



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

MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE
ET DES RESSOURCES NATURELLES

Août 2020

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, 2020
ISBN : 978-2-550-77528-7 (PDF)

MOT DE LA SOUS-MINISTRE

J'ai le plaisir de rendre public le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2018-2021 du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles. Tout comme le précédent, ce plan guide le Ministère dans ses efforts pour contribuer de façon importante 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 du Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux.

Soucieux du bien-être et de l'intégration des personnes handicapées, le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles produit ce plan afin d'accroître leur participation sociale, et ce, conformément à la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Ce plan d'action contribue à la promotion d'une société plus inclusive et plus respectueuse des besoins des personnes handicapées et de leur famille. Il permet d'agir sur les obstacles à l'intégration des personnes handicapées travaillant au Ministère et de la clientèle faisant appel à ses services. Dans cette optique, ce plan est une occasion pour le Ministère de poursuivre l'intégration des principes du développement durable dans les mesures qu'il applique, tels que l'équité et la solidarité sociales ainsi que la santé et la qualité de vie.

En terminant, je tiens à remercier toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de ce plan. Grâce à la collaboration des membres du Comité sur l'intégration des personnes handicapées ainsi que du personnel du Ministère, la mise en œuvre et le suivi du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2018-2021 sont assurés.

Marie-Josée Lizotte

Sous-ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles

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.....	3
Coordonnatrice des services aux personnes handicapées	3
Comité sur l'intégration des personnes handicapées.....	4
Effectif	4
Accessibilité physique	5
Accès aux documents	6
Accueil et intégration du nouveau personnel.....	6
Approvisionnement accessible	7
Embauche et mobilité	8
Information et sensibilisation	9
Mesures en situation d'urgence.....	10
ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION	12
POUR NOUS JOINDRE.....	12
OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES TABLEAU SYNOPTIQUE.....	13

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 14 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, qui visent 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 1 399 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. Cinq unités administratives relèvent directement de la sous-ministre :

- » Secrétariat général (SG);
- » Direction générale des mandats stratégiques (DGMS);
- » Direction générale des ressources humaines (DGRH);
- » Direction générale des ressources informationnelles (DGRI);
- » 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 (DGRH). 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, le Ministère a nommé une coordonnatrice des services aux personnes handicapées. Il s'agit de M^{me} Justine Després, conseillère en gestion des ressources humaines à la Direction générale des ressources humaines. M^{me} Després 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^{me} Justine Després

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

Québec (Québec) G1H 6R1

418 627-6268, poste 3722

justine.despres@mern-mffp.gouv.qc.ca

Comité sur l'intégration des personnes handicapées

La composition du comité est révisée annuellement. Ce comité 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. Le comité a plus précisément 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^{me} Justine Després, coordonnatrice, Direction générale des ressources humaines;
- » 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, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs;
- » 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;
- » M. Frédéric Hébert, répondant du Secteur de la faune et des parcs, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs;
- » M^{me} Guylaine Parent, répondante du Secteur des forêts, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.

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 2016-2017 puis une stabilité au cours des trois dernières années. Au 31 mars 2020, le groupe des personnes handicapées représentait 1,3 % de l'effectif régulier du Ministère.

ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE L'EFFECTIF RÉGULIER. RÉSULTATS COMPARATIFS AU 31 MARS DE CHAQUE ANNÉE (2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 ET 2019-2020)

2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2017 (en %)	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2018 (en %)	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (en %)	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (en %)
1,1	1,3	1,31	1,3

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 (DGRH, 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.

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 être 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 handicapées².

Mesures

Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts afin de privilégier la réalisation des adaptations nécessaires conformément aux obstacles constatés et besoins exprimés par une ou plusieurs personnes handicapées.

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

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.

Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.

Nombre de requêtes en ergonomie reçues et traitées et nature des ajustements requis effectués.

Obstacle 2

Les activités offertes 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 offertes au public par le Ministère.

Mesures

Dans le cadre du congrès annuel Québec Mines + Énergie, 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).

² Le droit d'avoir accès en toute égalité au cadre bâti où le public est habituellement admis, ainsi qu'aux biens et services qui y sont disponibles, est reconnu par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. En effet, les ministères et les organismes publics, les municipalités et les personnes qui exploitent une entreprise privée doivent faire en sorte de respecter ce droit. Ainsi, certaines mesures doivent être prises à titre d'accommodement raisonnable afin, notamment, d'éliminer sinon de réduire les obstacles que peut rencontrer une personne handicapée relativement à l'accès aux immeubles, aux services, au travail, aux moyens de communication, aux loisirs, etc. (OPHQ, 2020)

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Nombre d'ajustements effectués et description des efforts déployés pour assurer l'accessibilité des lieux.

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 assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale³.

Mesures

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

Traiter et résoudre les plaintes relatives à l'accès aux documents et aux services offerts par le Ministère.

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 reçues, traitées et résolues.

Nombre de documents en format adapté produits sur demande.

Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.

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 avoir besoin d'un accompagnement lors de ce processus.

³ La politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* prévoit que tous les ministères et les organismes publics se dotent de mesures d'accommodement raisonnable, permettant aux personnes handicapées d'exercer leur droit d'accès aux documents, sur demande et en toute égalité, quelle que soit leur forme, et aux services offerts au public (article 26.5) (OPHQ, 2020).

Objectif

Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés afin d'optimiser leur bien-être et leur efficacité au travail et accompagner leurs gestionnaires dans l'exercice de leurs rôles et responsabilités à cet égard.

Mesures

Fournir un outil d'accompagnement 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.

Responsable

Direction générale des ressources humaines (DGRH).

Échéancier

Diffusion de l'outil d'accompagnement : 2019-2020.

Accompagnement offert aux gestionnaires : en continu.

Indicateurs de résultats

Diffusion de l'outil.

Nombre d'accompagnements effectués.

Approvisionnement accessible

Obstacle

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent être 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 services⁴.

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 (DGRFMGC).

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.

⁴ L'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale se lit comme suit : «Les ministères, les organismes publics et les municipalités tiennent compte dans leur processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes handicapées. » (OPHQ, 2019).

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 publique⁵.

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.

Promouvoir auprès des gestionnaires l'utilisation des différents outils d'information portant sur la diversité et l'inclusion disponible sur le site Web [Portail diversité](#) du SCT.

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).

Responsables

Direction générale des ressources humaines (DGRH) et ensemble des secteurs.

Échéancier

En continu.

Promotion des outils disponibles sur le site Web Portail diversité : 2020-2021.

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.

Promotion des outils disponibles sur le site Web Portail diversité.

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.

⁵ La fonction publique a fixé un objectif d'embauche qui prévoit que 25 % des personnes recrutées dans la fonction publique québécoise doivent être des membres des minorités visibles ou ethniques, des personnes handicapées, des anglophones et des Autochtones. Plus précisément, la cible ministérielle en matière d'embauche et de maintien en emploi des personnes handicapées est de 2 % pour les emplois réguliers.

Obstacle 2

Il existe encore une grande méconnaissance des différentes conditions 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.

Objectif

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

Mesure

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.

Responsables

Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Direction des communications (DCOM).

Échéancier

2020-2021.

Indicateurs de résultats

Nombre et description des activités de communication effectuées.

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 et de la Semaine québécoise des personnes handicapées.

Responsables

Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Direction des communications (DCOM).

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé.

Nombre et nature des activités réalisées lors de la Journée internationale des personnes handicapées.

Nombre et nature des activités réalisées lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées.

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.

Mesures

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

Définir l'offre de services destinée aux employés handicapés, en faire la promotion et la diffuser dans la section Personnes handicapées de l'intranet ministériel.

Responsables

Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Direction des communications (DCOM).

Échéancier

2020-2021.

Indicateurs de résultats

Nombre et nature des activités promotionnelles réalisées.

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

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

Responsable

Direction générale des ressources humaines (DGRH).

Échéancier

2019-2020.

Indicateur de résultats

Diffusion du document.

Mesures en situation 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.

Mettre à jour et diffuser les plans des mesures d'urgence des différents bâtiments occupés par le Ministère au moyen d'une manchette dans l'intranet et l'ajouter dans la section Personnes handicapées.

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.

Informar, lors d'une rencontre annuelle et ponctuellement lors de l'embauche de nouvelles personnes handicapées, les secouristes et leur substitut, les personnes handicapées et les personnes accompagnatrices de la procédure et des mesures d'urgence.

Responsable

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

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Information disponible et à jour dans l'intranet et dans la section Personnes handicapées.

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

Nombre de rencontres effectuées.

Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

La mise à jour 2020-2021 du Plan d'action 2018-2021 a été adoptée le 10 août 2020 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 qui suit.

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 | TABLEAU SYNOPTIQUE

OBSTACLES CIBLÉS	MESURES RETENUES	ÉCHÉANCIER			
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	En continu
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 être inadaptés aux besoins d'une personne handicapée.	Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts afin de privilégier la réalisation des adaptations nécessaires conformément aux obstacles constatés et besoins exprimés par une ou plusieurs personnes handicapées.				X
	Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail d'un employé handicapé nouvellement en poste.				X
Les activités offertes au public peuvent comporter des obstacles et s'avérer inaccessibles à une personne handicapée.	Dans le cadre du congrès annuel Québec Mines + Énergie, s'assurer, dans la mesure du possible, que les installations, les activités et les services sont accessibles aux personnes handicapées.				X
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 format adapté.				X
	Traiter et résoudre les plaintes relatives à l'accès aux documents et aux services offerts par le Ministère.				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
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 avoir besoin d'un accompagnement lors de ce processus.	Fournir un outil d'accompagnement 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
Les biens et services acquis par le Ministère peuvent être 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
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
	Promouvoir auprès des gestionnaires l'utilisation des différents outils d'information portant sur la diversité et l'inclusion disponibles sur le site Web Portail diversité du SCT.			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).				
Il existe encore une grande méconnaissance des différentes conditions 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 Accès à l'égalité en emploi.			X	
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 Personnes handicapées dans l'intranet et le site Web du Ministère.				X
	Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées et de la Semaine québécoise des personnes handicapées.				X

OBSTACLES CIBLÉS	MESURES RETENUES	ÉCHÉANCIER			
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	En continu
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.	Faire la promotion de la boîte courriel Personnes handicapées où sont recueillis les commentaires, les préoccupations et les besoins des employés handicapés.			X	
	Définir l'offre de services destinée aux employés handicapés, en faire la promotion et la diffuser dans la section Personnes handicapées de l'intranet ministériel.			X	
La méconnaissance qu'ont les gestionnaires des différents types d'incapacité et de leurs particularités.	Mettre à la disposition des gestionnaires un document informatif détaillant les différents types d'incapacité et leurs particularités.		X		
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
	Mettre à jour et diffuser les plans des mesures d'urgence des différents bâtiments occupés par le Ministère au moyen d'une manchette dans l'intranet et l'ajouter dans la section Personnes handicapées.				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
	Informar, lors d'une rencontre annuelle et ponctuellement lors de l'embauche de nouvelles personnes handicapées, les secouristes et leur substitut, les personnes handicapées et les personnes accompagnatrices de la procédure et des mesures d'urgence.				X

*Énergie et Ressources
naturelles*

Québec

