapées afin de pallier le problème de sous-représentation

Catégories concernées par le décret : Accessibilité au travail

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|--|--|---------------------|------------|
| Poursuivre la mise en œuvre des mesures de redressement prévues au programme d'accès à l'égalité en emploi de la SODEC. | Des personnes handicapées sont embauchées. | Ressources humaines | En continu |
| Accorder aux candidats les accommodements nécessaires à la passation des examens lorsqu'ils sont requis à l'embauche, par exemple, local adapté, augmentation du temps alloué, outils de travail adaptés, etc. | Les accommodements sont accordés aux candidats lorsque nécessaire. | Ressources humaines | En continu |
| Diffuser des offres d'emploi sur des sites spécialisés pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées. | Les offres d'emploi sont publiées sur des plateformes comme SDEM-SEMO, L'ÉTAPE, Moelle Épineière et Motricité Québec, et/ou RAAM. | Ressources humaines | En continu |
| Envoyer le questionnaire d'auto-identification lors de l'embauche. | Les données sont reçues et analysées par la direction des ressources humaines afin de vérifier les besoins spécifiques des employés, le cas échéant. | Ressources humaines | En continu |

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|---|--|---------------------|------------|
| Intégrer systématiquement un énoncé d'engagement à l'accès à l'égalité en emploi et aux accommodements dans toutes les offres d'emploi de la SODEC. | Toutes les offres d'emploi diffusées à l'externe incluent un énoncé d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi qu'une invitation à demander des accommodements. | Ressources humaines | En continu |
| Informers les candidats de la possibilité de demander des mesures d'accommodement et assurer la confidentialité des informations recueillies. | Les candidats sont informés dans les affichages et lors du processus de recrutement. Les demandes d'accommodement sont traitées de façon confidentielle. | Ressources humaines | En continu |
| Mettre à jour le questionnaire d'auto-identification pour l'ensemble du personnel. | Les données sont reçues et analysées par la direction des ressources humaines afin de vérifier les besoins spécifiques des employés, le cas échéant. | Ressources humaines | 2027-03-31 |

Accessibilité

Obstacle 2 : Accessibilité aux services offerts

Objectif : Permettre un accès, en toute égalité, aux personnes handicapées

Catégories concernées par le décret : Accessibilité aux services offerts

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|--|--|--------------------------------------|------------|
| Identifier les possibilités d'arrimage de la mission de la SODEC avec la réalité des personnes handicapées. ³ | Les possibilités d'arrimage ont été identifiées. | L'ensemble des directions de mission | En continu |

³ Tous les documents imprimés de la SODEC, disponibles à l'accueil sur nos différentes plateformes, sont consultables dans un format électronique (PDF) permettant d'augmenter la taille des caractères à l'écran ou l'utilisation d'un logiciel de lecture orale du texte.

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|--|--|--------------------------------------|------------|
| Encourager et recommander l'accessibilité des personnes handicapées aux milieux culturels. | Poursuivre l'encouragement de l'accessibilité à la culture québécoise, faisant partie intégrante des orientations de la SODEC. En voici quelques exemples, continuer le financement d'éditeurs produisant des livres audios, d'évènements offrant la présentation avec interprétation en langue de signes, des évènements offrant des facilités d'accès aux personnes à mobilité réduite, etc. | L'ensemble des directions de mission | En continu |
| Communiquer dans nos programmes l'interdiction de déroger aux lois, règlements et politiques gouvernementales. | Les programmes de la SODEC contiennent un libellé sur les règles d'éthique à respecter. ⁴ | L'ensemble des directions de mission | En continu |
| Maintenir le crédit d'impôt pour la production cinématographique et télévisuelle québécoise. | Les producteurs incluent le sous-titrage codé pour malentendants dans les productions destinées à être télédiffusées au Québec, sauf s'ils démontrent à la SODEC qu'il leur est impossible de satisfaire à cette condition pour des raisons d'ordre technique. | Mesures fiscales | En continu |
| Maintenir le crédit d'impôt remboursable pour les services de production cinématographique ou télévisuelle. | Les producteurs sont informés de la disponibilité du crédit d'impôt concernant la vidéo description pour personnes ayant une déficience visuelle. | Mesures fiscales | En continu |

⁴ Nos programmes ont un libellé sur les règles d'éthique liées aux activités et projets culturels : « *Les projets dérogeant aux lois et règlements ou allant à l'encontre des politiques gouvernementales, notamment à l'égard de la violence, du sexisme, de la pornographie ou de la discrimination, ne peuvent être acceptés par la SODEC. La SODEC encourage le respect des codes d'éthiques des associations.* »

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|--|---|--------------------------------------|------------|
| Assurer un soutien technique personnalisé aux personnes handicapées qui rencontrent des difficultés d'accès ou de navigation dans le portail en ligne sécurisé SOD@accès, notamment en raison de problèmes d'accessibilité numérique ou de compréhension de l'interface. | Les demandes des personnes handicapées éprouvant des difficultés d'accès ou de navigation dans le portail sécurisé SOD@accès sont prises en charge. | L'ensemble des directions de mission | En continu |

Obstacle 3 : Accessibilité physique dans les lieux de travail

Objectif : Réduire les obstacles

Catégories concernées par le décret : Accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations, Approvisionnement en biens et en services accessibles, Accessibilité à l'information et aux documents

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|--|---|--|------------|
| Permettre aux personnes handicapées de circuler dans les locaux de façon autonome, sécuritaire et sans discrimination. | L'environnement de travail est sécurisé, accessible et adapté aux besoins des personnes, afin de limiter les obstacles physiques. | Administration, opérations et mesures fiscales | En continu |
| S'assurer que les personnes handicapées aient un équipement informatique adéquat lorsqu'elles travaillent dans les locaux. | Les employés ayant des besoins spécifiques ont l'équipement informatique adéquat (ex : outil de grossissement du texte, mode sombre, lecture vocale, loupe numérique, support d'écran, etc.) | Technologies de l'information | En continu |
| Informar les personnes handicapées lorsque l'aménagement des espaces est modifié. | Un courriel avisant les personnes handicapées des changements apportés est envoyé. La personne responsable s'assure que les employés concernés ont pris connaissance du courriel et les invite à venir constater les modifications avec elle. | Ressources humaines | En continu |

Obstacle 4 : Manque d'accessibilité des biens et services achetés ou loués par l'organisation

Objectif : Rendre tous les biens et services accessibles

Catégories concernées par le décret : Approvisionnement en biens et en services accessibles, Accessibilité à l'information et aux documents, Promotion et sensibilisation

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|---|---|---------------------|------------|
| Sensibiliser les gestionnaires sur la volonté de la SODEC d'améliorer l'accessibilité à l'équipement, à nos biens et services, ainsi qu'à l'approvisionnement pour les personnes handicapées. | Les gestionnaires sont sensibilisés concernant l'accessibilité à l'équipement et à nos biens et services. | Ressources humaines | En continu |

Sensibilisation

Obstacle 5 : Manque de formation et de sensibilisation des employés

Objectif : Sensibiliser l'ensemble des employés à la réalité des personnes handicapées

Catégories concernées par le décret : Promotion et sensibilisation

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|---|---|---------------------|--------------------------------|
| Publier des messages d'information sur l'intranet durant la Semaine québécoise des personnes handicapées. | Publications sur l'intranet afin de sensibiliser les employés. Installation du matériel promotionnel. Nombre de clics sur la publication. | Ressources humaines | 2026-06-01 au 2026-06-07 |
| Sensibiliser les employés lors de la journée internationale des personnes handicapées. | Publication sur l'intranet afin de sensibiliser les employés. Nombre de clics sur la publication. | Ressources humaines | 2026-12-03 |
| Publiciser notre bilan 2025-2026 et notre plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2027. | Publication du bilan 2025-2026 et du plan d'action 2026-2027 sur l'intranet et sur le site internet. Nombre de clics sur la publication. | Ressources humaines | En continu |

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|--|--|---------------------|------------|
| Maintenir les acquis de formation en utilisant la plateforme d'autoformation en ligne <i>Mieux accueillir les personnes handicapées.</i> | Formation continue de la personne responsable du rapport de l'OPHQ. | Ressources humaines | En continu |
| Partager le lien vers la plateforme d'autoformation <i>Mieux accueillir les personnes handicapées.</i> | Le lien a été communiqué aux employés. | Tous les employés | En continu |
| Sensibiliser les employés sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées. | Publication sur l'intranet de témoignage ou d'infolettre en lien avec les obstacles rencontrés par les personnes handicapées. Nombre de clics sur la publication. | Ressources humaines | En continu |
| Sensibiliser les gestionnaires à la clause d'impact sur les personnes handicapées et ses modalités d'application. | Les gestionnaires sont sensibilisés à la clause. | Ressources humaines | En continu |

Plan des mesures d'urgence

Obstacle 6 : Mesures d'urgence

Objectif : Évacuation en toute sécurité des personnes handicapées

Catégories concernées par le décret : Adaptation aux situations particulières

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|--|--|---------------------|------------|
| S'assurer du maintien à jour du plan des mesures d'urgence afin de prendre en compte les besoins des personnes handicapées. | Le plan a été mis à jour pour tenir compte des besoins des personnes handicapées. | Comité SST | En continu |
| Publier sur l'intranet le plan des mesures d'urgence. | Le plan a été publié sur le site intranet. | Ressources humaines | En continu |
| Publier sur l'intranet la liste des secouristes volontaires. | La liste a été publiée. | Ressources humaines | En continu |
| S'assurer que l'équipe connaît les limitations des personnes à mobilité réduite afin de lui offrir un soutien adéquat en cas d'évacuation. | Pourcentage des employés à mobilité réduite ayant un plan d'évacuation communiqué à leur équipe. | Ressources humaines | En continu |

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|--|---|-------------|------------|
| Former les secouristes en milieu de travail. | La formation a été suivie et réussie par les employés sélectionnés. | Comité SST | En continu |
| Publier sur l'intranet un plan des mesures d'urgence en incluant des photos des secouristes. | Le plan avec photos a été publié sur le site intranet. | Comité SST | En continu |

Suivi et amélioration continue

Obstacle 7 : Suivi et amélioration du plan d'action

Objectif : Mobiliser le comité de travail

Catégories concernées par le décret : Promotion et sensibilisation

| MESURES | INDICATEURS | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE |
|--|---|---------------------|------------|
| Mobiliser le comité de travail afin d'assurer le suivi de réalisation des mesures et l'identification de nouveaux obstacles. | Le comité de travail a fait une ou des rencontres durant l'année. | Ressources humaines | En continu |

Patrimoine immobilier

Dans l'ensemble de ses projets, la SODEC voit, dans la mesure du possible, à ce que tous ses bâtiments respectent les normes d'accessibilité universelle. Ces normes sont considérées au même titre que les normes de sécurité, les normes environnementales et le code du bâtiment en vigueur.

| Nom de l'immeuble | Ville | Accessibilité | Remarques |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------|-----------|
| Duroy-Leduc | Québec | Non | 1 |
| Joseph-Canac dit Marquis | Québec | Non | 2 |
| L'Archevêque | Québec | Non | 1 |
| Domptail | Québec | Non | 1, 2 |
| Robert-Paré | Québec | Oui | |
| Smith et Hazeur | Québec | Oui | 3 |
| Soumande | Québec | Non | 1, 2 |
| Parc de la Cetière | Québec | Oui | |
| Morin-Quessy-Grenon | Québec | Oui | 3 |
| Chavigny-Gosselin | Québec | Oui | 3 |
| Maheu-Couillard | Québec | Non | 1, 2 |
| Hunt-Labbé | Québec | Non | 1, 2 |
| Parent | Québec | Non | 1, 2 |
| La Gorgendière | Québec | Non | 1, 2 |
| Louis-Fornel | Québec | Non | 1 |
| Barbel | Québec | Non | 1, 2 |
| Dumont-Le Picart | Québec | Non | 1 |
| Milot | Québec | Non | 1 |
| Bruneau-Rageot-Drapeau | Québec | Non | 1, 2 |
| Parc de l'UNESCO | Québec | Oui | |
| Paradis | Québec | Non | 1, 2 |
| Jean-Renaud-des Jésuites | Québec | Non | 1, 2 |
| Louis et Gervais-Beaudoin | Québec | Non | 1, 2 |
| Leber-Charest-Saint-Amant | Québec | Non | 1 |
| Batterie Royale | Québec | Oui | |
| Guillot | Québec | Oui | |
| Chapelle Cuthbert | Berthierville | Oui | |
| Ancienne église de Saint-Pierre | Saint-Pierre, île d'Orléans | Oui | |
| Parc de la Pointe-du-Moulin | Notre-Dame-de-l'Île-Perrot | Oui | |
| Phare de Pointe-des-Monts | Baie-Trinité | Non | 1 |
| Jean-Baptiste-Mâsse | Saint-Denis-sur-Richelieu | Oui | |
| Au Pied-du-Courant | Montréal | Oui | |

Remarques

1. Contraintes liées à la topographie, à la configuration du bâtiment, à l'absence de marges de recul.
2. Fonction résidentielle.
3. Partiellement, pour les parties publiques ou les terrasses.

MESURES APPLIQUÉES EN CONTINU SELON LES BESOINS

Communication avec la clientèle

Dans sa déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens, la SODEC réitère les objectifs fixés et s'assure que les besoins particuliers de sa clientèle, eu égard, entre autres, à la localisation ou aux incapacités physiques, n'altèrent pas indûment son accessibilité à ses services.

Service client

La SODEC s'assure que toutes les personnes ont accès à l'information ou aux services offerts par la Société. Le libellé suivant est disponible sur le site internet de la Société : « La SODEC estime que les commentaires et les plaintes des citoyens sont importants, car ils peuvent contribuer à l'amélioration de ses services. »

Même si la responsabilité première qui consiste à respecter les engagements de la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens incombe à chacun des membres du personnel de la SODEC, toute plainte ou tout commentaire, concernant le service à la clientèle, pourra être adressé par écrit au Secrétariat à la qualité des services à l'adresse qualite-service@sodec.gouv.qc.ca ».

Une politique d'accessibilité est également disponible sur le site et nous sommes disposés à utiliser les ressources nécessaires pour permettre à tous d'avoir accès à nos services.

Processus d'approvisionnement

Depuis plusieurs années, les personnes responsables de l'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services doivent tenir compte du caractère ergonomique et de leur accessibilité aux personnes de différentes tailles et aux personnes handicapées. La direction responsable des acquisitions de matériel invite toutes les personnes handicapées à manifester leurs besoins afin qu'elle puisse y répondre. Cet engagement est clairement communiqué aux employés au moment de leur embauche et est réitéré par la direction générale, administration, opérations et mesures fiscales.

ADOPTION DU PLAN ET REDDITION DE COMPTES

Adoption du bilan 2025-2026 et du plan d'action 2026-2027

Le bilan des mesures réalisées en 2025-2026 et le plan d'action 2026-2027 ont été approuvés le 25 juin 2026 par la présidente-directrice générale de la SODEC, madame Louise Lantagne.

Services aux personnes handicapées – Reddition de comptes

Les services aux personnes handicapées sont sous la responsabilité de madame Emmanuelle Morin, directrice des ressources humaines. Elle est mandatée par la présidente-directrice générale pour occuper la fonction de coordonnatrice des services aux personnes handicapées à la SODEC. Elle a la responsabilité de produire, mettre en œuvre et diffuser le plan d'action à l'égard des personnes handicapées de la SODEC. Toute requête à ce sujet peut lui être acheminée à l'adresse courriel suivante : accessibilite@sodec.gouv.qc.ca.

Au cours de l'année financière 2025-2026, aucune demande n'a été portée à la connaissance de la SODEC en ce qui concerne des besoins spécifiques d'accessibilité provenant de la clientèle ou de la population en général.

Demandes et plaintes traitées 2025-2026

| | 2025-2026 |
|--|-----------|
| Plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public | 0 |
| Demandes de documents en format adapté | 0 |
| Demandes adressées au personnel d'accueil par des personnes handicapées | 0 |