



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

MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE

ET DES RESSOURCES NATURELLES

Décembre 2019

La version intégrale de ce document est accessible sur le Web à
<https://www.quebec.ca/gouv/ministere/energie-ressources-naturelles/publications/>.

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019
ISBN : 978-2-550-84713-7 (Imprimé)
ISBN : 978-2-550-84714-4 (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
Coordonnatrice des services aux personnes handicapées	4
Comité sur l'intégration des personnes handicapées.....	4
Effectif	5
OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2018-2021	6
Accessibilité physique	6
Accès aux documents	7
Accueil et intégration du nouveau personnel.....	7
Approvisionnement accessible.....	8
Embauche et mobilité	9
Information et sensibilisation	10
Mesures d'urgence	12
ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION	13
POUR NOUS JOINDRE.....	13
OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2018-2021	14

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 13 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 1 274 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.

Coordonnatrice 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 une coordonnatrice des services aux personnes handicapées. Il s'agit de Mme Lynda Bouchard, conseillère en gestion des ressources humaines à la DGRHRI. Mme Bouchard 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 :

Mme Lynda Bouchard

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

Québec (Québec)

418 627-6268, poste 3698

Lynda.bouchard@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 coordonnatrice 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 :

- » Mme Lynda Bouchard, coordonnatrice, Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles;
- » Mme Justine Després, coordonnatrice adjointe, Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles;
- » Mme Julie Rémillard, collaboratrice, Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle;
- » Mme Nathalie Bolduc, répondante du Bureau du forestier en chef;
- » Mme Martine Briand, répondante du Secteur de l'énergie, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- » Mme Lucie Delamarre, répondante du Secteur du territoire, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- » Mme Diane Filion, répondante du Secteur des mines, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- » M. Frédéric Hébert, répondant du Secteur de la faune et des parcs;
- » Mme Guylaine Parent, répondante du Secteur des forêts.

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.

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 régulier 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 2019, le groupe des personnes handicapées représentait 1,31 % de l'effectif régulier du Ministère.

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

2017		2018		2019	
Nombre au 31 mars 2017	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2017 (en %)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2018 (en %)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (en %)
14	1,1	16	1,3	16	1,31

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 régulier, 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 régulier 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.

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.

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 et description des 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 <i>Guide d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée</i> 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 <i>Personnes handicapées</i> 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

