PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2024-2027

MINISTÈRE
DES RESSOURCES NATURELLES
ET DES FORÊTS

Votre gouvernement

Québec

Ministère des Ressources naturelles et des Forêts
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025
ISBN : 978-2-555-00204-3 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2025

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 1

L'ORGANISATION 2
Mission 2
Vision 2
Valeurs 3

ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION 4
Coordonnateur des services aux personnes handicapées 4
Comité sur l'intégration des personnes handicapées 4
Effectif 5

REDDITION DE COMPTE ET BILAN DES MESURES 2023-2024 5
Reddition de compte pour 2023-2024 5

BILAN DES MESURES CIBLÉES POUR 2023-2024 6
Accessibilité physique 6
Accès aux documents 7
Intégration et maintien en emploi 8
Approvisionnement accessible 8
Embauche et mobilité 9
Information et sensibilisation 9
Mesures en situation d'urgence 11

OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2024-2027 12
Accessibilité physique et adaptation des services 12
Accès aux documents 13
Intégration et maintien en emploi 14
Approvisionnement accessible 16
Embauche et mobilité 16
Information et sensibilisation 18
Mesures en situation d'urgence 19

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION 20

POUR NOUS JOINDRE 20

INTRODUCTION

Ce document a été produit en vertu de l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., chapitre E-20.1).

Cet article prévoit que chaque ministère et organisme public, employant au moins 50 personnes, adopte chaque année un plan d'action déterminant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine, ainsi que les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité. Ce plan doit également être produit et rendu public annuellement.

On y mentionne également que les ministères, les organismes publics et les municipalités doivent s'assurer, dans leur processus d'approvisionnement en biens et services, qu'ils louent ou achètent, que ceux-ci sont accessibles aux 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. »

L'ORGANISATION

Le ministère des Ressources naturelles et des Forêts gère la mise en valeur des ressources minières et forestières ainsi que du territoire du Québec dans une perspective de développement durable. Étant d'abord et avant tout un ministère de connaissances, de lois et de règlements ainsi que de délivrance de droit (permis et autorisations), il gère le territoire public, soutient et encadre les entreprises, les promoteurs et les clientèles de ces secteurs et travaille de concert avec eux pour que les Québécoises et Québécois profitent collectivement de la richesse ainsi créée par nos ressources naturelles.

À titre d'exemple, le Ministère détient des données géologiques, cartographiques et foncières d'une énorme richesse, telles que la mise en valeur des ressources naturelles, le transport ou le domaine de l'immobilier, que des secteurs économiques gagneront à valoriser.

Mission

Assurer une gestion durable des ressources naturelles et du territoire pour contribuer à la vitalité économique de toutes les régions du Québec.

Les principaux domaines d'activité du Ministère consistent plus particulièrement :

- à promouvoir et à encadrer la mise en valeur durable des ressources minérales;
- à assurer l'aménagement durable des forêts publiques et à contribuer au développement de l'industrie des produits forestiers et à la mise en valeur des forêts privées;
- à soutenir le rôle de premier plan des forêts dans le maintien des processus et de l'équilibre écologiques afin d'en assurer la pérennité;
- à agir à titre de propriétaire des terres publiques sous son autorité;
- à soutenir l'efficacité du marché immobilier par l'administration du Registre foncier du Québec et du Cadastre du Québec;
- à acquérir des connaissances et à diffuser l'information stratégique au bénéfice des citoyens, des clients, des professionnels et des entreprises;
- à déterminer, à réviser et à modifier, par l'entremise du Forestier en chef, les possibilités forestières pour les unités d'aménagement en tenant compte, entre autres, des objectifs régionaux et locaux propres à l'aménagement durable des forêts.

Vision

Offrir des solutions de décarbonation de l'économie grâce à notre expertise des ressources naturelles.

Les sols du Québec recèlent des minéraux d'avenir comme le cuivre, le graphite, le niobium, le zinc, le cobalt, le nickel, le titane et le lithium. Aussi appelés « minéraux critiques et stratégiques » (MCS), ces minéraux sont indispensables pour soutenir la transition énergétique et technologique du Québec. Outre leurs applications dans notre quotidien (appareils électroniques, batteries rechargeables, domaine médical, etc.), ils sont essentiels aux technologies employées pour contribuer à la réduction des gaz à effet de serre (GES) et à la lutte contre les changements climatiques, puisqu'ils servent à la fabrication d'éoliennes, de panneaux solaires et de batteries pour les véhicules électriques.

Les forêts sont aussi essentielles pour la lutte contre les changements climatiques, notamment grâce à leur aménagement et à l'utilisation des produits forestiers qui séquestrent du carbone, tout en se substituant à

des produits dont la production entraîne de plus grandes émissions de GES. La récolte et la transformation du bois permettent de conserver le carbone stocké pour une longue période dans les matériaux de construction, le papier et le carton, mais aussi dans les bioproduits forestiers (utilisés entre autres dans les domaines de la pharmaceutique, de l'alimentation, des cosmétiques, de l'hygiène et de la plasturgie). À cet égard, l'exécution de travaux sylvicoles est utile pour améliorer l'empreinte carbone de la société québécoise.

Prenant appui sur sa volonté de contribuer au développement économique de la société québécoise, le Ministère se projette dans l'avenir en se donnant une vision organisationnelle fondée sur la reconnaissance de son expertise appliquée à la gestion des ressources minières et forestières et du territoire afin de les mettre au service de la décarbonation de l'économie québécoise.

VALEURS

Quatre valeurs guident la conduite de tout le personnel dans l'accomplissement de la mission du Ministère : la collaboration, la compétence, l'innovation et le respect.

Collaboration : Agir ensemble, avec et pour les collectivités

Compétence : Mettre notre expertise au service du bien commun

Innovation : Nous engager dans une recherche constante de création de valeur pour nos clientèles et nos partenaires

Respect : Agir avec considération à l'égard de toutes les personnes

En tant que membres du personnel de l'État, nous adhérons d'emblée aux valeurs de l'administration publique que sont la compétence, l'impartialité, l'intégrité, la loyauté et le respect. En retenant les valeurs de compétence et de respect parmi nos valeurs ministérielles, nous réitérons l'importance que revêtent celles-ci pour notre organisation.

Structure organisationnelle

La structure administrative du Ministère est composée de sept secteurs :

- Secteur de l'infrastructure foncière et de l'information géospatiale
- Secteur des mines
- Secteur du territoire et des affaires stratégiques
- Secteur des forêts
- Forestier en chef
- Secteur des opérations régionales
- Secteur des services à la gestion

Elle compte également le Bureau de la sous-ministre et secrétariat général, la Direction de l'audit interne ainsi que la Direction générale de la gouvernance et de la performance. Le Ministère comprend une direction des affaires juridiques qui relève du ministère de la Justice et une direction des communications qui relève du ministère du Conseil exécutif.

Au 31 mars 2024, le Ministère compte 3 036 employées et employés. Son siège social est situé à Québec et ses installations sont réparties sur l'ensemble du territoire québécois.

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.

Coordonnateur des services aux personnes handicapées

En vertu de l'article 61.4 de la Loi, le Ministère a nommé un coordonnateur des services aux personnes handicapées qui 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. Simon Duranceau-Cloutier, conseiller en gestion des ressources humaines
Direction générale des ressources humaines
5700, 4e Avenue Ouest, bureau D-404
Québec (Québec) G1H 6R1
simon.duranceau-cloutier@mrnf.gouv.qc.ca

Toute demande d'information, tout commentaire ou toute suggestion sur le plan d'action ou les services offerts aux personnes handicapées peuvent lui être adressés.

Comité sur l'intégration des personnes handicapées

La composition du comité est révisée annuellement. Ce comité est formé de représentants et représentantes des différents secteurs du ministère des Ressources naturelles et des Forêts (MRNF), d'employées et d'employés ayant une incapacité, de collaborateurs et collaboratrices 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 comité consiste à soutenir les autorités du Ministère 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 du plan d'action et d'en assurer le suivi annuel.

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

- M. Simon Duranceau-Cloutier, coordonnateur, Direction générale des ressources humaines;
- Mme Sarah Tremblay, collaboratrice, Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle;
- Mme Karen Dupont, collaboratrice, Direction générale des ressources informationnelles;
- Mme Nathalie Bolduc, répondante du Bureau du forestier en chef;
- Mme Denise Castonguay, répondante du Secteur des forêts;
- Mme Lucie Delamarre, répondante du Secteur de l'infrastructure foncière et de l'information géospatiale;
- Mme Diane Filion, répondante du Secteur des mines;
- Mme Rachel Cloutier, répondante du Secteur des opérations régionales;
- Mme Shirley Finn, répondante de la Direction générale de la gouvernance et de la performance.

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 au travail. Globalement, l'objectif de représentativité consiste à atteindre la cible gouvernementale de 2 % de l'effectif régulier pour les personnes handicapées.

Au 31 mars 2024, le groupe des personnes handicapées représentait 1,5 % de l'effectif régulier du Ministère, ce qui constitue une progression de 0,4 point de pourcentage par rapport au 31 mars 2017. Le taux pour l'effectif occasionnel est aussi de 1,5 %.

REDDITION DE COMPTE ET BILAN DES MESURES 2023-2024

Reddition de compte pour 2023-2024

Il n'y a eu aucune plainte pour la période 2023-2024 au ministère des Ressources naturelles et des Forêts.

BILAN DES MESURES CIBLÉES POUR 2023-2024

Accessibilité physique

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	État de réalisation au 31 mars 2024
Obstacle 1 : Les différents établissements 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 des personnes handicapées.	• Offrir un environnement accessible, adapté et sécuritaire aux employées et employés handicapés.	1.1 Lors d'aménagement ou de réaménagement, tenir compte des conditions favorisant l'accessibilité des lieux pour l'ensemble du personnel.	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Direction générale de la gestion financière, immobilière et contractuelle (DGGFIC)	En continu	• Nombre de modifications et d'adaptations effectuées.	Aucune demande d'adaptation n'a eu lieu en 2023-2024, mais le projet de déménagement au 335, rue Moreault à Rimouski a été conçu pour assurer l'accessibilité universelle. Il ne s'agit pas d'une demande d'accommodement, mais d'une conception de projet conforme à la réglementation en vigueur ayant une incidence sur 67 employés. Le projet a été conçu selon le *Code de construction du Québec, Chapitre I : Bâtiment et le Code national du bâtiment : Canada 2015 (modifié)*.
		1.2 Procéder à l'évaluation ergonomique des postes de travail et mettre à disposition de l'équipement adapté.			• Nombre de requêtes en ergonomie reçues et traitées.	Une requête en ergonomie a été reçue et traitée.
		1.3 Ajouter une section au formulaire de demande d'adaptation de poste de travail.			• Modification du formulaire de demande d'adaptation de poste de travail.	Le formulaire a été modifié afin de pouvoir identifier différents handicaps en amont et y trouver des solutions.
Obstacle 2 : Certains programmes d'aide financière offerts par le Ministère n'incluent pas, dans leurs critères d'admissibilité, l'obligation pour les participants de tenir compte des notions d'accessibilité dans les projets soumis.	• Favoriser la prise en considération des notions d'accessibilité dans les projets d'aménagements publics et communautaires soumis au Programme d'aide financière du Plan de mise en valeur du territoire public 2022-2026.	2.1 Assurer une représentation de tous les secteurs du Ministère au comité sur l'intégration des personnes handicapées, et ce, dans le but de bonifier et d'élargir la portée des mesures envisagées en lien avec l'obstacle 2.	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Secteur des opérations régionales	2023-2024	• Nomination d'un représentant du Secteur des opérations régionales au comité.	Une représentante du Secteur des opérations régionales a été nommée au sein du comité.

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	État de réalisation au 31 mars 2024
Obstacle 2 (suite)	• Favoriser la prise en considération des notions d'accessibilité dans les projets d'aménagements publics et communautaires soumis au Programme d'aide financière du Plan de mise en valeur du territoire public 2022-2026.	2.2 Analyser la possibilité d'ajouter aux critères d'admissibilité des projets d'aménagements publics et communautaires, soumis au Programme d'aide financière du Plan de mise en valeur du territoire public 2022-2026, l'engagement pour les participants de prendre en considération les notions d'accessibilité.	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Secteur du territoire et des affaires stratégiques	2023-2024	• Vérification du coordonnateur de la possibilité d'ajouter comme critère d'admissibilité aux programmes d'aide financière offerts par le Ministère l'obligation pour les participants de tenir compte des notions d'accessibilité dans les projets soumis.	La mesure est reportée à l'exercice 2024-2025.

Accès aux documents

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	État de réalisation au 31 mars 2024
Obstacle 3 : Certains documents produits par le Ministère peuvent ne pas être conformes au standard d'accessibilité des documents téléchargeables (SGQRI-008-02).	• Prendre les mesures requises pour rendre accessibles ou adapter les documents.	3.1 Fournir les documents en format adapté à la demande.	Direction des communications (DCOM)	En continu	• Nombre de documents en format adapté produits sur demande.	Aucune demande n'a été faite pour la période 2023-2024.
		3.2 S'assurer que les nouveaux sites et documents téléchargeables sont conformes aux normes d'accessibilité.			• Nombre de nouveaux sites conformes aux normes d'accessibilité.	Aucun nouveau site n'a été créé pour la période 2023-2024.

Intégration et maintien en emploi

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	État de réalisation au 31 mars 2024
Obstacle 4 : Besoins d'accommodement en lien avec des limitations physiques, neurologiques ou psychologiques pour certains membres du personnel du Ministère.	• Répondre aux demandes d'accommodement des employées et employés handicapés	4.1 Mettre en place les mesures d'accommodement nécessaires.	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Direction générale de la gestion financière, immobilière et contractuelle (DGGFIC)	À partir de 2023-2024, puis en continu	• Nombre de demandes d'accommodement reçues et traitées.	Aucune demande n'a été faite durant la période 2023-2024.
Obstacle 5 : Difficulté à intégrer et à maintenir en emploi les personnes handicapées.	• Faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées nouvellement embauchées. • Sensibiliser les gestionnaires à l'importance d'offrir un accueil personnalisé et complet selon la condition de la personne handicapée embauchée.	5.1 Répondre aux demandes d'accompagnement et faire connaître les outils ministériels.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	À partir de 2023-2024, puis en continu par la suite	• Nombre de demandes traitées.	Une demande a été faite et traitée durant la période 2023-2024.
		5.2 Développer une offre de service en accompagnement de nouveaux membres du personnel handicapés.			• Développement d'une offre de service.	Chacun des nouveaux membres du personnel est accompagné par le service d'ergonomie à son entrée en poste. L'offre de service complète est en cours de développement et sera livrée durant la période 2024-2025.

Approvisionnement accessible

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	État de réalisation au 31 mars 2024
Obstacle 6 : Les biens et services acquis par le Ministère peuvent être inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.	• Tenir compte de l'accessibilité des biens et services dans le processus d'approvisionnement.	6.1 Promouvoir et encourager l'utilisation du guide de l'OPHQ sur l'approvisionnement accessible.	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et l'ensemble des secteurs	En continu	• Guide diffusé auprès de tous les secteurs.	La mesure est reportée à l'exercice 2024-2025.

Embauche et mobilité

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	État de réalisation au 31 mars 2024
Obstacle 7 : Les personnes handicapées sont sous-représentées dans l'effectif du Ministère.	• Favoriser l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées.	7.1 Promouvoir annuellement le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE).	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et l'ensemble des secteurs	En continu PAEE : annuellement	• Nombre de personnes handicapées embauchées.	Quinze personnes en situation de handicap ont été embauchées au MRNF entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024.
					• Taux de représentation des personnes handicapées.	Au 31 mars 2024, le groupe des personnes handicapées représentait 1,5 % de l'effectif régulier du Ministère, ce qui constitue une progression de 0,4 point de pourcentage par rapport au 31 mars 2017. Le taux pour l'effectif occasionnel est aussi de 1,5 %.
					• Nombre de projets PAEE proposés et retenus.	Un projet de manchette a été proposé et retenu pour une diffusion du nouveau PAEE 2023-2028. Le tout a été publié le 5 mars 2024 et transmis à l'ensemble du personnel du Ministère.

Information et sensibilisation

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	État de réalisation au 31 mars 2024
Obstacle 8 : Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.	• Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.	8.1 Diffuser le plan d'action.	Direction générale des ressources humaines (DGRH), Direction des communications (DCOM) et coordonnateur des services aux personnes handicapées	Annuellement Formation : décembre 2023	• Plan d'action diffusé.	Le plan d'action a été diffusé dans notre intranet et Quebec.ca.

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	État de réalisation au 31 mars 2024
Obstacle 8 (suite)	• Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.	8.2 Promouvoir la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).	Direction générale des ressources humaines (DGRH), Direction des communications (DCOM) et coordonnateur des services aux personnes handicapées	Annuellement Formation : décembre 2023	• Nombre et nature des activités réalisées lors de la JIPH et de la SQPH.	Deux activités réalisées lors des deux événements de la mesure. En voici les détails : JIPH : Une manchette promotionnelle a été publiée dans notre intranet pour promouvoir la journée en mettant de l'avant le responsable du dossier PAPH qui a également un handicap de naissance et invitant le personnel à faire l'autoformation afin de comprendre la réalité des personnes en situation de handicap. SQPH : Une manchette promotionnelle a été publiée dans notre intranet ainsi que des idées pour agir, telles que l'acquisition de matériel promotionnel, la participation au jeu-questionnaire ou la consultation d'une liste d'idées pour agir.
		8.3 Suivre la formation de l'OPHQ sur l'élaboration du plan d'action.			• Attestation de formation reçue.	La formation a été suivie par le coordonnateur le 29 novembre 2023. Une attestation de participation a été reçue.
		8.4 Promouvoir la formation « Je suis une personne handicapée ».			• Nombre et nature des diffusions de la formation « Je suis une personne handicapée ».	Une diffusion réalisée pour la période 2023-2024. En voici les détails : L'outil d'autoformation est disponible en tout temps dans notre intranet pour consultation par les employées et employés.

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	État de réalisation au 31 mars 2024
Obstacle 8 (suite)	• Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.	8.5 Promouvoir l'outil d'autoformation de l'OPHQ.	Direction générale des ressources humaines (DGRH), Direction des communications (DCOM) et coordonnateur des services aux personnes handicapées	Annuellement Formation : décembre 2023	• Nombre et nature des diffusions de l'outil d'autoformation.	Une diffusion réalisée pour la période 2023-2024. En voici les détails : L'outil a été promu dans une manchette lors de la Journée internationale des personnes handicapées. De plus, l'outil d'autoformation est disponible en tout temps dans notre intranet pour consultation par les employées et employés.

Mesures en situation d'urgence

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	État de réalisation au 31 mars 2024
Obstacle 9 : L'évacuation des édifices, en cas d'urgence, peut être difficile pour certaines personnes handicapées.	• S'assurer que les employées et employés handicapés peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.	9.1 Réviser les procédures d'évacuation pour les adapter au mode de travail hybride.	Direction générale de la gestion financière, immobilière et contractuelle (DGGFIC) et l'ensemble des secteurs	2023-2024	• Procédures révisées, mises à jour et diffusées.	Les procédures d'évacuation sont en cours de révision et de mise à jour par l'équipe de la DGGFIC ainsi que l'équipe de la DSRT (Direction de la santé et des relations de travail). Le lancement de cette révision se fera au mois de mai 2024.

OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2024-2027

Accessibilité physique et adaptation des services

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 1 : Les différents établissements 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 des personnes handicapées.	1.1 Offrir un environnement accessible, adapté et sécuritaire aux employées et employés handicapés[1].	1.1.1 Lors d'aménagement ou de réaménagement du poste de travail, tenir compte des conditions favorisant l'accessibilité des lieux pour l'ensemble du personnel.	Direction générale de la gestion financière, immobilière et contractuelle (DGGFIC)	En continu	• Nombre de modifications et d'adaptations effectuées ainsi que leur description, y compris l'adaptation aux besoins individuels des personnes handicapées.
		1.1.2 Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail d'une personne handicapée nouvellement en poste ou qui en fait la demande et mettre à sa disposition l'équipement et les outils adaptés à ses besoins.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	En continu	• Nombre de requêtes en ergonomie reçues et traitées et nature des ajustements requis effectués.
		1.1.3 Informer la SQI[2] des demandes d'amélioration et des plaintes liées à l'accessibilité des immeubles.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	En continu	• Nombre de demandes d'amélioration et de plaintes liées à l'accessibilité des immeubles transmises à la SQI ainsi que le suivi apporté à ces demandes.
		1.1.4 Faire état des éléments et des enjeux d'accessibilité à considérer afin d'informer les personnes responsables du projet de transformation du milieu de travail.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	2024-2025	• Création du document faisant état des éléments et des enjeux d'accessibilité.

1. 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).
2. La Société québécoise des infrastructures (SQI) est propriétaire de l'immeuble.

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 1 (suite)	Objectif 1.1 (suite)	1.1.5 Informer les personnes responsables du projet de transformation du milieu de travail des éléments d'accessibilité à considérer.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	2025-2026 puis en continu par la suite	• Transmission du document aux personnes responsables du projet de transformation du milieu de travail.
		1.1.6 Sensibiliser le personnel à l'importance de l'accessibilité lors de l'élaboration des politiques.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	2024-2025 puis en continu par la suite	• Nombre de communications concernant l'importance de l'accessibilité dans l'élaboration des politiques.

Accès aux documents

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 2 : Certains programmes d'aide financière offerts par le Ministère n'incluent pas, dans leurs critères d'admissibilité, l'obligation pour les participants de tenir compte des notions d'accessibilité dans les projets soumis.	2.1 Analyser la possibilité d'intégrer aux critères d'admissibilité des projets d'aménagements publics et communautaires, soumis au Programme d'aide financière du Plan de mise en valeur du territoire public 2022-2026, l'engagement pour les participants de prendre en considération les notions d'accessibilité.	2.1.1 Nommer un représentant du Secteur des opérations régionales pour siéger au comité sur l'intégration des personnes handicapées du Ministère.	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Secteur des opérations régionales	2024-2025	• Nomination d'un nouveau représentant ou d'une nouvelle représentante du Secteur des opérations régionales au comité à la suite d'un départ.
		2.1.2 Vérifier la possibilité d'ajouter comme critère d'admissibilité aux programmes d'aide financière offerts par le Ministère l'obligation pour les participants de tenir compte des notions d'accessibilité dans les projets soumis.	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Secteur du territoire et des affaires stratégiques (STAS)	2024-2025	• Vérification du coordonnateur sur la possibilité d'ajouter comme critère d'admissibilité aux programmes d'aide financière offerts par le Ministère l'obligation pour les participants de tenir compte des notions d'accessibilité dans les projets soumis.

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 3 : Certains documents produits par le Ministère peuvent ne pas être conformes au standard d'accessibilité des documents téléchargeables (SGQRI-008-02).	3.1 Prendre les mesures requises pour rendre accessibles ou adapter les documents, conformément à l'article 26.5 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale[3].	3.1.1 À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en format adapté.	Direction des communications (DCOM)	En continu	• Nombre de documents en format adapté produits sur demande.
		3.1.2 S'assurer, dans la mesure du possible, que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.	Direction des communications (DCOM)	En continu	• Nombre de nouveaux sites conformes aux normes d'accessibilité.
		3.1.3 Élaboration d'un guide des bonnes pratiques en matière d'accessibilité à l'intention des responsables de contenu de chacune des équipes du Ministère.	Direction des communications (DCOM)	2024-2025 puis MAJ en continu par la suite	• Élaboration d'un guide des bonnes pratiques en matière d'accessibilité.

Intégration et maintien en emploi

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 4 : Besoins d'accommodement en lien avec des limitations physiques, neurologiques ou psychologiques pour certains membres du personnel du Ministère.	4.1 Répondre aux demandes d'accommodement des employées et employés handicapés du Ministère.	4.1.1 Mettre en place les mesures d'accommodement nécessaires auprès des personnes handicapées, à la suite d'une demande.	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Direction générale de la gestion financière, immobilière et contractuelle (DGGFIC)	En continu	• Nombre de demandes d'accommodement reçues et traitées et nature des mesures mises en place.

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).

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 5 : Difficulté à intégrer et à maintenir en emploi les personnes handicapées.	5.1 Faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées nouvellement embauchées ainsi que sensibiliser les gestionnaires à l'importance d'offrir un accueil personnalisé et complet selon la condition de la personne handicapée embauchée.	5.1.1 Développer une offre de service en accompagnement de personnes handicapées nouvellement embauchées ou déjà à l'emploi.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	À partir de 2024-2025 puis en continu par la suite	• Développement d'une offre de service.
		5.1.2 Lors de l'accueil et de l'intégration de personnes handicapées nouvellement embauchées, répondre aux demandes d'accompagnement et, au besoin, leur faire connaître les outils ministériels en la matière.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	En continu	• Nombre de demandes traitées.
	5.2 Sensibiliser les gestionnaires à la valeur ajoutée que représente l'embauche de personnes handicapées.	5.2.1 Encourager les gestionnaires à embaucher des personnes handicapées, en leur fournissant un soutien lors de l'embauche, de l'accueil et du maintien en emploi.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	À partir de 2024-2025 puis en continu par la suite	• Nombre de communications à l'intention des gestionnaires en soutien d'embauche, d'accueil et de maintien en emploi.
		5.2.2 Encourager le jumelage des nouvelles employées et nouveaux employés handicapés avec une personne expérimentée pour les trois à six mois suivant l'embauche.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	À partir de 2024-2025 puis en continu par la suite	• Inclusion d'une proposition de jumelage avec une personne expérimentée dans le parcours d'accueil et d'intégration au Ministère.
		5.2.3 Promouvoir l'embauche d'étudiantes et d'étudiants de même que de stagiaires membres des groupes cibles, y compris les personnes handicapées.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	À partir de 2026-2027 puis en continu par la suite	• Implication des membres du personnel issus de la diversité dans la promotion des emplois et de la marque employeur.

Approvisionnement accessible

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 6 : Les biens et services acquis par le Ministère peuvent être inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.	6.1 Tenir compte, dans le processus d'approvisionnement en biens et en services que le Ministère loue ou achète[4], de l'accessibilité de ceux-ci aux personnes handicapées.	6.1.1 Faire la promotion et encourager l'utilisation du 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 » dans la mesure du possible lorsque cela est applicable.	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et Direction générale de la gestion financière, immobilière et contractuelle (DGGFIC)	En continu	• Nombre et nature des communications en lien avec l'utilisation du guide d'accompagnement de l'Office des personnes handicapées du Québec.
		6.1.2 Faire la promotion des mesures du PAEE en ce qui a trait au remboursement des frais d'adaptation du poste de travail.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	2024-2025 puis en continu par la suite	• Nombre de communications en lien avec les mesures du PAEE faites.
		6.1.3 Inclure des critères d'accessibilité dans le développement des solutions informatiques.	Direction générale des ressources informationnelles (DGRI)	2025-2026 puis en continu par la suite	• Inclusion des critères d'accessibilité dans le développement des solutions informatiques.

Embauche et mobilité

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 7 : Les personnes handicapées sont sous-représentées dans l'effectif du Ministère.	7.1 Favoriser l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées au Ministère et augmenter la proportion de personnel handicapé au sein du Ministère.	7.1.1 Promouvoir annuellement le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), par une note envoyée aux gestionnaires et aux directions du Ministère.	Direction générale des ressources humaines (DGRH) et l'ensemble des secteurs	En continu PAEE : annuellement	• Nombre de personnes handicapées embauchées.
					• Taux de représentation des personnes handicapées dans l'effectif régulier du Ministère.
					• Nombre de communications faites dans le cadre du PAEE.

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).

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 7 (suite)	Objectif 7.1 (suite)	7.1.2 Informer les gestionnaires de la cible ministérielle de représentativité de 2 % du personnel en situation de handicap.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	2024-2025 puis en continu par la suite	• Nombre de communications mentionnant le rappel de la cible ministérielle de 2 % du personnel en situation de handicap.
		7.1.3 Explorer des projets de stages expérimentaux en collaboration avec des organismes spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	2025-2027 puis en continu par la suite	• Création d'un document de recensement des organismes spécialisés dans l'employabilité des personnes en situation de handicap.
		7.1.4 Collaborer avec différents organismes spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées afin d'offrir du soutien spécialisé aux gestionnaires.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	2025-2027 puis en continu par la suite	• Nombre de collaborations faites avec des organismes spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Information et sensibilisation

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 8 : Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.	8.1 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.	8.1.1 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.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	Annuellement	• Plan d'action diffusé.
		8.1.2 Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).	Direction générale des ressources humaines (DGRH), Direction des communications (DCOM)	Annuellement	• Nombre et nature des activités réalisées lors de la Journée internationale des personnes handicapées et lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées.
		8.1.3 Faire la promotion de la formation « Je suis une personne handicapée ».	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	Annuellement	• Nombre et nature de la diffusion de la formation « Je suis une personne handicapée ».
		8.1.4 Faire la promotion de l'outil d'autoformation offerte par l'OPHQ auprès du personnel offrant un service rendu à la clientèle (interne et externe).	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	Annuellement	• Nombre et nature de la diffusion de l'outil d'autoformation.
		8.1.5 Sensibiliser les gestionnaires aux réalités des personnes handicapées pour favoriser leur inclusion.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	2024-2025 puis en continu par la suite	• Nombre et nature des communications de sensibilisation destinées aux gestionnaires.
		8.1.6 Mettre en place des activités d'information sur l'inclusion et l'accessibilité par les canaux de communication internes.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	2024-2025 puis en continu par la suite	• Nombre et nature de la diffusion d'information sur l'inclusion et l'accessibilité destinée aux membres du personnel.

Mesures en situation d’urgence

Obstacle	Objectifs	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi
Obstacle 9 : L’évacuation des édifices, en cas d’urgence, peut être difficile pour certaines personnes handicapées.	9.1 S’assurer que les employées et employés handicapés peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.	9.1.1 S’assurer que les procédures en matière d’évacuation en situation d’urgence pour les employées et employés handicapés du Ministère sont à jour dans le but de les adapter à la réalité du mode de travail hybride lorsque cela est applicable.	Direction générale de la gestion financière, immobilière et contractuelle (DGGFIC) et l’ensemble des secteurs	2024-2025	• Mise à jour et diffusion dans l’intranet du Ministère dans une manchette.
		9.1.2 Prévoir un rappel bisannuel à l’intention des gestionnaires afin de vérifier que les besoins et les mesures des membres de leur équipe en situation d’urgence sont à jour.	Direction générale des ressources humaines (DGRH)	2024-2025 puis en continu par la suite	• Envoi de communications de rappel bisannuellement à l’intention des gestionnaires.

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action 2024-2027 a été adopté le 17 décembre 2024 par la sous-ministre des Ressources naturelles et des Forêts. 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.

Il est possible de l'obtenir en format adapté 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 ci-dessous.

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

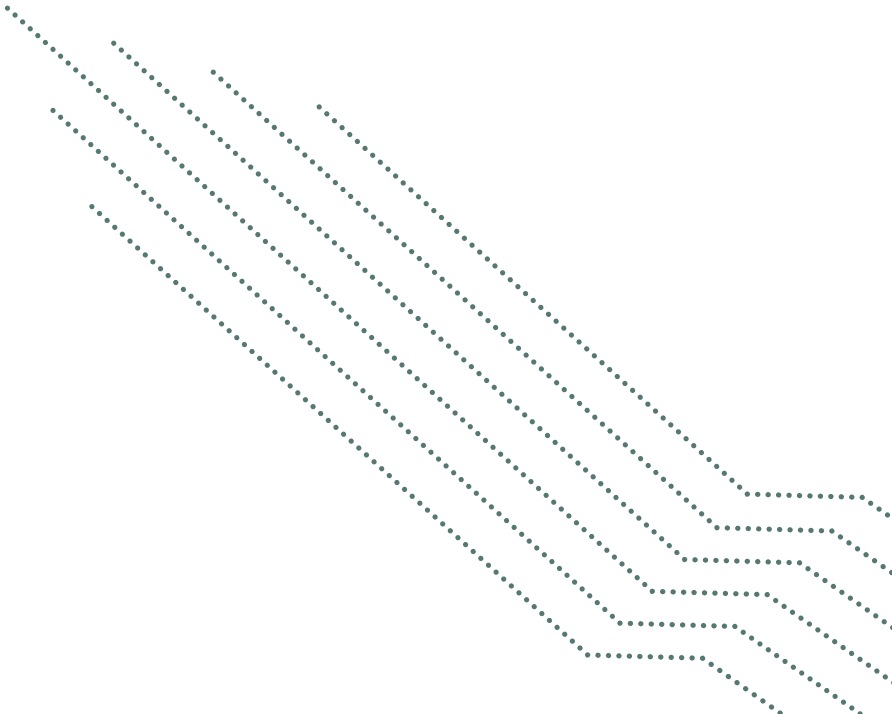
Renseignements généraux

1 866 CITOYEN
1 866 248-6936
renseignements@mrnf.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



Ressources naturelles et Forêts
Québec