



BILAN DES RÉALISATIONS 2019-2020

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

MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE

ET DES RESSOURCES NATURELLES

Août 2020

Cette publication est accessible en ligne uniquement à l'adresse suivante :
<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 : 978-2-550-77036-7 (PDF)

TABLES DES MATIÈRES

REDDITION DE COMPTE 2019-2020.....	1
BILAN DES RÉALISATIONS 2019-2020	2
ADOPTION ET DIFFUSION DU BILAN DES RÉALISATIONS.....	6
POUR NOUS JOINDRE.....	6

REDDITION DE COMPTE 2019-2020

L'article 26.5 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels prévoit que le gouvernement établit une politique visant à ce que les ministères et organismes publics mettent en place des mesures d'accommodement raisonnable pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès aux documents, quelle que soit leur forme, et aux services offerts au public.

Selon la politique gouvernementale « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées », adoptée en décembre 2006, les ministères et 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 mises en place 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 2019 et le 31 mars 2020, le Ministère n'a reçu aucune plainte relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public.

Pour ce qui est des mesures d'accommodement, le Ministère n'ayant reçu aucune requête pour la production de documents en formats adaptés, aucun accommodement n'a été effectué.

BILAN DES RÉALISATIONS 2019-2020

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 PRÉVUES EN 2019-2020	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS OBTENUS
<p>Privilégier la réalisation d'aménagements accessibles et l'amélioration des conditions proposées à l'ensemble des usagers dans une perspective inclusive.</p> <p>Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts.</p> <p>Faire les adaptations nécessaires conformément aux besoins exprimés et aux obstacles constatés.</p>	<p>Nombre de modifications et d'adaptations réalisées et leur description, y compris l'adaptation aux besoins individuels des personnes handicapées.</p>	<p>Une adaptation réalisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> » Installation de l'application SRV Canada sur l'ordinateur d'un employé ayant une incapacité auditive (l'application permet d'entrer en contact avec un interprète en langue des signes qui assure l'interprétation des échanges téléphoniques en temps réel) <p>En ce qui concerne les bâtiments occupés par le MERN, les exigences relatives à l'accessibilité pour les personnes handicapées dans les immeubles en propriété de la Société québécoise des infrastructures (SQI) sont déterminées par le Code national du bâtiment du Canada (CNB) ou le Code de construction du Québec (CCQ). Celles-ci sont appliquées à chaque immeuble conformément à la version du code en vigueur au moment de sa construction ou de sa dernière intervention majeure.</p> <p>Dans le cadre des autres espaces loués sur le marché privé, la SQI exige que ces espaces soient conformes aux lois, aux codes et aux normes applicables en matière d'accessibilité des personnes handicapées. Ainsi, la mention suivante est incluse dans tous les baux de location (article 1.3.2 de l'annexe C 1 du bail type de location) : « Le local doit avoir une accessibilité sans obstacle, comprenant l'accessibilité extérieure de l'édifice (stationnement, rampe, porte d'entrée, etc.) ainsi que l'accessibilité en tout point au local. De plus, le local doit répondre à toutes les exigences de la réglementation la plus récente. »</p> <p>Lors du renouvellement d'un bail, la DGIT effectue une vérification préalable auprès des clients occupants afin de voir s'il y a lieu d'exiger du propriétaire qu'il apporte des améliorations aux aménagements. Ces améliorations sont alors comprises dans les conditions de renouvellement.</p>
	Nombre de plaintes.	Aucune plainte.
OBSTACLE 2	Les activités et services 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 par le Ministère.	
MESURE PRÉVUE EN 2019-2020	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS OBTENUS
<p>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.</p>	<p>Description des efforts déployés pour assurer l'accessibilité des lieux.</p> <p>Nombre d'ajustements et d'accommodements mis en place lors de l'organisation et de la tenue de la « Journée Québec — Mines + Énergie Découverte ».</p>	<p>Les journées éducatives Québec Mines + Énergie se sont tenues au Centre des congrès de Québec. Le Centre est un lieu de rencontre respectant le Code canadien du bâtiment et de l'American Disability Act et répondant à la cote « accessible aux personnes à capacité restreinte » de l'organisme Kéroul, dont les interventions ont pour but de rendre le tourisme et la culture accessibles aux personnes à mobilité réduite. Les espaces, les accès, les équipements et les services sont adaptés pour tous les visiteurs. Le Centre offre également aux personnes handicapées un service d'accueil et un encadrement personnalisés. Ainsi, aucun ajustement ou accommodement n'a été nécessaire.</p>

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 <i>L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</i> , en application de l'article 26.5 de la Loi.	
MESURES PRÉVUES EN 2019-2020	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS OBTENUS
<p>À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en formats adaptés.</p> <p>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.</p>	Nombre de requêtes.	Aucune requête.
	Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande.	Aucune demande.
	Nombre de plaintes.	Aucune plainte.
	Description des efforts déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité.	<p>La conformité aux normes d'accessibilité se fait en continu. Un plan d'action a été élaboré au cours de la dernière année et un guide des bonnes pratiques en accessibilité Web basé sur ces grands principes a été élaboré :</p> <ul style="list-style-type: none"> » Perceptible » Utilisable » Compréhensible » Robuste <p>Ce guide sert aux employés qui produisent et intègrent des contenus Web.</p>

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.	
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 PRÉVUES EN 2019-2020	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS OBTENUS
<p>Élaborer un 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.</p> <p>Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration des employés handicapés.</p> <p>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.</p> <p>Faire la promotion de la boîte courriel « Personnes handicapées » où sont recueillis les commentaires, préoccupations et besoins des employés.</p>	Élaboration et diffusion d'un guide d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée.	<p>Le Ministère a mis à la disposition des gestionnaires deux outils en janvier 2020 dans l'intranet :</p> <p><i>J'accueille une personne handicapée</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Créée par la Régie des alcools, des courses et des jeux (RACJ), cette affiche synthèse présente comment accueillir et servir les personnes handicapées en fonction du type d'incapacité. <p><i>Mieux accueillir les personnes handicapées - Guide d'information sur les services accessibles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> » Rédigé par l'OPHQ, cet outil de référence a pour but d'aider les ministères, les organismes publics, les municipalités et les entreprises privées à accroître leurs connaissances en vue d'accueillir les personnes handicapées et de leur offrir des services de qualité. Le guide propose des informations sur la façon d'accueillir et de servir des personnes ayant différentes incapacités et décrit comment favoriser l'accès aux documents, aux sites Web, à l'environnement et aux rencontres de groupe.
	Nombre de requêtes en accompagnement.	Aucune requête en accompagnement pour l'accueil d'un nouvel employé.
	Nombre de requêtes en ergonomie.	<p>Deux requêtes en accompagnement pour le volet intégration et maintien en emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> » Requête concernant la participation d'un employé ayant une incapacité auditive à un atelier sur la communication comme outil de prévention et de résolution de conflits. » Requête concernant les mécanismes d'accompagnement d'une personne à mobilité réduite en cas d'urgence. <p>Deux requêtes ont été reçues et deux ajustements de poste ont été effectués pour des personnes en fauteuil roulant.</p> <p>À la suite des ajustements des postes de travail, un suivi a été fait auprès des deux employés.</p>
	Suivis annuels faits auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées afin d'évaluer le programme d'accueil et d'intégration.	Puisque le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel est présentement en refonte au Ministère, aucun suivi n'a été effectué auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées. Ce processus de suivi fera partie du nouveau programme d'accueil et d'intégration et débutera à la suite de son déploiement prévu en 2020-2021.
	Nombre de courriels envoyés aux employés présentant une incapacité.	Comme pour l'indicateur précédent, cet élément sera intégré dans le processus de suivi qui fera partie du nouveau programme d'accueil et d'intégration du Ministère.

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 PRÉVUE EN 2019-2020	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS OBTENUS
Utiliser le guide d'accompagnement de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) intitulé <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées : volet équipements de bureau</i> .	Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.	Comme le recommande l'OPHQ, le Guide est à la disposition de la direction responsable des acquisitions. La plupart des achats sont effectués par le Centre de services partagés.
	Nombre de plaintes.	Aucune plainte.

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 PRÉVUES EN 2019-2020	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS OBTENUS
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.	Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif régulier du Ministère.	Taux : 1,3 % » Régulier : 1 » Occasionnels : 2 » Étudiant : 1
	Nombre d'employés handicapés embauchés : » Réguliers » Occasionnels » Étudiants	
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).	Rappel aux gestionnaires de favoriser l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées lors du processus d'embauche.	Lors des demandes d'embauche, la Direction générale des ressources humaines rappelle aux gestionnaires l'importance de favoriser l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées. Lors de la transmission d'un suivi de présentation dans le cadre d'une demande de personnel, les personnes handicapées et les membres de communautés culturelles apparaissent en tête de liste.
	Note envoyée aux gestionnaires pour les inviter à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.	Une note a été envoyée à l'ensemble des gestionnaires le 18 octobre 2018.
	Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus.	Aucun projet n'a été soumis.

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.

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 PRÉVUES EN 2019-2020	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS OBTENUS
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 ».	Nombre et description des activités de communication mises en œuvre.	Un suivi a été mis en place par la Direction générale des ressources humaines afin que les formulaires de déclaration soient tous remplis par les nouveaux employés à leur arrivée en poste. Ce suivi est effectué en continu.
Détailler les différentes incapacités reconnues dans le formulaire « Accès à l'égalité en emploi » afin de faciliter aux employés la déclaration d'une incapacité.	Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif régulier du Ministère.	1,3 %

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 PRÉVUES EN 2019-2020	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS OBTENUS
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.	» Plan d'action diffusé.	Le Plan d'action ainsi que le Bilan 2018-2019 ont été diffusés dans l'intranet du Ministère ainsi que sur le site Québec.ca.
Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).	Nombre de manchettes de sensibilisation diffusées lors de la Journée internationale des personnes handicapées.	Une manchette a été diffusée dans l'intranet le 3 décembre 2019 à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées.
	Nombre de manchettes de sensibilisation diffusées dans le cadre de la SQPH.	Trois manchettes ont été diffusées dans l'intranet sur les sujets suivants : » lancement de la Semaine québécoise des personnes handicapées. » promotion du jeu-questionnaire de l'OPHQ sur le thème de la Semaine québécoise des personnes handicapées. » information et sensibilisation aux handicaps invisibles.

OBSTACLE 2 La méconnaissance des gestionnaires au sujet des différents types d'incapacité et de leurs particularités.

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

MESURE PRÉVUE EN 2019-2020	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS OBTENUS
Mettre à la disposition des gestionnaires un document informatif détaillant les différents types d'incapacité et leurs particularités.	Nombre de formations données aux gestionnaires Nombre de notes envoyées aux gestionnaires	À la suite d'une analyse, le Ministère a déterminé qu'il était plus pertinent de sensibiliser les gestionnaires sur le sujet plutôt que de former l'ensemble de ceux-ci. Dans cette perspective, l'outil <i>Mieux accueillir les personnes handicapées - Guide d'information sur les services accessibles</i> , qui a été préparé par l'OPHQ, a été diffusé auprès de l'ensemble des 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 PRÉVUES EN 2019-2020	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS OBTENUS
S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.	Diffusion du plan des mesures d'urgence sur l'intranet et dans la section « Personnes handicapées ».	L'équipe des mesures d'urgence doit s'assurer que les personnes à mobilité réduite sont accompagnées afin qu'elles puissent évacuer en toute sécurité. Ainsi, il a été demandé aux chefs d'étage de nommer les personnes handicapées de leurs secteurs et de les soutenir dans la recherche d'un accompagnateur avec qui elles se sentent à l'aise et en confiance.
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.	Plans d'action recommandés aux unités administratives employant des personnes handicapées.	La mise à jour est faite en continu. Le document sur le rôle des membres des mesures d'urgence, disponible dans 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 qui doivent relayer l'information auprès des membres de leurs équipes.
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.	Liste des accompagnateurs et des remplaçants désignés.	Étant donné qu'il y a eu beaucoup de mouvements de personnel au cours de l'année, la DGIT s'est assurée que de nouveaux accompagnateurs ont été désignés et de les informer des mesures à prendre en situation d'urgence.
Mettre à jour et diffuser le plan des mesures d'urgence dans l'intranet et l'ajouter dans la section « Personnes handicapées ».	Résultat obtenu à la suite de l'exercice annuel au siège social.	Lors du dernier exercice, il a été signalé que, dans le local C-402, une personne à mobilité réduite n'avait pas d'accompagnateur désigné et qu'elle ne savait pas où se diriger. Le chef d'étage de ce secteur a fait le lien avec la personne à mobilité réduite pour trouver un accompagnateur et lui indiquer où se diriger.
Appliquer les consignes prévues dans le plan des mesures d'urgence lors des exercices annuels au siège social.	Nombre de plaintes.	Aucune plainte reçue

ADOPTION ET DIFFUSION DU BILAN DES RÉALISATIONS

Le Bilan des réalisations 2018-2019 a été adopté le 10 août 2020 par la sous-ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles. Comme le prévoit la Loi, le Bilan des réalisations a été publié sur le site Web du Ministère ainsi que dans l'intranet ministériel. La sous-ministre a également fait parvenir le Bilan des réalisations à l'Office des personnes handicapées du Québec, qui l'a déposé sur son site Web.

Le Bilan des réalisations 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

Service à la clientèle

Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
5700, 4^e Avenue Ouest, A 409
Québec (Québec) G1R 6R1
Numéro sans frais : 1 866 CITOYEN (1 866 248-6936)
Télécopieur : 418 644-6513
Courriel : renseignements@mern.gouv.qc.ca

Heures d'ouverture :

Lundi, mardi, jeudi et vendredi : de 8 h 30 à 16 h 30
Mercredi : de 10 h à 16 h 30

*Énergie et Ressources
naturelles*

Québec

