

PLAN D'ACTION
À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

2017-2018



TABLE DES MATIÈRES

1

INTRODUCTION

2

PARTIE I PORTRAIT DU MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF

3 Mission

3 Clientèles

4 Lieux

5

PARTIE II BILAN DU PLAN D'ACTION 2015-2017

6 Bilan des mesures mises en œuvre
en 2015-2017

10 Réalisations

12 Accès aux documents et aux services
offerts au public à l'intention des personnes
handicapées

12 Politique d'accès à l'égalité en emploi

13 Perspectives

14

PARTIE III PLAN D'ACTION 2017-2018

18 Personne responsable du plan d'action

18 Adoption et diffusion du plan d'action

18 Pour nous joindre

Cette publication est également accessible en version électronique,
à l'adresse www.mce.gouv.qc.ca, sous la rubrique « Publications ».

Dépôt légal – 2018
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN 978-2-550-80689-9 (format PDF)

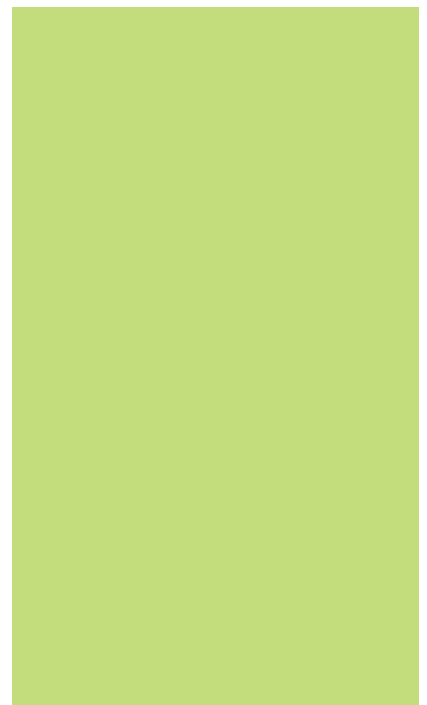
© Gouvernement du Québec, 2018

INTRODUCTION

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 (L.R.Q., c. E-20.1), chaque ministère ou organisme public qui emploie au moins cinquante personnes a l'obligation de produire un plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Ce dernier doit soulever les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans

les différents secteurs d'activité ministériels et décrire les mesures envisagées pour les réduire.

Dans le contexte de sa mission unique au sein de l'appareil gouvernemental québécois, le ministère du Conseil exécutif participe pleinement et activement à l'objectif d'intégration des personnes handicapées.



Partie I – Portrait du ministère du Conseil exécutif

Three horizontal bars of equal height are stacked vertically. The top bar is blue, the middle bar is dark purple, and the bottom bar is lime green.

MISSION

La mission du ministère du Conseil exécutif comprend trois volets :

- Soutenir et conseiller le gouvernement dans l'élaboration et la réalisation de son programme d'action.
- Fournir tout le soutien nécessaire afin d'assurer l'exercice des responsabilités ministérielles de la jeunesse, des relations canadiennes et de la francophonie canadienne, des affaires autochtones, des affaires maritimes, de l'accès à l'information et de la réforme des institutions démocratiques ainsi que des relations avec les Québécois d'expression anglaise.
- Assurer la coordination des communications gouvernementales.

CLIENTÈLES

Clientèle interne

La grande majorité des activités du Ministère s'adresse au personnel de l'appareil gouvernemental, soit :

- les dirigeantes et dirigeants des autres ministères et organismes ainsi que leurs collaboratrices et collaborateurs immédiats ;
- son propre personnel et celui de ses secrétariats.

Clientèle externe

Les activités du Ministère ont, le plus souvent, trait à des questions très particulières ou à des dossiers ponctuels, auprès de personnes ou de groupes à l'extérieur du Gouvernement du Québec.

Ces activités s'adressent :

- aux organismes et aux groupes de la société civile ainsi qu'aux partenaires du Ministère et de ses secrétariats ;
- aux dirigeantes et dirigeants des ministères et organismes du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires, ainsi qu'à leurs collaboratrices et collaborateurs immédiats.

Le Ministère offre également des services à la clientèle sectorielle de ses secrétariats.

LIEUX

Le Ministère exerce ses activités principalement à Québec et à Montréal, aux adresses suivantes :

Québec

- 875, Grande Allée Est
- 835, boulevard René-Lévesque Est
- 1050, rue des Parlementaires
- 905, avenue Honoré-Mercier
- 900, place D'Youville

Montréal

- 770, rue Sherbrooke Ouest

Depuis le 1^{er} avril 2015, le personnel des directions des communications des différents ministères et organismes relève du Secrétariat à la communication gouvernementale du ministère du Conseil exécutif. Le personnel des directions de communications représente près des deux tiers de l'effectif du Ministère et est réparti à travers 78 établissements couvrant le territoire du Québec. Les différentes mesures mises en œuvre pour réduire les obstacles auprès des personnes handicapées, en lien avec l'accessibilité des lieux communs, demeurent assumées par les ministères d'accueil respectifs. Toutefois, les mesures visant l'intégration des personnes handicapées au travail, dans ce plan d'action, s'adressent à l'ensemble du personnel du ministère du Conseil exécutif.

Dans tous les édifices, le Ministère est locataire.

Partie II – Bilan des mesures prises en 2015-2017

Three horizontal bars of different colors: a thin blue bar at the top, a medium-width dark blue bar in the middle, and a medium-width light green bar at the bottom.

BILAN DES MESURES PRISES EN 2015-2017

Lieux de travail					
Obstacle	Objectif	Mesure	Échéance	Responsable	Atteinte du résultat
À la porte principale de l'édifice situé au 900, place D'Youville, il n'est pas possible, pour un véhicule, de s'arrêter afin de laisser descendre une personne handicapée.	S'assurer que tout le personnel du Ministère et que les visiteurs et visiteuses connaissent l'existence d'un accès sécuritaire à l'arrière de l'édifice pour les véhicules transportant des personnes handicapées.	Diffuser une nouvelle, dans l'intranet ministériel, afin d'informer le personnel du Ministère de l'existence d'un accès sécuritaire à l'arrière de l'édifice, permettant qu'un véhicule laisse descendre une personne handicapée.	30 septembre 2015	Direction des ressources humaines	La mesure a été réalisée le 28 septembre 2015, grâce à la diffusion d'une nouvelle dans l'intranet du Ministère, produite par la Direction des ressources matérielles.
Les postes de travail requièrent des ajustements pour convenir aux personnes handicapées nouvellement embauchées.	Adapter tous les postes de travail en fonction des besoins particuliers de ces personnes.	Procéder à une évaluation ergonomique des postes de travail et apporter les correctifs nécessaires.	En continu	Direction des ressources humaines Direction des ressources matérielles	Aucun ajustement de poste de travail de personnes handicapées n'a été requis pour l'année 2016-2017.

Communications					
Obstacle	Objectif	Mesure	Échéance	Responsable	Atteinte du résultat
Méconnaissance de la réalité quotidienne des personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel du Ministère à la réalité des personnes handicapées au travail et dans leur vie quotidienne.	Sensibiliser le personnel, lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées tenue en juin de chaque année, par des nouvelles, dans l'intranet, décrivant la réalité des personnes handicapées.	Juin 2015 Juin 2016	Direction des communications	Le 3 juin 2016, la Direction des communications a diffusé, via l'intranet, la campagne de la 20 ^e Semaine québécoise des personnes handicapées. Un message vidéo du porte-parole ainsi qu'un jeu-questionnaire ont permis de sensibiliser le personnel et d'en faire connaître davantage sur la réalité des personnes handicapées.
Méconnaissance et préjugés relativement à l'embauche de personnes handicapées.	Sensibiliser les directions et les secrétariats du Ministère.	Promouvoir annuellement le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées, du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), par une note envoyée aux gestionnaires des secrétariats et des directions du Ministère.	Octobre 2015 Octobre 2016	Direction des ressources humaines	Une note a été transmise par le directeur des ressources humaines à tous les gestionnaires, en novembre 2016, pour faire la promotion du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées. Une demande de stage a été présentée et retenue au SCT à la suite de cet envoi. Le début d'emploi était prévu pour avril 2017.

Communications					
Obstacle	Objectif	Mesure	Échéance	Responsable	Atteinte du résultat
Difficulté à faire participer diverses unités administratives du Ministère dans la définition des besoins et des solutions susceptibles d'améliorer la situation des personnes handicapées qui sont en rapport avec le Ministère à titre de membres du personnel ou comme clientèle.	Mettre à contribution les directions et les secrétariats du Ministère dans la définition des besoins et des solutions à l'égard des personnes handicapées (personnel ou clientèle).	Tenir annuellement deux réunions du Comité ministériel à l'égard des personnes handicapées.	Octobre 2015 Février 2016 Octobre 2016 Février 2017	Direction des ressources humaines	Une réunion du nouveau Comité a été tenue en janvier 2016. En mars 2017, une seconde rencontre a eu lieu avec les membres du Comité.
Méconnaissance des enjeux et des besoins des personnes handicapées dans la population, en lien avec les dossiers du Ministère.	Pour le Secrétariat à la jeunesse (SAJ), déterminer les principaux enjeux auxquels sont confrontées les jeunes personnes handicapées et favoriser la concertation des ministères et organismes publics concernés autour de pistes d'action sectorielles et intersectorielles. Pour le Secrétariat aux affaires autochtones (SAA), inclure, dans la mise à jour du <i>Guide des programmes d'aide pour les personnes handicapées et leur famille</i> , produit par l'Office des personnes handicapées (OPHQ), des informations s'adressant exclusivement aux personnes handicapées des Premières Nations du Québec et, ainsi, accroître leur participation sociale.	Le SAA et le SAJ ont pris ces engagements auprès de l'OPHQ, relativement au Plan d'action 2015-2019 des engagements gouvernementaux. Rendre compte de l'état de réalisation de ces deux engagements ministériels.	2017 pour la mesure du SAJ 2019 pour la mesure du SAA Suivi annuel de l'état de réalisation	Secrétariat à la jeunesse Secrétariat aux affaires autochtones Direction des ressources humaines	En mars 2017, le SAJ a fait suivre une note d'information sur la synthèse des principaux enjeux ciblés en lien avec les jeunes personnes handicapées. Le soutien financier du SAA a été assuré en mars 2017. La mise à jour du guide est en cours pour la diffusion. Le tableau de suivi fourni par l'OPHQ a été transmis aux deux responsables de chacun des secrétariats concernés pour les soutenir dans la réalisation de leurs objectifs. Une participation au Comité à l'égard des personnes handicapées a été assurée par le SAA et par le SAJ.
La procédure en matière d'accueil dans l'édifice H et de renseignements généraux visant les personnes handicapées n'est pas définie.	Fournir au personnel de l'accueil une procédure à suivre lors de l'arrivée de personnes handicapées dans l'édifice H.	Rédiger une procédure à l'intention des préposés et préposées à l'accueil en poste.	Mars 2016	Direction des ressources humaines	La procédure a été diffusée aux préposés et préposées à l'accueil de tous les édifices du Ministère, le 23 mars 2016, par la Direction des ressources matérielles.

Communications					
Obstacle	Objectif	Mesure	Échéance	Responsable	Atteinte du résultat
En vertu de l'article 61.2 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, chaque ministère ou organisme a l'obligation de consulter la ministre responsable de l'OPHQ lors de l'élaboration de mesures prévues par les lois et les règlements, qui pourraient avoir des répercussions importantes sur les personnes handicapées. Cette mesure n'est pas connue au Ministère.	Sensibiliser les secrétariats responsables d'élaborer et d'analyser les projets de loi et de règlement au gouvernement.	Diffuser le guide de l'OPHQ, visant à soutenir l'appareil gouvernemental dans l'application de cette clause, aux secrétariats concernés : le Secrétariat du Conseil exécutif, le Secrétariat à la législation, le Secrétariat du comité ministériel de l'économie, de la création d'emplois et du développement durable ainsi que le Secrétariat du comité ministériel du développement social, éducatif et culturel.	Mars 2016	Direction des ressources humaines	Le 10 mars 2016, la directrice générale de la gouvernance et de l'administration a transmis le Guide de soutien pour l'application de la clause d'impact sur les personnes handicapées aux secrétaires générales associées et aux secrétaires généraux associés du Ministère.
En ce qui concerne la Politique d'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, une sensibilisation doit être réalisée auprès des gestionnaires œuvrant en communication.	S'assurer que l'accès à l'information et l'adaptation des documents aux personnes handicapées sont prévus à la base des différentes activités de communication du gouvernement.	Informar les gestionnaires attitrés aux communications gouvernementales de leurs obligations au regard de cette politique ainsi que des bonnes pratiques en cette matière, au moyen d'une note.	Mars 2016	Direction des ressources humaines Secrétariat à la communication gouvernementale Directions des communications	Un rappel sur les standards de l'accessibilité Web a été fait, le 31 mars 2016, par le directeur général du Secrétariat à la communication gouvernementale, à l'ensemble des directrices et directeurs des communications.

Embauche du personnel					
Obstacle	Objectif	Mesure	Échéance	Responsable	Atteinte du résultat
Les personnes handicapées qui sont inscrites dans les banques de personnes qualifiées qui ont les compétences requises ne sont pas systématiquement rencontrées en entrevue par les gestionnaires.	Sensibiliser les gestionnaires à l'importance d'intégrer les personnes handicapées qualifiées en milieu de travail.	Présenter de manière prioritaire, au moment de la dotation en personnel, les candidatures des personnes handicapées inscrites dans les banques de personnes qualifiées. Faire un suivi auprès des gestionnaires afin de les inciter à rencontrer les personnes handicapées en entrevue. Faire un suivi auprès des gestionnaires après les entrevues, afin de déterminer avec eux, s'il y a lieu, les obstacles à l'embauche des personnes handicapées rencontrées.	En continu	Direction des ressources humaines Gestionnaires des différentes unités administratives	Cette mesure est réalisée en continu chaque fois que la candidature d'une personne handicapée inscrite dans une banque de personnes qualifiées est présentée en priorité lors d'embauches. Pour l'année 2016-2017, un employé permanent a été embauché à partir de ces banques. Le 31 mars 2017, le ministère du Conseil exécutif comptait, au sein de son effectif régulier, 21 employées et employés déclarés comme personnes handicapées, ce qui représente 2,2 % de son effectif régulier.
Les bonnes pratiques liées à l'accueil et à l'intégration en emploi de même que les services offerts aux personnes handicapées sont méconnus.	Sensibiliser les gestionnaires à l'importance d'offrir un accueil personnalisé et complet selon la condition de la personne handicapée embauchée. Offrir des services adaptés aux personnes handicapées et les faire connaître.	Élaborer un guide pour soutenir les gestionnaires au moment de l'embauche et de l'intégration d'une personne handicapée. Faire connaître ce guide aux personnes qui font partie du processus d'accueil de la Direction générale de la gouvernance et de l'administration. Informar les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts par la Direction des ressources humaines et veiller à leur en faciliter l'accès. Organiser des activités d'accueil, d'intégration et d'information adaptées aux personnes handicapées.	Mars 2017 En continu	Direction des ressources humaines	Un guide a été diffusé dans l'intranet et à l'ensemble des conseillères et conseillers en gestion de main-d'œuvre, des gestionnaires et du personnel handicapé. Quatre séances d'accueil ministériel ont été tenues pour le nouveau personnel, dans une salle accessible aux personnes handicapées : • les 12 et 26 mai 2016 • le 13 octobre 2016 • le 11 janvier 2017

RÉALISATIONS

Accessibilité des bâtiments et des composants

Depuis septembre 2015, toutes les mesures sont en place pour faciliter l'accès aux véhicules transportant des personnes handicapées au 900, place D'Youville. À cet effet, une diffusion a été faite, via l'intranet, afin d'informer l'ensemble du personnel du Ministère de l'existence d'un accès sécuritaire permettant aux transports adaptés de faire descendre les personnes handicapées. De plus, la signalisation réservant l'emplacement à la rampe d'accès est visible et en place. Le Ministère sensibilise le personnel à l'importance d'être attentif aux besoins de la clientèle utilisant un fauteuil motorisé. En tout temps, le personnel est disponible pour diriger la clientèle afin de faciliter les déplacements, ce qui permet d'assurer la sécurité des personnes. La première mesure du plan d'action a été atteinte.

Adaptation des postes de travail

L'ajustement d'un poste de travail pour convenir aux besoins d'une personne handicapée a été offerte en continu, au cours de la dernière année, par la Direction des ressources matérielles. Cette deuxième mesure n'a mené à aucune demande d'adaptation pour l'année 2016-2017.

Sensibilisation à la réalité quotidienne

La Direction des communications a contribué, en juin 2016, par une diffusion dans l'intranet, à sensibiliser le personnel du Ministère à la réalité quotidienne des personnes handicapées. En guise d'introduction au message de sensibilisation, une vidéo présentant le porte-parole de la Semaine des personnes handicapées, dont le thème était *Ensemble, bâtissons une société plus inclusive*, ainsi qu'un jeu-questionnaire ont été publiés pour répondre à la troisième mesure.

Sensibilisation à l'embauche

En lien avec le Programme de développement de l'employabilité des personnes handicapées du Secrétariat du Conseil du trésor, une note a été acheminée à l'ensemble des gestionnaires des

secrétariats et des directions du Ministère pour les inviter à déposer un projet de stage en novembre 2016. Cette quatrième mesure, mise en place afin de sensibiliser les gestionnaires à l'embauche de personnes handicapées, aura permis de recruter, en 2016-2017, une personne pour un stage rémunéré d'un an à la Direction des communications du ministère des Finances, pour le corps d'emploi de traducteur. Le stage a débuté en avril 2017.

Favorisation de la concertation avec les directions et les secrétariats

La cinquième mesure demande de tenir annuellement deux réunions du Comité ministériel à l'égard des personnes handicapées. Le mandat de ce comité est le suivant :

- définir les obstacles (physiques, matériels, d'intégration, etc.) et les besoins des personnes handicapées au sein des différents secrétariats du Ministère;
- faire le bilan des mesures prises durant l'année précédente et en rendre compte auprès de l'Office des personnes handicapées du Québec, au moyen du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées;
- déterminer les mesures à mettre en place pour répondre aux besoins de chaque secrétariat et les inclure dans le plan d'action;
- effectuer un suivi sur les mesures adoptées dans la politique à part entière.

Il n'a pas été possible de tenir les deux rencontres en raison du départ, en cours d'année, de la coordonnatrice du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Une rencontre a été tenue par les membres du Comité et la nouvelle coordonnatrice, en mars 2017, afin d'échanger sur les résultats atteints pour l'année 2016-2017, en vue de la préparation du bilan.

Plusieurs personnes, au sein du Ministère, ont été mises à contribution avec le souci partagé de rendre compte des obstacles nouveaux ou connus et de proposer des solutions. Un employé vivant avec un handicap a aussi

été sollicité dans l'élaboration du plan. Il a fait part de son expérience et a réagi à certaines idées ou à différents projets énoncés dans le présent Plan d'action.

Groupe de travail responsable du plan d'action :

- Direction des ressources matérielles
- Direction des technologies de l'information et des solutions d'affaires
- Secrétariat aux affaires autochtones
- Secrétariat du Québec aux relations canadiennes
- Secrétariat à la communication gouvernementale
- Secrétariat à la jeunesse

Diffusion des enjeux

La sixième mesure porte sur la méconnaissance des enjeux et des besoins des personnes handicapées. Le Secrétariat à la jeunesse (SAJ) et le Secrétariat aux affaires autochtones (SAA) ont pris respectivement des engagements dans le plan d'action 2015-2017. C'est dans un objectif de concertation intersectorielle, pour agir sur les obstacles auxquels sont confrontées les jeunes personnes handicapées, que le SAJ a pris l'engagement de déterminer les principaux enjeux à ce sujet. Une synthèse de ces enjeux a été portée à l'attention du Comité interministériel de la jeunesse. Ainsi, en mars 2017, une note a été envoyée à l'ensemble des membres du Comité, qui proviennent de quatorze ministères et organismes :

- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- Ministère de la Santé et des Services sociaux
- Ministère de la Culture et des Communications
- Ministère de la Famille
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
- Secrétariat aux affaires autochtones
- Secrétariat à l'accès à l'information et à la réforme des institutions démocratiques

- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation
- Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
- Ministère des Finances
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
- Ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques
- Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire

Pour sa part, le SAA s'était engagé à soutenir financièrement la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador, en collaboration avec l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), en vue d'inclure, dans la mise à jour du *Guide des programmes d'aide pour les personnes handicapées et leur famille*, produit par l'OPHQ, des informations s'adressant exclusivement aux personnes handicapées des Premières Nations, afin d'accroître leur participation sociale. Puisque certains programmes fédéraux imposent de recourir d'abord aux programmes provinciaux, il est impératif que la clientèle des Premières Nations soit informée et accompagnée dans ses démarches d'accès aux services actuellement offerts. Le Guide est présentement en rédaction. Une fois sa mise à jour terminée, il sera acheminé aux communautés non conventionnées et aux organisations des Premières Nations du Québec. Il sera également offert en version électronique, sur le site Web de l'OPHQ, en français et en anglais.

Accueil et renseignements au nouveau personnel

La septième mesure a pour objectif de fournir au personnel de l'accueil une procédure à suivre lors de l'arrivée de personnes handicapées. Produite par la Direction des ressources humaines, à l'aide d'outils fournis par l'OPHQ, la procédure a été diffusée aux préposées et préposés à l'accueil le 23 mars 2016.

Responsabilité d'analyse de projets de loi et de règlement

La huitième mesure a pour objectif de sensibiliser les secrétariats responsables d'élaborer et d'analyser les projets de loi et de règlement au gouvernement. La directrice générale de la gouvernance et de l'administration a transmis le Guide de soutien pour l'application de la clause d'impact sur les personnes handicapées aux secrétaires générales associées et aux secrétaires généraux associés du Ministère en mars 2016.

Adaptation des documents

L'ensemble des gestionnaires attitrés aux communications gouvernementales a été informé des obligations formulées dans la Politique d'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées. En mars 2016, la neuvième mesure a été atteinte, avec un rappel sur les standards de l'accessibilité Web, qui a été fait par le directeur général du Secrétariat à la communication gouvernementale, aux directrices et directeurs des communications.

Intégration en milieu de travail

La dixième mesure a pour objectif de sensibiliser les gestionnaires à l'importance d'intégrer les personnes

handicapées qualifiées en milieu de travail. Cette mesure est réalisée en continu chaque fois que la candidature d'une personne handicapée inscrite dans une banque de personnes qualifiées est présentée en priorité lors d'embauches. Pour l'année 2015-2016, un employé permanent et un employé occasionnel provenant du groupe cible des personnes handicapées ont été embauchés. De plus, le 31 mars 2016, le personnel du Ministère comptait vingt personnes handicapées.

Accueil personnalisé et services adaptés

Un guide pour soutenir les gestionnaires au moment de l'embauche et de l'intégration d'une personne handicapée est accessible dans l'intranet du Ministère et a été diffusé aux conseillères et conseillers en gestion de main-d'œuvre ainsi qu'à l'ensemble des gestionnaires. L'objectif de sensibilisation auprès des gestionnaires, qui est d'offrir un accueil personnalisé et complet selon les conditions gagnantes pour une personne handicapée lors de l'embauche, est atteint.

De plus, dans l'objectif d'offrir des services adaptés aux personnes handicapées et de les faire connaître, quatre séances d'accueil ministériel ont été tenues. Tout le nouveau personnel a été accueilli dans une salle accessible aux personnes handicapées. Cette dernière mesure a été atteinte et sera maintenue afin de veiller à la facilité d'accès pour les personnes handicapées.

ACCÈS AUX DOCUMENTS ET AUX SERVICES OFFERTS AU PUBLIC À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

En 2016-2017, aucune plainte ni aucun commentaire n'ont été reçus relativement aux documents ou aux services offerts au public à l'intention des personnes handicapées.

POLITIQUE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Aucune plainte ni aucun commentaire n'ont été reçus pour l'année 2016-2017 relativement à l'embauche, à l'organisation ou à l'intégration des personnes handicapées au Ministère.

PERSPECTIVES

Le ministère du Conseil exécutif a exercé, pour l'année 2016-2017, son leadership en lien avec ses engagements dans le déploiement, la sensibilisation et la réalisation de mesures concrètes et observables de son plan d'action à l'égard des personnes handicapées. L'accessibilité, sous tous ses aspects, pour les personnes handicapées

est une préoccupation importante au Ministère. Les réflexions sont déjà amorcées afin de mettre en place le Plan d'action 2017-2018, qui sera au cœur des enjeux et qui offrira des moyens privilégiés pour repérer et réduire les obstacles que rencontrent ces personnes dans la réalisation de leurs activités.

Partie III – Plan d'action 2017-2018

Three horizontal bars of equal height are stacked vertically. The top bar is blue, the middle bar is dark purple, and the bottom bar is light green.

Lieux de travail					
Obstacle	Objectif	Mesure	Échéance	Responsable	Indicateurs de résultats
Les différents établissements occupés par le Ministère peuvent comporter des obstacles d'ordre architectural et nuire aux déplacements des personnes handicapées.	Réduire les obstacles dans les bâtiments occupés par le Ministère afin d'améliorer l'accessibilité des lieux.	Lors d'un aménagement ou d'un réaménagement, tenir compte des conditions favorisant l'accessibilité des lieux pour l'ensemble du personnel.	En continu	Direction des ressources matérielles	Nombre de modifications et d'adaptations réalisées lors d'un réaménagement ou d'une demande particulière.
Au 5 ^e étage du 875, Grande Allée Est, il n'y a pas de cage d'escalier permettant l'attente des secours en cas d'incendie, pour les gens en fauteuil roulant.	Corriger la situation afin de permettre l'attente de secours, pour les personnes en fauteuil roulant, lors de situations d'urgence.	Effectuer les suivis auprès de la coordonnatrice des mesures d'urgence du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) concernant l'avancement du dossier à la Société québécoise des infrastructures (SQI). Collaborer avec le SCT selon les besoins énoncés.	Mars 2018	Direction des ressources humaines	Lorsqu'un emplacement aura été aménagé afin de permettre l'attente de secours pour les personnes en fauteuil roulant.
Les postes de travail requièrent des modifications ou des adaptations pour convenir aux personnes handicapées.	Adapter les postes de travail en fonction des besoins particuliers des employés handicapés, à leur demande.	Procéder à une évaluation ergonomique des postes de travail des personnes handicapées et apporter les correctifs nécessaires.	En continu	Direction des ressources humaines Direction des ressources matérielles Direction des ressources financières	Pourcentage du nombre de requêtes en ergonomie effectuées par des employés handicapés et qui ont été traitées.

Communications					
Obstacle	Objectif	Mesure	Échéance	Responsable	Indicateurs de résultats
Méconnaissance du personnel du Ministère quant aux réalités des personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel du Ministère aux différents aspects de la réalité des personnes handicapées.	Lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH), sensibiliser le personnel au moyen de nouvelles dans l'intranet. Rendre le plan d'action et le bilan annuel accessibles à l'ensemble du personnel, dans l'intranet.	Juin 2017 Annuelle	Direction des communications Direction des ressources humaines	Mise en ligne de nouvelles dans l'intranet dans le cadre de la SQPH. Diffusion et disponibilité du plan d'action dans l'intranet.
Manque d'information sur les obstacles vécus par les personnes handicapées employées au Ministère ainsi que sur leurs besoins.	Permettre aux employées et employés du Ministère, notamment les personnes handicapées, d'exprimer leurs besoins liés à l'aménagement physique ou à tout autre aspect de leur santé et de leur bien-être.	Faire la promotion de la boîte courriel DRH-santé, dans l'intranet.	Mars 2018	Direction des ressources humaines	Diffusion d'une nouvelle qui promeut la boîte courriel DRH-santé.
Consolider l'implication des diverses unités administratives du Ministère dans la définition des besoins, ainsi que dans la recherche et l'implantation de solutions susceptibles d'améliorer la situation des personnes handicapées (personnel ou clientèle).	Favoriser la participation active des directions et des secrétariats du Ministère dans l'intégration ainsi que dans l'amélioration du milieu de travail des personnes handicapées.	Revoir la mission du Comité ministériel à l'égard des personnes handicapées, assurer la représentation de chaque secteur et préciser leurs rôles et leurs responsabilités.	Mars 2018	Direction des ressources humaines	Refonte du Comité ministériel à l'égard des personnes handicapées. Représentativité des différents secteurs au sein du comité.
Méconnaissance de l'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, qui prévoit que tous les ministères et organismes tiennent compte de l'accessibilité, pour les personnes handicapées, des biens et services qu'ils achètent ou qu'ils louent.	Transmettre aux responsables des acquisitions l'information relative à l'approvisionnement accessible.	Envoi d'une note ainsi que du guide d'accompagnement L'approvisionnement en biens et en services accessibles aux personnes handicapées, aux responsables d'acquisitions ministérielles ainsi qu'aux personnes responsables des achats sectoriels.	Mars 2018	Direction des ressources humaines	Note et guide d'accompagnement envoyés aux responsables des acquisitions ministérielles et sectorielles.

Embauche du personnel					
Obstacle	Objectif	Mesure	Échéance	Responsable	Indicateurs de résultats
Méconnaissance du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).	Sensibiliser les directions et les secrétariats du Ministère.	Promouvoir le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées, du Secrétariat du Conseil du trésor, par une note envoyée aux gestionnaires des secrétariats et des directions du Ministère. Envoi du Programme aux nouveaux gestionnaires lors de leur entrée en fonction.	Novembre 2017 En continu	Direction des ressources humaines	Note envoyée aux gestionnaires les encourageant à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH. Nombre de nouveaux gestionnaires ayant reçu l'information concernant le programme.
Au 31 mars 2017, le Ministère comptait, au sein de son personnel permanent, 21 employés et employés ayant déclaré avoir un handicap. Le degré de représentativité des personnes handicapées, au regard des effectifs du Ministère, est de 2,2 %, alors que la cible à atteindre est de 2 %, selon le plan d'embauche gouvernemental. Le Ministère doit consolider cette bonne pratique.	Poursuivre la sensibilisation auprès des gestionnaires quant à l'importance d'intégrer les personnes handicapées qualifiées en milieu de travail.	Continuer les efforts d'amélioration du taux de représentativité des personnes handicapées au sein du personnel, par l'entremise de mesures favorisant l'embauche et le maintien en emploi, notamment par la présentation prioritaire, au moment de la dotation, des candidatures des personnes handicapées inscrites dans les banques de personnes qualifiées.	Annuelle	Direction des ressources humaines	Rappel aux gestionnaires de favoriser l'embauche de groupes cibles dont font partie les personnes handicapées lors de processus d'embauche. Respect de la cible de 2 % selon le plan d'embauche gouvernemental.
Possibles préjugés à l'égard des personnes handicapées sur leur capacité à occuper un emploi.	Soutenir les personnes handicapées lors de leur intégration à leurs nouvelles fonctions et sensibiliser leurs équipes de travail quant à leurs besoins particuliers.	Lors de l'embauche de personnes handicapées, leur offrir la possibilité d'être jumelées à une ou un collègue qui assurera leur accompagnement.	En continu	Direction des ressources humaines	Pourcentage des personnes handicapées, embauchées au cours de l'exercice, qui ont bénéficié d'accompagnement les aidant dans leur intégration au Ministère.
Les bonnes pratiques liées à l'accueil et à l'intégration en emploi de même que les services offerts aux personnes handicapées sont méconnus.	Outiller les gestionnaires afin de les aider à offrir un accueil personnalisé et complet selon la condition de la personne handicapée embauchée.	Mettre à jour et diffuser le guide <i>Accueil et intégration en emploi pour personnes handicapées</i> , afin de soutenir les gestionnaires au moment de l'embauche et de l'intégration d'une personne handicapée.	Mars 2018	Direction des ressources humaines	Diffusion du guide auprès des gestionnaires lors de l'embauche d'une personne handicapée. Mise à jour du guide et description des modifications effectuées.

PERSONNE RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION

Conformément à l'article 61.4 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1), le ministère du Conseil exécutif désigne à titre de coordonnatrice des services et du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées :

Madame Vanessa Grenier-Larin
Conseillère en gestion des ressources humaines
Ministère du Conseil exécutif
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 4Y8
Téléphone : 418 644-7600, poste 2809
Courriel : vanessa.grenier-larin@mce.gouv.qc.ca

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le Plan d'action 2017-2018 est adopté par le secrétaire général et greffier du Conseil exécutif. Le Ministère fera parvenir des exemplaires à l'Office des personnes handicapées du Québec. Le Plan sera diffusé auprès des secrétariats et des directions du Ministère ainsi qu'auprès du grand public par sa mise en ligne dans le site intranet et le site Web du Ministère, comme

le prévoit la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Cette démarche, qui invite le lectorat à consulter ce plan d'action en ligne sans avoir recours à l'impression sur papier, s'inscrit dans une perspective de développement durable.

*ORIGINAL SIGNÉ
À CET ENDROIT*

André Fortier,
secrétaire général et greffier
du Conseil exécutif

POUR NOUS JOINDRE

Pour toute demande d'information, suggestion ou plainte concernant les services du ministère du Conseil exécutif à l'égard des personnes handicapées, veuillez communiquer avec la Direction des communications :

Téléphone : 418 646-3021
Télécopieur : 418 528-9242
Courriel : communic@mce.gouv.qc.ca
Adresse Internet : <http://www.mce.gouv.qc.ca>

