



PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2018-2021

MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE

ET DES RESSOURCES NATURELLES

La version intégrale de ce document est accessible sur le Web à mern.gouv.qc.ca/ministere/a-propos/politiques-ministerielles/.

© Gouvernement du Québec

Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

ISBN : 978-2550-77504-1 (Imprimé)

ISBN : 978-2-550-77505-8 (PDF)

MOT DE LA SOUS-MINISTRE

J'ai le plaisir de vous présenter le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2018-2021 du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN). Ce nouveau plan d'action représente pour le Ministère une occasion de contribuer de façon significative aux orientations et aux objectifs de la politique gouvernementale *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*, adoptée par le Gouvernement du Québec en juin 2009, et à ceux du Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux.

Afin de répondre aux obligations que prévoit la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, ce plan propose des mesures concrètes visant à corriger ou à réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées travaillant au Ministère.

Par cet exercice, le MERN renouvelle ses engagements. Il entend poursuivre ses efforts pour accroître la participation sociale des personnes handicapées en déterminant et en corrigeant des obstacles à leur intégration tout en incluant davantage à ses pratiques le principe de développement durable en matière d'équité et de solidarité sociale.

En terminant, je tiens à remercier les membres du comité sur l'intégration des personnes handicapées et le personnel du Ministère ainsi qu'à souligner la qualité de leur travail et leur engagement. Leur collaboration dans l'élaboration et la mise en œuvre de ce plan d'action contribue à la promotion d'une société toujours plus inclusive et soucieuse des besoins des personnes handicapées et de leurs familles.

La sous-ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles,



Dominique Savoie

TABLES DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PORTRAIT DE L'ORGANISATION	2
Mission	2
Vision	2
Domaines d'activité.....	2
Organisation administrative.....	2
Produits et services	2
Clientèle.....	3
ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION.....	4
Coordonnateur des services aux personnes handicapées.....	4
Comité sur l'intégration des personnes handicapées.....	4
Effectif.....	5
REDDITION DE COMPTE 2016-2017	6
BILAN DES MESURES PRISES EN 2016-2017	6
Accessibilité physique	6
Accès aux documents	7
Accueil et intégration du nouveau personnel.....	8
Approvisionnement accessible.....	9
Embauche et mobilité.....	9
Information et sensibilisation.....	11
Mesures d'urgence.....	12
REDDITION DE COMPTE 2017-2018	14
BILAN DES MESURES PRISES EN 2017-2018.....	14
Accessibilité physique	14
Accès aux documents	15
Accueil et intégration du nouveau personnel.....	15
Approvisionnement accessible.....	16
Embauche et mobilité.....	17
Information et sensibilisation.....	18
Mesures d'urgence.....	19
OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2018-2021	21
Accessibilité physique	21
Accès aux documents	22
Accueil et intégration du nouveau personnel.....	22
Approvisionnement accessible.....	23
Embauche et mobilité.....	24
Information et sensibilisation.....	25
Mesures d'urgence.....	26
ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION	28
POUR NOUS JOINDRE.....	28
Coordonnées	28
Heures d'ouverture	28
OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2018-2021	29

INTRODUCTION

Le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN) s'est engagé dans une démarche de réduction des obstacles visant à favoriser l'intégration et la participation sociales et professionnelles des personnes handicapées. Depuis maintenant 12 ans, des mesures ont été mises en place. Un bilan de celles-ci a été réalisé annuellement lors de la mise en œuvre de chacun des plans d'action à l'égard des personnes handicapées (2007-2008, 2008-2011, 2011-2015, 2015-2016, 2016-2018).

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2018-2021 du Ministère s'inscrit en concordance avec les défis et les priorités du Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux, lequel vise à favoriser la mise en œuvre de la politique gouvernementale *À part entière*, adoptée en 2009. Le Plan d'action respecte également les exigences de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (ci-après la Loi) (RLRQ, chapitre E-20.1). En vertu de l'article 61.1 de cette loi, tous les ministères et organismes publics qui emploient au moins 50 personnes doivent produire, adopter et rendre public annuellement un plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

Dans le souci d'assurer une cohérence avec les efforts gouvernementaux et une compréhension commune de ce qui est entendu par le terme *personne handicapée*, le Ministère reprend, à l'instar de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), la définition énoncée dans la Loi (article 1, alinéa g) :

« Toute personne ayant une **déficience** entraînant une **incapacité significative et persistante** et qui est sujette à rencontrer des **obstacles** dans l'accomplissement d'activités courantes. »

PORTRAIT DE L'ORGANISATION

Le Ministère compte 1 585 employés. Son siège social est situé à Québec et ses installations sont réparties sur l'ensemble du territoire québécois.

Mission

Depuis sa création en avril 2014, la mission du MERN est la suivante :

Assurer la gestion et soutenir la mise en valeur des ressources énergétiques et minérales ainsi que du territoire du Québec, dans une perspective de développement durable.

Vision

Le Ministère s'est donné une vision pour guider ses décisions et son action au cours des prochaines années :

Le développement économique responsable au cœur de notre action.

Domaines d'activité

Le Ministère intervient dans les secteurs d'activité suivants : les ressources énergétiques, les ressources minérales et le territoire. Pour mener à bien ses mandats sectoriels, il dispose d'une structure administrative qui reflète les secteurs d'intervention qui lui sont propres.

Organisation administrative

La sous-ministre dirige l'administration du Ministère. Quatre unités administratives relèvent directement de la sous-ministre :

- » Secrétariat général (SG);
- » Direction générale des mandats stratégiques (DGMS);
- » Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI);
- » Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle (DGRFMGC).

Afin d'accomplir la mission du Ministère, la sous-ministre reçoit l'appui de trois sous-ministres associés, qui sont à la tête des secteurs suivants :

- » Secteur de l'énergie;
- » Secteur des mines;
- » Secteur du territoire.

Deux unités administratives sous sa responsabilité relèvent d'autres ministères :

- » Direction des affaires juridiques (DAJ), relevant du ministère de la Justice (MJQ);
- » Direction des communications (DCOM), relevant du ministère du Conseil exécutif (MCE).

Produits et services

L'éventail des produits et services offerts par le Ministère amène régulièrement des citoyens et des entreprises à traiter avec lui.

Les principaux produits et services du Ministère sont les suivants :

- » L'attribution de droits d'occupation des terres publiques et de droits miniers;
- » L'attribution des différents permis et autorisations nécessaires à l'exploration et à l'exploitation des ressources naturelles sous sa responsabilité;

- » L'enregistrement et la publication de l'information foncière;
- » Des programmes d'aide à la mise en valeur des ressources naturelles québécoises, des services-conseils et des programmes éducatifs;
- » Des cartes thématiques et des banques de données;
- » Des programmes d'aide financière et des outils de sensibilisation à l'efficacité énergétique et à la réduction des gaz à effet de serre (GES);
- » La publication de résultats d'analyses et de recherches appliquées, de guides et d'outils techniques.

Clientèle

L'ensemble de la clientèle du Ministère comprend des citoyens et des clients d'affaires.

La clientèle du Ministère se compose principalement des groupes suivants :

- » Les villégiateurs;
- » Les titulaires de droits fonciers;
- » Les professionnels des ressources énergétiques et minérales, notamment ceux du domaine foncier : les arpenteurs-géomètres, les évaluateurs agréés, les notaires, les avocats, les courtiers, les architectes, les ingénieurs, les prospecteurs miniers, etc.;
- » Les équipementiers, les entreprises de services ainsi que les associations et organismes représentant des secteurs de ressources énergétiques et minérales, y compris les énergies renouvelables;
- » Les entreprises et les industries grandes consommatrices d'énergie;
- » Les sociétés d'exploitation et d'exploration minières, les pétrolières et gazières ainsi que les entreprises de distribution et de transport de produits énergétiques;
- » Les promoteurs de projets industriels, commerciaux et résidentiels implantés sur le territoire public ou liés à la mise en valeur des ressources énergétiques et minérales;
- » Les bénéficiaires des programmes d'efficacité énergétique (résidences, entreprises, institutions, commerces).

ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION

La responsabilité de l'élaboration du Plan d'action relève de la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI). Le coordonnateur des services aux personnes handicapées, en collaboration avec le comité sur l'intégration des personnes handicapées, a le mandat d'élaborer le Plan d'action et de faire le bilan des mesures annuellement.

Coordonnateur des services aux personnes handicapées

En vertu de l'article 61.4 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, le Ministère a nommé un coordonnateur des services aux personnes handicapées. Il s'agit de M. François Saint-Jacques, conseiller en gestion des ressources humaines à la DGRHRI. M. Saint-Jacques est entre autres responsable de la coordination de l'élaboration du Plan d'action et du suivi de sa mise en œuvre. Ses coordonnées sont les suivantes :

M. François Saint-Jacques

5700, 4^e Avenue Ouest, bureau D-416

Québec (Québec)

418 627-6268, poste 3710

francois.saint-jacques@mern-mffp.gouv.qc.ca

Comité sur l'intégration des personnes handicapées

La composition du comité est révisée annuellement. Il est formé de représentants des différents secteurs du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN) et du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP), d'employés ayant une incapacité, de collaborateurs des services administratifs responsables de mesures prévues au plan ainsi que de la personne désignée à titre de coordonnateur des services aux personnes handicapées.

Le mandat du comité¹ consiste à soutenir les autorités des ministères dans l'exercice de leurs responsabilités découlant de la mise en œuvre de la Loi. Plus précisément, le comité a pour mandat de participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans d'action et d'en assurer le suivi annuel.

Les membres du comité ayant participé à l'élaboration du plan d'action sont :

- » M. François Saint-Jacques, coordonnateur, Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles;
- » M^{me} Justine Després, coordonnatrice stagiaire, Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles;
- » M^{me} Julie Boulanger, collaboratrice, Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles;
- » M^{me} Julie Rémillard, collaboratrice, Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle;
- » M^{me} Nathalie Bolduc, répondante du Bureau du forestier en chef;
- » M^{me} Martine Briand, répondante du Secteur de l'énergie, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- » M^{me} Lucie Delamarre, répondante du Secteur du territoire, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- » M^{me} Diane Filion, répondante du Secteur des mines, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;

¹ En avril 2014, le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles a été scindé en deux. Le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs a été créé. Les services administratifs responsables de mesures prévues aux plans (DGRHRI, DGRFMGC et DCOM) servent les deux ministères. Or, le comité sur l'intégration des personnes handicapées, composé de répondants des différents secteurs des deux ministères et de collaborateurs des services administratifs, a été maintenu.

- » M. Frédéric Hébert, répondant du Secteur de la faune et des parcs;
- » M^{me} Guylaine Parent, répondante du Secteur des forêts.

Effectif

Dans le but d'accroître, parmi son personnel, la représentation des différents groupes de la société québécoise, le Ministère s'engage à respecter un programme d'accès à l'égalité en emploi. Globalement, l'objectif de représentativité consiste à atteindre la cible gouvernementale de 2 % de l'effectif permanent pour les personnes handicapées.

Depuis 2016 au Ministère, on observe une progression dans l'embauche de personnes handicapées par rapport aux résultats de l'année 2016-2017. Au 31 mars 2018, le groupe des personnes handicapées représentait 1,3 % de l'effectif permanent du Ministère.

ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE L'EFFECTIF PERMANENT – RÉSULTATS COMPARATIFS AU 31 MARS DE CHAQUE ANNÉE

2016		2017		2018	
Nombre au 31 mars 2016	Taux de représentativité dans l'effectif permanent au 31 mars 2016 (en %)	Nombre au 31 mars 2017	Taux de représentativité dans l'effectif permanent au 31 mars 2017 (en %)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de représentativité dans l'effectif permanent au 31 mars 2018 (en %)
14	1,1	14	1,1	16	1,3

REDDITION DE COMPTE 2016-2017

L'article 26.5 de la Loi prévoit que le gouvernement établit une politique visant à ce que les ministères et les organismes publics se dotent de mesures d'accommodement raisonnable permettant aux personnes handicapées d'avoir accès aux documents, quelle que soit leur forme, et aux services offerts au public.

Selon cette politique adoptée en décembre 2006, les ministères et les organismes publics doivent rendre compte dans leur plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées :

- » 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.

À cet égard, pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017, le MERN n'a reçu aucune plainte relative à l'accès aux documents et aux services offerts au public.

Quant aux mesures d'accommodement, le MERN n'ayant reçu aucune requête pour la production de documents en formats adaptés, aucun accommodement n'a été effectué.

BILAN DES MESURES PRISES EN 2016-2017

Le bilan des mesures permet d'apprécier la mise en œuvre des mesures retenues dans le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2016-2018 pour l'année 2016-2017. Il permet également d'observer la persistance de certains obstacles, s'il y a lieu.

Le bilan rend compte des mesures réalisées dans des secteurs d'activité comportant des obstacles à l'intégration des personnes handicapées. Les secteurs d'activité sont les suivants :

Accessibilité physique

Obstacle

Les différents bâtiments occupés par le Ministère, l'environnement de travail ainsi que les postes de travail peuvent comporter des obstacles d'ordre naturel, architectural ou technologique et s'avérer inadaptes aux besoins d'une personne handicapée.

Objectif

Réduire les obstacles dans l'environnement de travail ainsi que dans les bâtiments occupés par le Ministère afin d'améliorer l'accessibilité des lieux et d'accroître la participation sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Mesures

Privilégier la réalisation d'aménagements accessibles et l'amélioration des conditions proposées à l'ensemble des usagers dans une perspective inclusive.

Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts.

Faire les adaptations nécessaires conformément aux besoins exprimés et aux obstacles constatés.

Indicateurs de résultats

Description des modifications et des adaptations réalisées et leur description, y compris l'adaptation aux besoins individuels des personnes handicapées.

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Des modifications et des adaptations ont été réalisées :

- » Modification et ajustement du système d'ouverture automatique d'une porte extérieure afin de mieux répondre aux besoins d'employés à mobilité réduite.
- » Ajout d'un bras articulé et d'une barre verticale dans une salle de bain adaptée.
- » Ajout d'un système d'ouverture automatique à la porte d'un local où travaille une employée à mobilité réduite.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Poursuivre les démarches visant à réduire les obstacles dans tous les édifices occupés et continuer de répondre aux besoins individuels des personnes handicapées.

Accès aux documents

Obstacle

Certains documents produits par le Ministère sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.

Objectif

Prendre les mesures requises pour rendre accessibles ou adapter les documents, conformément à la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, en application de l'article 26.5 de la Loi.

Mesures

À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en formats adaptés.

S'assurer, dans la mesure du possible, que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.

Indicateurs de résultats

Nombre de requêtes.

Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande.

Nombre de plaintes.

Description des efforts déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité.

État de réalisation des mesures

Nombre de requêtes : aucune.

Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande : aucun.

Nombre de plaintes : aucune.

Efforts déployés : Les sites mis en ligne ou revus en profondeur après l'adoption des normes les respectent en grande partie. Il s'agit des sites suivants :

- » Vitrine ministérielle et onglet sur l'information foncière [<https://mern.gouv.qc.ca/information-fonciere/>];
- » Québec Mines + Énergie [<https://mern.gouv.qc.ca/quebec-mines/>];
- » Géoinfo Québec [<http://geoinfo.gouv.qc.ca/portail/>];
- » Adresses Québec [<adressesquebec.gouv.qc.ca>];

- » Infolot [<https://appli.mern.gouv.qc.ca/infolot/>];
- » Registre du domaine de l'État [<https://appli.mern.gouv.qc.ca/rde/>];
- » Véhicules électriques [<vehiculeselectriques.gouv.qc.ca>];
- » Greffe de l'arpenteur général du Québec [<https://appli.mern.gouv.qc.ca/gagq/>];
- » Service en ligne de réquisition d'inscription [<https://foncier.mern.gouv.qc.ca/Portail/notaires-avocats/inscription-au-registre-foncier/service-en-ligne-de-requisition-d-inscription/>];
- » Politique énergétique [<https://mern.gouv.qc.ca/energie/politique-energetique/>];
- » Hydrocarbures [<https://mern.gouv.qc.ca/energie/hydrocarbures/>].

Suites à donner

Comme recommandé, un lien menant à une page sur l'accessibilité se trouve dans les sites Web qui ne respectent pas encore l'ensemble des exigences en matière d'accessibilité [<https://mern.gouv.qc.ca/accessibilite/>].

Accueil et intégration du nouveau personnel

Obstacle

Le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel destiné aux gestionnaires comporte trois volets, soit l'accueil immédiat, l'intégration à la tâche et au milieu de travail ainsi que l'accueil ministériel. Des obstacles d'ordre comportemental (attitudes, préjugés, etc.) et organisationnel (procédures, politiques, etc.) peuvent être rencontrés. Le gestionnaire peut éprouver des difficultés à cet égard et avoir besoin d'un accompagnement.

Objectif

Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés en favorisant leur bien-être et leur efficacité dans leur poste de travail et en accompagnant leurs gestionnaires dans l'exercice de leurs rôles et responsabilités.

Mesures

Offrir des séances d'accueil ministériel à l'ensemble des nouveaux employés.

Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration d'un employé handicapé.

Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation des postes de travail des employés handicapés nouvellement en poste, à la demande d'un gestionnaire.

Indicateurs de résultats

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes.

Nombre de requêtes en accompagnement.

Nombre de requêtes en ergonomie.

Nombre de suivis faits auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées.

État de réalisation des mesures

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes : aucune.

Nombre de requêtes en accompagnement : aucune.

Nombre de requêtes en ergonomie : aucune.

Comme aucune requête en accompagnement n'a été reçue, aucun suivi auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées n'a été effectué.

Suites à donner

Les gestionnaires ont la responsabilité de prendre en charge l'accueil et l'intégration à la tâche et au milieu de travail d'un nouvel employé, en s'appuyant sur le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel mis à leur disposition.

Informers les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts par la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles ainsi que veiller à leur en faciliter l'accès.

Informers les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts en ergonomie, services qui permettent d'évaluer, entre autres, les besoins particuliers des personnes handicapées quant à leur poste de travail ou aux aires de travail communes et d'émettre des recommandations.

Effectuer un suivi auprès des personnes handicapées quelques mois après l'accueil, afin de s'assurer que l'intégration se passe bien.

Approvisionnement accessible

Obstacle

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.

Objectif

Tenir compte de la notion d'accessibilité lors de l'achat et de la location de biens et services.

Mesure

Utiliser le guide d'accompagnement de l'Office des personnes handicapées du Québec intitulé *L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées : volet équipements de bureau*.

Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Comme le recommande l'Office des personnes handicapées du Québec, le guide est à la disposition de la direction responsable des acquisitions. La plupart des achats sont effectués par le Centre de services partagés du Québec. Un suivi a donc été fait afin de s'assurer de l'utilisation du guide lors de l'achat et de la location de biens et services.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Continuer les efforts en lien avec l'approvisionnement accessible lors de l'achat et de la location de biens et services sous la responsabilité du Ministère.

Embauche et mobilité

Obstacle

La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité des personnes handicapées.

Objectifs

S'assurer que les personnes handicapées sont soumises aux critères de sélection conformes aux différents processus d'embauche.

Souscrire aux objectifs d'embauche des personnes handicapées en vue d'atteindre un taux de représentativité de 2 % de l'effectif permanent, conformément à la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).

Mesures

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi pour favoriser l'accroissement de la présence des personnes handicapées et d'autres groupes sous-représentés au Ministère.

Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les listes de déclaration d'aptitudes (LDA) ou dans les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.

Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).

Indicateurs de résultats

Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif permanent du Ministère.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- » Permanents.
- » Occasionnels.
- » Étudiants.

Rappel aux gestionnaires de favoriser l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées lors du processus d'embauche.

Note envoyée aux gestionnaires pour les inviter à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.

Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus.

État de réalisation des mesures

Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif permanent du Ministère : 1,1 %.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- » Permanents : 0.
- » Occasionnels : 2.
- » Étudiants : 3.

Lors des demandes d'embauche, la DGRHRI rappelle aux gestionnaires l'importance de favoriser l'embauche de groupes cibles, dont font partie les personnes handicapées. Lors de la transmission d'un suivi de présentation lié à une demande de personnel, les personnes handicapées et les membres de communautés culturelles apparaissent en tête de la liste.

Une note envoyée à l'ensemble des gestionnaires le 3 novembre 2015 les invitait à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH. En 2016-2017, deux projets ont été proposés et un projet retenu.

Suites à donner

Continuer de s'assurer que les moyens de sélection sont adaptés aux personnes handicapées.

Assurer la continuité des mesures entreprises pour soutenir l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées.

Poursuivre les efforts de sensibilisation auprès des gestionnaires pour faire connaître le PDEIPH.

Poursuivre la démarche d'accompagnement offerte aux gestionnaires dans l'élaboration de projets d'emploi qui répondent aux critères d'admissibilité du PDEIPH.

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi.

Sensibiliser les gestionnaires à l'embauche des groupes cibles dans le cadre de différentes activités offertes par la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (accueil des nouveaux gestionnaires, rôle-conseil et accompagnement, etc.).

Information et sensibilisation

Obstacle

Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.

Objectif

Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées, aux obstacles qu'elles peuvent rencontrer ainsi qu'aux différentes mesures ou stratégies à mettre en place afin de faciliter leur intégration.

Mesures

Diffuser le Plan d'action auprès de l'ensemble du personnel au moyen d'une manchette et le rendre disponible sur la page Personnes handicapées dans l'intranet (page commune du Ministère et du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs).

Déposer le Plan d'action sur le site Web.

Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).

Élaborer et déployer différents mécanismes de sensibilisation et de diffusion de l'information : outils, manchettes, activités et Plan d'action.

Faire la promotion de la boîte courriel Personnes handicapées, où sont recueillis les commentaires, préoccupations et besoins des employés.

Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé et disponible.

Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées à l'occasion de la SQPH et de la JIPH.

Réalisation d'une capsule vidéo de sensibilisation à la réalité des personnes handicapées.

Nombre et description des requêtes acheminées à la boîte courriel Personnes handicapées.

État de réalisation des mesures

Plan d'action diffusé et disponible sur le site Web ainsi que dans l'intranet.

Une manchette mise en ligne lors de la Journée internationale des personnes handicapées :

- » Présentation du thème « Vers une société plus inclusive : accroître le pouvoir d'agir des personnes handicapées ».
- » Une vidéo sur les jeux paralympiques 2016.

Trois manchettes mises en ligne à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées 2016 :

- » Présentation du thème de la Semaine (« Ensemble, bâtissons une société plus inclusive! »), liens vers des idées de gestes simples et un jeu-questionnaire ainsi qu'une invitation à voir une chorégraphie de la troupe de danse Gang de roue;

- » Fondation Mira : trois chiens accueillis dans la région de Lanaudière;
- » Le témoignage d'une employée dont la sœur est atteinte de trisomie 21.

Deux capsules vidéo diffusées à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées :

- » La troupe de danse Gang de roue;
- » Une invitation à visionner la série YouTube *Mimi illimité*, qui met en vedette la sœur d'une employée et dans laquelle cette dernière figure.

Aucune requête acheminée à la boîte courriel Personnes handicapées.

Suites à donner

Continuer les efforts de sensibilisation auprès du personnel pour favoriser l'intégration des personnes handicapées.

Publier des manchettes lors de la JIPH et de la SQPH.

Prévoir une manchette visant à offrir un soutien aux personnes ayant une incapacité ainsi qu'à leur équipe.

Réaliser une capsule vidéo de sensibilisation aux personnes handicapées.

Faire la promotion des activités informationnelles et des outils rendus disponibles par l'OPHQ.

Mesures d'urgence

Obstacle

Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures.

Objectif

S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes du Ministère) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.

Mesures

S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.

Recommander un plan d'action adapté aux besoins des personnes handicapées aux unités administratives concernées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.

Indicateurs de résultats

Mise à jour du plan des mesures d'urgence.

Désignation des accompagnateurs.

Plan d'action recommandé aux unités administratives employant des personnes handicapées.

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Le plan des mesures d'urgence est mis à jour en continu en fonction des arrivées et départs des employés et de la relocalisation des équipes.

L'équipe des mesures d'urgence doit s'assurer que les personnes à mobilité réduite sont accompagnées afin qu'elles puissent évacuer les édifices en toute sécurité. Ainsi, on demande aux chefs d'étage de soutenir les personnes handicapées de leur secteur dans la recherche d'un accompagnateur avec qui elles se sentent à l'aise et en confiance.

Le document sur le rôle des membres de l'équipe des mesures d'urgence, disponible sur l'intranet du Ministère, fait mention à plusieurs reprises des mesures à mettre en place pour accompagner les personnes à mobilité réduite lors d'une évacuation. Ces mesures sont également expliquées aux chefs d'étage pour qu'ils transmettent l'information aux membres de leur équipe.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Poursuivre l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère, particulièrement pour les personnes handicapées.

Déterminer le nombre de personnes sélectionnées (personnes désignées ainsi que leurs remplaçants) pour porter assistance aux personnes handicapées dans les situations d'urgence.

REDDITION DE COMPTE 2017-2018

Pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018, le MERN n'a reçu aucune plainte relative à l'accès aux documents et aux services offerts au public.

Quant aux mesures d'accommodement, le MERN n'ayant reçu aucune requête pour la production de documents en formats adaptés, aucun accommodement n'a été effectué.

BILAN DES MESURES PRISES EN 2017-2018

Le bilan des mesures permet d'apprécier la mise en œuvre des mesures retenues dans le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2016-2018 pour l'année 2017-2018. Il permet également d'observer la persistance de certains obstacles, s'il y a lieu.

Le bilan rend compte des mesures réalisées dans des secteurs d'activité comportant des obstacles à l'intégration des personnes handicapées. Les secteurs d'activité sont les suivants :

Accessibilité physique

Obstacle

Les différents bâtiments occupés par le Ministère, l'environnement de travail ainsi que les postes de travail peuvent comporter des obstacles d'ordre naturel, architectural ou technologique et s'avérer inadaptés aux besoins d'une personne handicapée.

Objectif

Réduire les obstacles dans l'environnement de travail ainsi que dans les bâtiments occupés par le Ministère afin d'améliorer l'accessibilité des lieux et d'accroître la participation sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Mesures

Privilégier la réalisation d'aménagements accessibles et l'amélioration des conditions proposées à l'ensemble des usagers dans une perspective inclusive.

Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts.

Faire les adaptations nécessaires conformément aux besoins exprimés et aux obstacles constatés.

Indicateurs de résultats

Description des modifications et des adaptations réalisées et leur description, y compris l'adaptation aux besoins individuels des personnes handicapées.

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Des modifications et des adaptations ont été réalisées :

- » Un système de détection d'une alarme d'incendie a été acheté et installé pour une employée ayant une incapacité auditive.
- » Un appareil téléphonique Bluetooth a été installé pour permettre à une employée ayant une incapacité auditive de connecter son appareil auditif à l'appareil téléphonique.
- » Dans le cadre de travaux majeurs en périphérie du siège social, l'organisation s'est assurée qu'en tout temps, les accès principaux de l'édifice et les espaces de stationnement pour personnes handicapées demeuraient accessibles.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Poursuivre les démarches visant à réduire les obstacles dans tous les édifices occupés et continuer de répondre aux besoins individuels des personnes handicapées.

Accès aux documents

Obstacle

Certains documents produits par le Ministère sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.

Objectif

Prendre les mesures requises pour rendre accessibles ou adapter les documents, conformément à la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, en application de l'article 26.5 de la Loi.

Mesures

À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en formats adaptés.

S'assurer, dans la mesure du possible, que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.

Indicateurs de résultats

Nombre de requêtes.

Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande.

Nombre de plaintes.

Description des efforts déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité.

État de réalisation des mesures

Nombre de requêtes : aucune.

Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande : aucun.

Nombre de plaintes : aucune.

Des efforts ont été déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité : les pages du site Web transférées sur la plateforme technologique WordPress lors de la refonte partielle du site Web ministériel en 2016, ainsi que chaque nouvelle page, respectent les standards de l'accessibilité Web. Pour la majorité des sites qui ne respectent pas les exigences en matière d'accessibilité, un lien vers la page *Accessibilité* a été ajouté (<https://mern.gouv.qc.ca/accessibilite/>).

Suites à donner

Poursuivre les démarches de mise en place des normes d'accessibilité des sites Web. Les nouveaux sites en conception devront respecter les normes d'accessibilité.

Accueil et intégration du nouveau personnel

Obstacle

Le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel destiné aux gestionnaires comporte trois volets, soit l'accueil immédiat, l'intégration à la tâche et au milieu de travail ainsi que l'accueil ministériel. Des obstacles d'ordre comportemental (attitudes, préjugés, etc.) et organisationnel (procédures, politiques,

etc.) peuvent être rencontrés. Le gestionnaire peut éprouver des difficultés à cet égard et avoir besoin d'un accompagnement.

Objectif

Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés en favorisant leur bien-être et leur efficacité dans leur poste de travail et en accompagnant leurs gestionnaires dans l'exercice de leurs rôles et responsabilités.

Mesures

Offrir des séances d'accueil ministériel à l'ensemble des nouveaux employés.

Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration d'un employé handicapé.

Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation des postes de travail des employés handicapés nouvellement en poste, à la demande d'un gestionnaire.

Indicateurs de résultats

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes.

Nombre de requêtes en accompagnement.

Nombre de requêtes en ergonomie.

Nombre de suivis faits auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées.

État de réalisation des mesures

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes : aucune.

Nombre de requêtes en accompagnement : aucune.

Nombre de requêtes en ergonomie : aucune.

Comme aucune requête en accompagnement n'a été reçue, aucun suivi auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées n'a été effectué.

Suites à donner

Les gestionnaires ont la responsabilité de prendre en charge l'accueil et l'intégration à la tâche et au milieu de travail d'un nouvel employé, en s'appuyant sur le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel mis à leur disposition. Ce programme sera révisé en 2019-2020.

Informers les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts par la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles ainsi que veiller à leur en faciliter l'accès.

Informers les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts en ergonomie, services qui permettent d'évaluer, entre autres, les besoins particuliers des personnes handicapées quant à leur poste de travail ou aux aires de travail communes et d'émettre des recommandations.

Effectuer un suivi auprès des personnes handicapées quelques mois après l'accueil, afin de s'assurer que l'intégration se passe bien.

Approvisionnement accessible

Obstacle

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.

Objectif

Tenir compte de la notion d'accessibilité lors de l'achat et de la location de biens et services.

Mesure

Utiliser le guide d'accompagnement de l'Office des personnes handicapées du Québec intitulé *L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées : volet équipements de bureau*.

Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Comme le recommande l'Office des personnes handicapées du Québec, le guide est à la disposition de la direction responsable des acquisitions. La plupart des achats sont effectués par le Centre de services partagés du Québec. Un suivi a donc été fait afin de s'assurer de l'utilisation du guide lors de l'achat et de la location de biens et services.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Continuer les efforts en lien avec l'approvisionnement accessible lors de l'achat et de la location de biens et services sous la responsabilité du Ministère.

Embauche et mobilité

Obstacle

La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité des personnes handicapées.

Objectifs

S'assurer que les personnes handicapées sont soumises aux critères de sélection conformes aux différents processus d'embauche.

Souscrire aux objectifs d'embauche des personnes handicapées en vue d'atteindre un taux de représentativité de 2 % de l'effectif permanent, conformément à la Loi sur la fonction publique.

Mesures

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi pour favoriser l'accroissement de la présence des personnes handicapées et d'autres groupes sous-représentés au Ministère.

Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les LDA ou dans les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.

Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du PDEIPH.

Indicateurs de résultats

Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif permanent du Ministère.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- » Permanents.
- » Occasionnels.
- » Étudiants.

Rappel aux gestionnaires de favoriser l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées lors du processus d'embauche.

Note envoyée aux gestionnaires pour les inviter à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.

Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus.

État de réalisation des mesures

Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif permanent du Ministère : 1,3 %.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- » Permanents : 3.
- » Occasionnels : 0.
- » Étudiants : 0.

Lors des demandes d'embauche, la DGRHRI rappelle aux gestionnaires l'importance de favoriser l'embauche de groupes cibles, dont font partie les personnes handicapées. Lors de la transmission d'un suivi de présentation lié à une demande de personnel, les personnes handicapées et les membres de communautés culturelles apparaissent en tête de la liste.

Une note envoyée à l'ensemble des gestionnaires le 21 octobre 2016 les invitait à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH. En 2017-2018, aucun projet n'a été proposé.

Suites à donner

Continuer de s'assurer que les moyens de sélection sont adaptés aux personnes handicapées.

Assurer la continuité des mesures entreprises pour soutenir l'embauche de groupes cibles, dont les personnes handicapées.

Poursuivre auprès des gestionnaires les efforts de sensibilisation visant à faire connaître le PDEIPH.

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi.

Sensibiliser les gestionnaires à l'embauche de groupes cibles lors de différentes activités offertes par la DGRHRI (accueil des nouveaux gestionnaires, rôle-conseil et accompagnement, etc.).

Sensibiliser et encourager les employés à faire la déclaration d'appartenance au groupe cible des personnes handicapées.

Information et sensibilisation

Obstacle

Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.

Objectif

Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées, aux obstacles qu'elles peuvent rencontrer ainsi qu'aux différentes mesures ou stratégies à mettre en place afin de faciliter leur intégration.

Mesures

Diffuser le Plan auprès de l'ensemble du personnel au moyen d'une manchette et le rendre disponible sur la page Personnes handicapées dans l'intranet.

Déposer le Plan sur le site Web.

Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).

Élaborer et déployer différents mécanismes de sensibilisation et de diffusion de l'information : outils, manchettes, activités et Plan d'action.

Faire la promotion de la boîte courriel Personnes handicapées, où sont recueillis les commentaires, préoccupations et besoins des employés.

Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé et disponible.

Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées à l'occasion de la SQPH et de la JIPH.

Réalisation d'une capsule vidéo de sensibilisation à la réalité des personnes handicapées.

Nombre et description des requêtes acheminées à la boîte courriel Personnes handicapées.

État de réalisation des mesures

Plan d'action diffusé et disponible sur le site Web ainsi que dans l'intranet.

Une manchette sur le sixième appel de candidatures du prix À part entière de l'OPHQ a été publiée en décembre 2017.

Trois manchettes mises en ligne lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées 2017 :

- » Une manchette de lancement de la SQPH avec présentation du thème de la semaine, liens vers des idées de gestes simples et invitation à assister à une chorégraphie de la troupe de danse Gang de roue;
- » Une manchette présentant le témoignage de deux employées handicapées sur les défis qu'elles rencontrent au quotidien;
- » Une manchette présentant plusieurs ressources apportant du soutien et venant en aide aux personnes handicapées.

Trois capsules vidéo diffusées à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées :

- » Une capsule présentant la troupe de danse Gang de roue;
- » Une capsule présentant une employée pratiquant un sport adapté;
- » Une capsule présentant l'histoire de Nick Vujicic pour démontrer que rien n'est impossible.

Aucune requête acheminée à la boîte courriel Personnes handicapées.

Suites à donner

Continuer les efforts de sensibilisation auprès du personnel pour favoriser l'intégration des personnes handicapées.

Sensibiliser les personnes handicapées au sujet des outils et services adaptés mis à leur disposition.

Publier des manchettes lors de la JIPH et de la SQPH.

Favoriser l'intégration des préoccupations relatives aux personnes handicapées dans les outils de gestion et solliciter la collaboration de l'OPHQ à cet effet.

Faire la promotion des activités informationnelles et des outils rendus disponibles par l'OPHQ.

Mesures d'urgence

Obstacles

Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures.

Objectif

S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes du Ministère) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.

Mesures

S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.

Recommander un plan d'action adapté aux besoins des personnes handicapées aux unités administratives concernées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.

Indicateurs de résultats

Mise à jour du plan des mesures d'urgence.

Plan d'action recommandé aux unités administratives employant des personnes handicapées.

Désignation des accompagnateurs.

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Le plan des mesures d'urgence est mis à jour en continu en fonction des arrivées et départs des employés et de la relocalisation des équipes.

L'équipe des mesures d'urgence doit s'assurer que les personnes à mobilité réduite sont accompagnées afin qu'elles puissent évacuer les édifices en toute sécurité. Ainsi, on demande aux chefs d'étage de soutenir les personnes handicapées de leur secteur dans la recherche d'un accompagnateur avec qui elles se sentent à l'aise et en confiance.

Le document sur le rôle des membres de l'équipe des mesures d'urgence, disponible sur l'intranet du Ministère, fait mention à plusieurs reprises des mesures à mettre en place pour accompagner les personnes à mobilité réduite lors d'une évacuation. Ces mesures sont également expliquées aux chefs d'étage pour qu'ils transmettent l'information aux membres de leur équipe.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Poursuivre l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère, particulièrement pour les personnes handicapées.

Déterminer le nombre de personnes sélectionnées (personnes désignées ainsi que leurs remplaçants) pour porter assistance aux personnes handicapées dans les situations d'urgence.

OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2018-2021

Accessibilité physique

Obstacle 1

Les différents bâtiments occupés par le Ministère, l'environnement de travail ainsi que les postes de travail peuvent comporter des obstacles d'ordre naturel, architectural ou technologique et s'avérer inadaptés aux besoins d'une personne handicapée.

Objectif

Réduire les obstacles dans l'environnement de travail ainsi que dans les bâtiments occupés par le Ministère afin d'améliorer l'accessibilité des lieux et d'accroître la participation sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Mesures

Privilégier la réalisation d'aménagements accessibles et l'amélioration des conditions proposées à l'ensemble des usagers dans une perspective inclusive.

Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts.

Faire les adaptations nécessaires conformément aux besoins exprimés et aux obstacles constatés.

Responsable

Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle (DGRFMGC).

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Nombre de modifications et d'adaptations réalisées et leur description, y compris l'adaptation aux besoins individuels des personnes handicapées.

Nombre de plaintes.

Obstacle 2

Les événements offerts au public peuvent comporter des obstacles et s'avérer inaccessibles à une personne handicapée.

Objectif

Prendre les mesures requises pour rendre accessibles, aux personnes handicapées, les activités et services offerts au public lors d'événements organisés par le Ministère.

Mesure

Dans le cadre de la Journée « Québec Mines + Énergie Découverte », s'assurer, dans la mesure du possible, que les installations, les activités et les services sont accessibles aux personnes handicapées.

Responsable

Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle (DGRFMGC).

Échéancier

2019-2020.

Indicateurs de résultats

Description des efforts déployés pour assurer l'accessibilité des lieux.

Nombre d'ajustements et d'accommodements mis en place lors de l'organisation et de la tenue de la « Journée Québec — Mines + Énergie Découverte ».

Accès aux documents

Obstacle

Certains documents produits par le Ministère sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.

Objectif

Prendre les mesures requises pour rendre accessibles ou adapter les documents, conformément à la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, en application de l'article 26.5 de la Loi.

Mesures

À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en formats adaptés.

S'assurer, dans la mesure du possible, que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.

Responsable

Direction des communications (DCOM).

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Nombre de requêtes.

Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande.

Nombre de plaintes.

Description des efforts déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité.

Accueil et intégration du nouveau personnel

Obstacle

Le Programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel ne contient pas d'information au sujet des personnes handicapées et des gestes à poser pour assurer la prise en charge de leurs besoins dès l'entrée en poste. De plus, le gestionnaire peut éprouver des difficultés à cet égard et nécessiter un accompagnement lors de ce processus.

Objectif

Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés en optimisant leur bien-être et leur efficacité dans leur poste de travail et en accompagnant leurs gestionnaires dans l'exercice de leurs rôles et responsabilités.

Mesures

Élaborer le *Guide d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée* et l'intégrer au Programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel.

Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration des employés handicapés.

Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail d'un employé handicapé nouvellement en poste, à la demande d'un gestionnaire.

Faire la promotion de la boîte courriel *Personnes handicapées* où sont recueillis les commentaires, préoccupations et besoins des employés.

Responsable

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI).

Échéancier

Guide d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée : 2019-2020.

Promotion de la boîte courriel *Personnes handicapées* : en continu.

Accompagnement et service d'ergonomie : en continu.

Indicateurs de résultats

Élaboration et diffusion du *Guide d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée*.

Nombre de requêtes en accompagnement.

Nombre de requêtes en ergonomie.

Suivis annuels faits auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées afin d'évaluer le programme d'accueil et d'intégration.

Nombre de courriels envoyés aux employés présentant une incapacité.

Approvisionnement accessible

Obstacle

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.

Objectif

Tenir compte de la notion d'accessibilité lors de l'achat et de la location de biens et services.

Mesure

Utiliser le guide d'accompagnement de l'Office des personnes handicapées du Québec intitulé *L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées : volet équipements de bureau*.

Responsable

Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle.

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes.

Embauche et mobilité

Obstacle 1

La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité des personnes handicapées.

Objectifs

S'assurer que les personnes handicapées sont soumises aux critères de sélection conformes aux différents processus d'embauche.

Souscrire aux objectifs d'embauche des personnes handicapées en vue d'atteindre un taux de représentativité de 2 % de l'effectif permanent, conformément à la Loi sur la fonction publique.

Mesures

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi pour favoriser l'accroissement de la présence des personnes handicapées et d'autres groupes sous-représentés au Ministère.

Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les LDA ou dans les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.

Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du PDEIPH.

Responsable

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI)

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif permanent du Ministère.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- » Réguliers.
- » Occasionnels.
- » Étudiants.

Rappel aux gestionnaires de favoriser l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées lors du processus d'embauche.

Note envoyée aux gestionnaires pour les inviter à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.

Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus.

Obstacle 2

Il existe encore une grande méconnaissance des différentes conditions qui sont médicalement reconnues comme étant incapacitantes. Cette méconnaissance entraîne un faible taux de déclaration aux employeurs de certains types d'incapacité, comme ceux liés à l'apprentissage, au développement, à la mémoire, à la santé mentale ou à la douleur. Cela a pour conséquence de biaiser le taux de représentativité réel des employés handicapés et peut donc nuire à la mobilisation et à la création de ressources adaptées, renvoyant l'idée que ces adaptations n'auront qu'une faible portée.

Objectifs

Sensibiliser les employés, dont ceux nouvellement embauchés, à la déclaration d'une incapacité dans le formulaire *Accès à l'égalité en emploi*.

Souscrire aux objectifs d'embauche des personnes handicapées en vue d'atteindre un taux de représentativité de 2 % dans l'effectif régulier, conformément à la Loi sur la fonction publique.

Mesures

Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication en vue de sensibiliser les employés à la déclaration d'une incapacité dans le formulaire *Accès à l'égalité en emploi*.

Détailler les différentes incapacités reconnues dans le formulaire Accès à l'égalité en emploi afin de faciliter aux employés la déclaration d'une incapacité.

Responsables

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI) et Direction des communications (DCOM).

Échéancier

2019-2020.

Indicateurs de résultats

Nombre d'activités de communication mises en œuvre.

Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif régulier du Ministère.

Information et sensibilisation

Obstacle 1

Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.

Objectif

Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées, aux obstacles qu'elles peuvent rencontrer ainsi qu'aux différentes mesures ou stratégies à mettre en place afin de faciliter leur intégration.

Mesures

Diffuser le Plan d'action auprès de l'ensemble du personnel au moyen d'une manchette et le rendre disponible sur la page *Personnes handicapées* dans l'intranet et le site Web du Ministère.

Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).

Responsables

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI) et Direction des communications (DCOM).

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé.

Nombre de manchettes de sensibilisation diffusées lors de la JIPH.

Nombre de manchettes de sensibilisation diffusées lors de la SQPH.

Obstacle 2

La méconnaissance qu'a une personne handicapée des outils et services adaptés mis à sa disposition peut entraîner des obstacles à son bien-être et à son efficacité dans son poste de travail.

Objectifs

Informar les employés handicapés quant aux outils et services adaptés mis à leur disposition.

Dans un souci d'amélioration continue, connaître le degré de satisfaction des employés handicapés à l'égard des outils et services adaptés offerts par le Ministère.

Mesures

Élaborer et mettre en œuvre l'offre de services offerte aux personnes handicapées et la diffuser dans la section *Personnes handicapées*.

Faire la promotion, par courriel, des outils et services adaptés offerts aux employés ayant déclaré une incapacité dans le formulaire *Accès à l'égalité en emploi*.

Élaboration d'un sondage destiné à connaître le degré de satisfaction des employés handicapés à l'égard des outils et services adaptés mis à leur disposition au Ministère.

Responsables

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI) et Direction des communications (DCOM).

Échéancier

2020-2021.

Indicateurs de résultats

Diffusion de l'offre de services.

Nombre de demandes d'outils et de services adaptés.

Résultats du sondage.

Obstacle 3

La méconnaissance qu'ont les gestionnaires des différents types d'incapacité et de leurs particularités.

Objectif

Informar le gestionnaire des différents types d'incapacité et de leurs particularités.

Mesure

Production et mise à la disposition des gestionnaires d'un document informatif détaillant les différents types d'incapacité et leurs particularités.

Responsable

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI).

Échéancier

Diffusion du document auprès des gestionnaires : 2019-2020.

Indicateurs de résultats

Nombre de formations données aux gestionnaires.

Nombre de notes envoyées aux gestionnaires.

Mesures d'urgence

Obstacle

Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spécifiques.

Objectif

S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes du Ministère) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.

Mesures

S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.

Recommander aux unités administratives concernées un plan d'action adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.

Accompagner l'employé handicapé dans la désignation de son accompagnateur et de son remplaçant lors d'une situation d'urgence. Transmettre à l'accompagnateur et à son remplaçant la fiche explicative de leurs rôles et responsabilités.

Mettre à jour et diffuser le plan des mesures d'urgence dans l'intranet et l'ajouter dans la section *Personnes handicapées*.

Appliquer les consignes prévues dans le plan des mesures d'urgence lors des exercices annuels au siège social.

Responsables

Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle (DGRFMGC) et la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI).

Échéancier

En continu.

Recommandation aux unités administratives concernées du plan d'action adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées : 2019-2020.

Indicateurs de résultats

Diffusion du plan des mesures d'urgence sur l'intranet et dans section Personnes handicapées.

Plans d'action recommandés aux unités administratives employant des personnes handicapées.

Liste des accompagnateurs et des remplaçants désignés.

Résultat obtenu à la suite de l'exercice annuel au siège social.

Nombre de plaintes.

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le Plan d'action a été adopté le 14 mai 2019 par la sous-ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles. Comme le prévoit la Loi, le Plan d'action a été publié sur le site Web du Ministère ainsi que dans l'intranet ministériel. La sous-ministre a également fait parvenir le Plan d'action à l'Office des personnes handicapées du Québec, qui l'a déposé sur son site Web.

Le Plan d'action est disponible en format PDF sur le site Web du Ministère à l'adresse suivante :

mern.gouv.qc.ca/le-ministere/politiques-directives-autres-documents/.

Il est possible de se le procurer en formats adaptés sur demande auprès du Service à la clientèle du Ministère. Les coordonnées du Service à la clientèle sont présentées dans la section Pour nous joindre plus loin.

POUR NOUS JOINDRE

Les demandes de documents en formats adaptés ou les demandes d'information, les commentaires et les suggestions sur le Plan d'action ou les services offerts aux personnes handicapées peuvent être adressés au Ministère.

Coordonnées

Renseignements généraux

1 866 CITOYEN

1 866 248-6936

Télécopieur : 418 644-6513

renseignements@mern.gouv.qc.ca

Heures d'ouverture

Les lundis, mardis, jeudis et vendredis de 8 h 30 à 16 h 30

Les mercredis de 10 h à 16 h 30

OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2018-2021

SECTEURS D'ACTIVITÉ ET OBSTACLES CIBLÉS	MESURES RETENUES	ÉCHÉANCIER			
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	En continu
Accessibilité physique					
Obstacle 1 Les différents bâtiments occupés par le Ministère, l'environnement de travail ainsi que les postes de travail peuvent comporter des obstacles d'ordre naturel, architectural ou technologique et s'avérer inadaptés aux besoins d'une personne handicapée.	Privilégier la réalisation d'aménagements accessibles et l'amélioration des conditions proposées à l'ensemble des usagers dans une perspective inclusive.				X
	Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts.				X
	Faire les adaptations nécessaires conformément aux besoins exprimés et aux obstacles constatés.				X
Obstacle 2 Les événements offerts au public peuvent comporter des obstacles et s'avérer inaccessibles à une personne handicapée.	Dans le cadre de la Journée « Québec Mines + Énergie Découverte », s'assurer, dans la mesure du possible, que les installations, les activités et les services sont accessibles aux personnes handicapées.		X		
Accès aux documents					
Obstacle Certains documents produits par le Ministère sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.	À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en formats adaptés.				X
	S'assurer, dans la mesure du possible, que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.				X
Accueil et intégration du nouveau personnel					
Obstacle Le Programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel ne contient pas d'information au sujet des personnes handicapées et des gestes à poser pour assurer la prise en charge de leurs besoins dès l'entrée en poste. De plus, le gestionnaire peut éprouver des difficultés à cet égard et nécessiter un accompagnement lors de ce processus.	Élaborer le Guide d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée et l'intégrer au Programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel.		X		
	Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration des employés handicapés.				X
	Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail d'un employé handicapé nouvellement en poste, à la demande d'un gestionnaire.				X
	Faire la promotion de la boîte courriel Personnes handicapées où sont recueillis les commentaires, préoccupations et besoins des employés.				X
Approvisionnement accessible					
Obstacle Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.	Utiliser le guide d'accompagnement de l'Office des personnes handicapées du Québec intitulé <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées : volet équipements de bureau</i> .				X
Embauche et mobilité					
Obstacle 1 La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité des personnes handicapées.	À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi pour favoriser l'accroissement de la présence des personnes handicapées et d'autres groupes sous-représentés au Ministère.				X
	Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les listes de déclaration d'aptitudes (LDA) ou dans les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.				X
	Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).				X

SECTEURS D'ACTIVITÉ ET OBSTACLES CIBLÉS	MESURES RETENUES	ÉCHÉANCIER				
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	En continu	
Obstacle 2 Il existe encore une grande méconnaissance des différentes conditions qui sont médicalement reconnues comme étant incapacitantes. Cette méconnaissance entraîne un faible taux de déclaration aux employeurs de certains types d'incapacité, comme ceux liés à l'apprentissage, au développement, à la mémoire, à la santé mentale ou à la douleur. Cela a pour conséquence de biaiser le taux de représentativité réel des employés handicapés et peut donc nuire à la mobilisation et à la création de ressources adaptées, renvoyant l'idée que ces adaptations n'auront qu'une faible portée.	Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication en vue de sensibiliser les employés à la déclaration d'une incapacité dans le formulaire <i>Accès à l'égalité en emploi</i> .		X			
	Détailler les différentes incapacités reconnues dans le formulaire <i>Accès à l'égalité en emploi</i> afin de faciliter aux employés la déclaration d'une incapacité.		X			
Information et sensibilisation						
Obstacle 1 Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.	Diffuser le Plan d'action auprès de l'ensemble du personnel au moyen d'une manchette et le rendre disponible sur la page <i>Personnes handicapées</i> dans l'intranet et le site Web du Ministère.				X	
	Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).				X	
Obstacle 2 La méconnaissance qu'a une personne handicapée des outils et services adaptés mis à sa disposition peut entraîner des obstacles à son bien-être et à son efficacité dans son poste de travail.	Élaborer et mettre en œuvre l'offre de services offerte aux personnes handicapées et la diffuser dans la section <i>Personnes handicapées</i> .			X		
	Faire la promotion, par courriel, des outils et services adaptés offerts aux employés ayant déclaré une incapacité dans le formulaire <i>Accès à l'égalité en emploi</i> .				X	
	Élaboration d'un sondage destiné à connaître le degré de satisfaction des employés handicapés à l'égard des outils et services adaptés mis à leur disposition au Ministère.			X		
Obstacle 3 La méconnaissance des gestionnaires au sujet des différents types d'incapacité et leurs particularités.	Production et mise à disposition des gestionnaires d'un document informatif détaillant les différents types d'incapacités et leurs particularités.		X			
Mesures d'urgence						
Obstacle Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spécifiques.	S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.				X	
	Recommander aux unités administratives concernées un plan d'action adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.		X			
	Accompagner l'employé handicapé dans la désignation de son accompagnateur et de son remplaçant lors d'une situation d'urgence. Transmettre à l'accompagnateur et à son remplaçant la fiche explicative de leurs rôle et responsabilités.					X
	Mettre à jour et diffuser le plan des mesures d'urgence dans l'intranet et l'ajouter dans la section <i>Personnes handicapées</i> .					X
	Appliquer les consignes prévues dans le plan des mesures d'urgence lors des exercices annuels au siège social.					X

*Énergie et Ressources
naturelles*

Québec

