

**MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT
ET DE LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES**

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

2020-2022

Coordination et rédaction

Cette publication a été réalisée par la Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MELCC), avec la collaboration du Bureau de coordination du développement durable, de la Direction des contrats et des ressources matérielles et de la Direction des communications. Elle a été produite par la Direction des communications.

Renseignements

Pour tout renseignement, vous pouvez communiquer avec le Centre d'information.

Téléphone : 418 521-3830
1 800 561-1616 (sans frais)

Télécopieur : 418 646-5974
Formulaire : www.environnement.gouv.qc.ca/formulaires/renseignements.asp
Internet : www.environnement.gouv.qc.ca

Pour obtenir un exemplaire du document :

Direction générale des ressources humaines
Ministère de l'Environnement
et de la Lutte contre les changements climatiques
675, boulevard René-Lévesque Est, 3^e étage, boîte 10
Québec (Québec) G1R 5V7
Téléphone : 418 521-3811

Ou

Visitez notre site Web : www.environnement.gouv.qc.ca

Dépôt légal – 2020
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-550-89044-7 (PDF)

Tous droits réservés pour tous les pays.

© Gouvernement du Québec – 2020

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. PRÉSENTATION DU MINISTÈRE	1
Mission	1
Vision.....	1
Valeurs	1
Secteurs d'activité	1
Services à la population	2
Partenaires.....	3
Clientèle	3
Structure administrative.....	3
2. ENGAGEMENT DU MINISTÈRE	4
Groupe de travail.....	4
3. BILAN DES MESURES 2019-2020.....	5
Gestion des plaintes	11
Prise en compte des principes de développement durable dans le plan d'action 2020-2022	11
Principes de développement durable dans l'action	11
4. TABLEAU DES MESURES ENVISAGÉES POUR LA PÉRIODE 2020-2022.....	13

INTRODUCTION

Le 17 décembre 2004, la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale était adoptée. Or, certaines dispositions de la Loi ont eu des incidences sur les actions entreprises par l'ensemble des ministères et organismes (MO), notamment l'article 61.1, qui prévoit que les MO qui emploient plus de 50 employés doivent produire et rendre public un plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Ce plan d'action doit permettre d'identifier les obstacles à l'intégration et à la participation sociale des personnes handicapées dans les secteurs d'activité qui relèvent des attributions du Ministère et proposer des mesures pour corriger ou améliorer la situation. Le présent document fait état des actions entreprises au cours de l'année 2019-2020 et présente le plan d'action 2020-2022.

1. PRÉSENTATION DU MINISTÈRE

Mission

Le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MELCC) a pour mission de contribuer au développement durable du Québec en jouant un rôle clé dans la lutte contre les changements climatiques, la protection de l'environnement et la conservation de la biodiversité au bénéfice des citoyens.

Vision

Au centre de l'action gouvernementale, le leadership du Ministère dans la lutte contre les changements climatiques et la protection de l'environnement permet un développement social et une économie verte et résiliente, au bénéfice des générations actuelles et futures.

Valeurs

Le Ministère appuie son action sur des valeurs d'équité, de rigueur, de responsabilité, de transparence et de respect et il mise sur la créativité de ses employées et employés. Il peut compter sur un personnel engagé et passionné qui a à cœur la mission de l'organisation et la qualité des services offerts aux citoyennes et aux citoyens du Québec.

Secteurs d'activité

Pour réaliser sa mission, le MELCC exerce principalement son activité dans les secteurs suivants :

- L'élaboration et la mise en œuvre de politiques, de projets de loi, de projets de règlement et de programmes visant notamment :
 - la prévention ou la réduction de la contamination de l'eau, de l'atmosphère et du sol;
 - la lutte contre les changements climatiques et l'adaptation à ces changements;
 - la qualité de l'eau potable;
 - la gestion durable des ressources en eau;

- la conservation de la biodiversité;
- la réduction, la mise en valeur et la gestion des matières résiduelles;
- La coordination de la démarche gouvernementale de développement durable au sein de l'administration publique;
- L'élaboration, la coordination et la mise en œuvre de stratégies de lutte contre les changements climatiques et de stratégies d'adaptation à ces changements;
- La protection des écosystèmes et de la biodiversité du territoire québécois par le développement d'un réseau d'aires protégées, la sauvegarde des espèces floristiques menacées ou vulnérables et celle de leurs habitats;
- L'évaluation environnementale de projets et les évaluations stratégiques relatives à des enjeux environnementaux;
- Le contrôle de l'application des lois et des règlements en matière de protection de l'environnement, notamment par l'analyse des demandes d'autorisation et de permis, par des inspections, des enquêtes et la prise de recours administratifs;
- La gestion foncière du domaine hydrique du Québec, notamment par l'exploitation des barrages publics et par la surveillance de la sécurité des barrages;
- L'observation et la connaissance des écosystèmes et de leurs composantes;
- Les relations intergouvernementales et internationales dans ses champs d'intérêt.

Services à la population

Au 31 mars 2020, le Ministère comptait 2 076¹ employés, dont 31 personnes handicapées, soit un taux de représentativité (1,45 %) légèrement plus élevé que l'année précédente. Le personnel du Ministère offre à la population divers services dont voici les principaux :

- La délivrance des autorisations environnementales et des permis;
- Un service d'urgence environnementale disponible en tout temps, partout au Québec, par l'entremise d'Urgence-Environnement;
- Le traitement des plaintes à caractère environnemental;
- Les analyses environnementales;
- L'accréditation des laboratoires d'analyse environnementale et la reconnaissance des experts;
- Les avis d'expertise professionnelle et technique en matière d'environnement;
- L'accompagnement des ministères et des organismes dans leur démarche de développement durable;

¹ Excluant les étudiants et stagiaires.

- La production d'information et de documentation concernant l'environnement, les changements climatiques et le développement durable dans le contexte de sa mission;
- Le traitement des demandes d'accès à l'information.

Partenaires

Pour réaliser sa mission, le Ministère compte sur trois partenaires privilégiés : la Société québécoise de récupération et de recyclage (RECYC-QUÉBEC), qui promeut la mise en valeur des matières résiduelles, le Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (BAPE), qui réalise des mandats d'enquête et de consultation, et le Conseil de gestion du Fonds vert, qui encadre la gouvernance du Fonds vert et assure la coordination de sa gestion.

Le Ministère travaille aussi en collaboration avec le ministère des Transports, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, le ministère de la Sécurité publique, le ministère de la Santé et des Services sociaux et son réseau, le ministère des Finances, les organismes gouvernementaux et les municipalités. Il entretient des relations avec des organismes environnementaux et des organismes de conservation, des universités, des centres de recherche et des associations représentatives des milieux municipal, industriel, autochtone et agricole.

Clientèle

Le Ministère intervient au nom de l'ensemble des citoyennes et des citoyens du Québec afin de leur assurer un environnement sain et de contribuer à leur qualité de vie, de manière à répondre aux besoins présents sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Plus précisément, la clientèle du Ministère se compose d'individus, de groupes, d'organismes, de laboratoires et d'entreprises susceptibles de lui demander une autorisation en vertu de la législation environnementale, une accréditation ou une reconnaissance à titre d'experts, ou qui veulent faire valoir un droit en vertu des lois dont il est responsable.

Cette clientèle se compose aussi de tous ceux qui sollicitent des interventions dans le but, par exemple, de préserver un milieu naturel ou une espèce et qui souhaitent établir un partenariat de conservation à cet effet.

Structure administrative

Le Ministère est composé de la Direction du bureau du sous-ministre, du Secrétariat général, du Bureau de la performance organisationnelle, de la Direction générale des barrages et de six sous-ministériats. Il dessert dix-sept régions administratives au Québec.

2. ENGAGEMENT DU MINISTÈRE

Conformément à sa Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens, à son plan stratégique et à son Plan d'action de développement durable 2015-2020, le Ministère s'engage à offrir des services accessibles et à favoriser l'intégration des personnes handicapées. En collaboration avec la Direction des renseignements, de l'accès à l'information et des plaintes sur la qualité des services (DRAIPQS), la Direction générale des ressources humaines (DGRH) veille continuellement à répondre aux demandes soumises par les personnes handicapées et à en assurer un suivi rigoureux, et ce, de concert avec les unités du Ministère concernées.

Groupe de travail

Afin d'assurer la conformité et le suivi des actions entreprises, le Ministère a mis sur pied un groupe de travail responsable de veiller à la mise en œuvre et au maintien de mesures favorables aux personnes handicapées. Coordonné par la DGRH, le comité participe à l'élaboration du plan d'action pluriannuel et du bilan des actions entreprises. Le groupe de travail est représenté par les personnes suivantes :

- Kelly-Ann St-Martin, conseillère en développement organisationnel, Direction générale des ressources humaines;
- Éric Beauregard, directeur des contrats et des ressources matérielles;
- Manon Galerneau, coordonnatrice des dossiers Web, Direction des communications;
- Any Lemaître, conseillère en développement durable, Bureau de coordination du développement durable.

3. BILAN DES MESURES 2019-2020

Domaines	Obstacles	Objectifs	Mesures retenues	Indicateurs de résultats	État de réalisation de la mesure	Suivi à effectuer
Volet 1 : Information et sensibilisation	Manque de sensibilisation du personnel aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées.	Informé le personnel quant aux attitudes qui favorisent l'inclusion et la participation des personnes handicapées.	Participer activement à la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH), qui se déroule du 1 ^{er} au 7 juin.	Manchette publiée.	Une manchette a été publiée dans l'intranet du MELCC le 3 juin 2019, s'intitulant « 23 ^e édition de la SQPH sous le thème de l'action! ». Cette manchette incluait, entre autres, une invitation à adopter une attitude inclusive et positive envers les personnes handicapées, une définition de ce qu'est une personne handicapée, un jeu-questionnaire divertissant et instructif et des idées pour contribuer à rendre notre société plus inclusive.	Lors de la SQPH 2020, publier une manchette mise à jour et faire la promotion de l'information, des activités et des outils disponibles sur le site Web de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).
		Améliorer la connaissance du personnel à l'égard des obstacles rencontrés par les personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel aux enjeux, aux problématiques et aux besoins des personnes handicapées.	Matériel promotionnel affiché dans les différents bureaux pendant cette semaine.	Des affiches ont été placées dans les bureaux de la DGRH afin de faire la promotion de la SQPH.	Afficher le matériel promotionnel lors de la SQPH 2020.
				Activité de sensibilisation réalisée. Publication de capsules d'information dans l'intranet visant à sensibiliser le personnel (de 2 à 3 par année).	Deux manchettes ont été publiées dans l'intranet du MELCC : une concernant l'intimidation (3 octobre 2019) et une autre en lien avec les proches aidants (15 janvier 2019).	Rester à l'affût d'informations qui pourraient servir à sensibiliser le personnel à l'égard des obstacles rencontrés par les personnes handicapées et les diffuser.
			Faire la promotion de la 7 ^e édition du Prix À part entière en invitant le personnel à soumettre des candidatures.	Manchette publiée.	La manchette n'a pas été publiée.	Faire la promotion de la prochaine édition du Prix À part entière.
		Publier le Plan d'action à l'égard des personnes	Manchette publiée.			

Domaines	Obstacles	Objectifs	Mesures retenues	Indicateurs de résultats	État de réalisation de la mesure	Suivi à effectuer
			handicapées (PAPH) dans l'intranet ministériel.		Le PAPH 2018-2020 a été publié sur le site Web du MELCC le 29 juillet 2019 ainsi que sur le site Web de l'OPHQ. Une manchette a été publiée le 6 août 2019 dans l'intranet du MELCC afin d'annoncer le dépôt du PAPH 2018-2020 sur le site Web du Ministère. De plus, le 15 novembre 2019, une manchette a été publiée afin d'annoncer le dépôt du bilan 2018-2019 des mesures du PAPH 2018-2020.	Publier le PAPH 2020-2022 une fois le processus d'approbation achevé.
Volet 2 : Accès à l'information électronique	Inaccessibilité de l'information sur les sites Web et l'intranet du Ministère.	Fournir aux employés les outils nécessaires afin qu'ils puissent appliquer les normes gouvernementales sur l'accessibilité du Web.	Mettre à jour les connaissances des conseillers en communication à l'égard des standards sur l'accessibilité du Web afin qu'ils puissent accompagner les producteurs de contenu dans la mise en accessibilité de l'information destinée à être diffusée sur le Web.	Formation donnée.	Cette mesure a été réalisée l'année précédente : le 12 février 2019, lors d'une session de formation sur l'édition, offerte à l'interne, les conseillers en communication ont eu l'occasion de mettre à jour leurs connaissances à l'égard de l'accessibilité du Web.	Tenir les connaissances des conseillers en communication à jour en lien avec les standards sur l'accessibilité du Web.
			Une fois par mois, diffuser de l'information (gabarits, conseils, etc.) concernant l'accessibilité du Web à l'ensemble des employés du Ministère, par le biais de l'intranet.	Manchettes publiées.	Les manchettes suivantes ont été publiées en 2019-2020 : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 13 janvier 2020 : Rappel - Guide d'écriture Web; ▪ 10 février 2020 : Rappel - Modèles pour la diffusion de documents électroniques; ▪ 9 mars 2020 : Rappel - Guide de diffusion des contenus sur le site Web. 	Tenir l'ensemble des employés à jour concernant l'accessibilité du Web.
Volet 3 : Accès physique	Difficulté d'accès à certains bureaux du Ministère.	Diminuer les obstacles à l'accessibilité physique des bureaux et des points de service du Ministère.	Pour l'année en cours, la Direction des contrats et des ressources matérielles (DCRM) poursuivra la mise en œuvre du projet global	Réaménagements réalisés en partie et espaces mis aux normes.	Suivant l'obtention du prochain budget, le projet global de réaménagement de l'édifice Marie-Guyart et des espaces occupés par les directions régionales du Ministère est toujours en cours au	Les réaménagements se poursuivront au cours de l'exercice 2020-2021 pour s'assurer que les aménagements

Domaines	Obstacles	Objectifs	Mesures retenues	Indicateurs de résultats	État de réalisation de la mesure	Suivi à effectuer
			<p>de réorganisation des espaces à l'édifice Marie-Guyart et des espaces occupés par les directions régionales. Dans le cadre de cet exercice, qui se déroulera en continu, la DCRM s'assurera que les aménagements réalisés répondront aux normes d'accessibilité universelle.</p>		<p>31 mars 2020. La DCRM travaille sur différents scénarios d'aménagement et propositions de plans en s'assurant du respect des normes d'accessibilité universelle. D'ailleurs, lors des réaménagements, les employés de l'équipe des Ressources matérielles consultent les personnes visées afin d'adapter l'aménagement des postes de travail aux réalités de chacune d'entre elles. De plus, l'installation d'équipement spécialisé et l'achat de mobilier adapté sont prévus (supports d'écrans, tables ajustables, chaise Évacu-track, etc.) afin de répondre aux besoins spécifiques des personnes vivant avec un handicap.</p>	<p>permettent la réduction des obstacles et l'accessibilité des locaux du Ministère. Prendre note que cette mesure devrait être conservée dans le prochain plan d'action (2020-2022).</p>
			<p>Continuer de faire la promotion de ADAPTE (outil interactif d'adaptation des postes de travail) et de l'accompagnement offert par la DGRH, notamment lors des sessions d'accueil ministériel et auprès des gestionnaires.</p>	<p>Nombre de postes de travail adaptés pour les personnes handicapées.</p>	<p>Un poste de travail a été adapté pour une personne handicapée au cours de l'année.</p>	<p>Poursuivre l'accompagnement offert par la DGRH en ce qui a trait à l'adaptation des postes de travail, dont ceux des personnes handicapées.</p>
<p>Volet 4 : Embauche, accueil et intégration</p>	<p>Manque de sensibilisation des gestionnaires quant à l'embauche et à l'intégration des personnes handicapées.</p>	<p>Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées au Ministère.</p> <p>Promouvoir les pratiques de gestion qui favorisent l'inclusion et la participation des personnes handicapées.</p>	<p>Élaborer un processus interne visant à :</p> <p>Offrir un accompagnement personnalisé aux gestionnaires lors du processus d'embauche d'une personne handicapée;</p> <p>Prévoir, avec les gestionnaires concernés, des modalités d'intégration lors de l'embauche</p>	<p>Processus élaboré.</p> <p>Démarches d'accompagnement réalisées.</p>	<p>Une note a été acheminée à tous les gestionnaires du MELCC afin de diffuser l'outil de l'OPHQ intitulé « Mieux accueillir les personnes handicapées : guide d'information sur les services accessibles ».</p> <p>Un comité a été créé dans le but d'élaborer un processus d'accueil et d'intégration pour les personnes handicapées. L'objectif est de produire un aide-mémoire à l'intention des gestionnaires afin de les outiller pour faciliter l'embauche d'une personne handicapée.</p>	<p>Poursuivre les rencontres du comité, produire l'aide-mémoire et le diffuser à tous les gestionnaires du Ministère.</p>

Domaines	Obstacles	Objectifs	Mesures retenues	Indicateurs de résultats	État de réalisation de la mesure	Suivi à effectuer
			<p>d'une personne handicapée (adaptation du poste de travail, achat de logiciels, accompagnement personnalisé, etc.).</p> <hr/> <p>Informers les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts par la DGRH et veiller à leur en faciliter l'accès.</p> <hr/> <p>Promouvoir le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) et offrir l'accompagnement requis dans l'élaboration des projets d'emploi.</p> <hr/> <p>Prioriser la référence des personnes appartenant aux groupes cibles, dont font partie les personnes handicapées, lors de la dotation des postes.</p>	<p>Information diffusée dans le cadre des sessions d'accueil ministériel.</p> <hr/> <p>Nombre de projets soumis dans le cadre du PDEIPH.</p>	<p>Une personne handicapée participe à ce comité de travail.</p> <hr/> <p>En 2019-2020, 2 sessions d'accueil ministériel des nouveaux employés ont été organisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 19 juin 2019 : 35 participants; ▪ 20 novembre 2019 : 89 participants. <p>Dans le cadre de ces sessions, il est toujours fait mention des différents services offerts par la DGRH.</p> <hr/> <p>Une note a été acheminée aux gestionnaires du Ministère relativement au PDEIPH. Dans cette note, les gestionnaires étaient invités à s'impliquer dans l'intégration en emploi d'une personne handicapée en soumettant un projet d'emploi dans le cadre du PDEIPH.</p> <p>Aucun appel de projets n'a été soumis par les gestionnaires à l'automne 2019.</p> <p>En 2019-2020, un projet d'emploi a été entamé, sans être achevé (projet soumis à l'automne 2018).</p>	<p>Voir à toujours transmettre l'information en lien avec les services offerts par la DGRH aux nouveaux employés.</p> <hr/> <p>Poursuivre l'accompagnement personnalisé offert aux gestionnaires dans le cadre de l'élaboration de leurs projets d'emploi. S'il y a lieu, inviter les gestionnaires dont le projet n'a pas été financé à le soumettre de nouveau à l'automne 2020.</p>

Domaines	Obstacles	Objectifs	Mesures retenues	Indicateurs de résultats	État de réalisation de la mesure	Suivi à effectuer
				Taux de représentativité des personnes handicapées au Ministère et nombre d'employés handicapés embauchés dans l'année.	Le taux de représentativité des personnes handicapées au Ministère s'établit ainsi en 2019-2020 : <ul style="list-style-type: none"> 1,45 % (31 personnes); Employés réguliers embauchés : 2; Employés occasionnels embauchés : 6; Étudiants et stagiaires embauchés : 3. 	Continuer de s'assurer que les moyens de sélection sont adaptés aux besoins des personnes handicapées. Poursuivre les actions entreprises pour soutenir l'embauche de personnes appartenant aux groupes cibles, dont les personnes handicapées, notamment en poursuivant les efforts de sensibilisation des gestionnaires.
Volet 5 : Mission de l'organisation	Méconnaissance du volet social du développement durable.	Sensibiliser le personnel responsable de la coordination et de l'élaboration des plans d'actions de développement durable (PADD) au volet social du développement durable, y compris les personnes handicapées.	Publier une capsule de sensibilisation et d'information dans l'Extranet Développement durable (Extranet DD).	Capsule publiée.	Aucune capsule n'a été publiée dans l'Extranet DD. Par contre, les aspects sociaux du développement durable ont été abordés lors des formations sur les événements écoresponsables tenues à l'automne 2019 et à l'hiver 2020. Les participants ont été sensibilisés aux bonnes pratiques en matière d'édition de documents, ce qui inclut une préoccupation pour les critères d'accès visuel pour les personnes avec des limitations visuelles. Ces formations ont rejoint 37 personnes de différents ministères et organismes ainsi qu'une vingtaine de personnes au sein du MELCC.	Continuer à sensibiliser le personnel responsable de la coordination et de l'élaboration des PADD au volet social du développement durable, soit par l'Extranet DD, soit par des consultations personnalisées.
	Non-conformité de certains postes de travail.	Sensibiliser le personnel à l'importance de tenir compte du critère de l'accessibilité lorsqu'il	Intégrer les informations relatives à l'accessibilité des biens et services dans la politique d'achats	Information intégrée dans le projet de politique.	La politique d'acquisition écoresponsable a été publiée sans l'information sur l'accessibilité. Toutefois, lors des formations sur l'organisation d'événements écoresponsables, les participants	S'assurer que le personnel est toujours sensibilisé à l'importance de tenir compte du critère de l'accessibilité.

Domaines	Obstacles	Objectifs	Mesures retenues	Indicateurs de résultats	État de réalisation de la mesure	Suivi à effectuer
		effectue l'achat de biens et services.	écoresponsables en cours d'élaboration.		ont été sensibilisés à l'importance de choisir des lieux d'accueil et des lieux d'hébergement accessibles aux personnes ayant des limitations fonctionnelles.	
			Consulter l'OPHQ afin d'obtenir ses commentaires.	Consultation de l'OPHQ.	L'OPHQ n'a pas été consultée à ce sujet.	Si nous en ressentons le besoin, demander l'aide de l'OPHQ afin d'obtenir ses commentaires et suggestions.
	Méconnaissance du personnel à l'égard des impacts, sur les personnes handicapées, de l'élaboration ou de la révision de lois, de politiques, de programmes et de services s'adressant à l'ensemble de la population.	Sensibiliser le personnel qui élabore et révise les lois, politiques, programmes et services aux obstacles auxquels les personnes handicapées sont susceptibles d'être confrontées.	Faire connaître au personnel concerné la clause d'impact et les outils de l'OPHQ pour le soutenir.	Manchette et outils existants diffusés.	Une manchette a été publiée dans l'intranet ministériel le 29 octobre 2019 avec le nouveau guide de la clause d'impact en hyperlien.	Veiller à diffuser toute nouvelle information concernant les obstacles auxquels les personnes handicapées sont susceptibles d'être confrontées.

Gestion des plaintes

Le Ministère assure le suivi des plaintes reçues et traitées en ce qui concerne l'accès aux documents et aux services offerts au public, en collaboration avec l'équipe de la DRAIPQS. Son personnel, en collaboration avec la DGRH, est à l'écoute des besoins exprimés par les demandeurs et s'affaire à répondre efficacement aux personnes handicapées. En 2019-2020, aucune plainte n'a été déposée à l'égard de l'accessibilité de l'information et des services. Finalement, aucune mesure d'accommodement n'a été mise en œuvre au cours de l'année 2019-2020, le Ministère n'ayant reçu aucune demande à cet effet de la part d'une personne handicapée au cours de cette période.

Prise en compte des principes de développement durable dans le plan d'action 2020-2022

Une fiche a été élaborée pour assurer la prise en compte des principes de développement durable dans l'élaboration de politiques, de stratégies, de plans d'action et de programmes d'aide financière d'envergure soumis aux autorités du Ministère. Ainsi, dans le cadre du présent plan d'action, un conseiller du Bureau de coordination du développement durable (BCDD) collabore au projet d'élaboration du plan d'action pluriannuel 2020-2022. Des rencontres ont eu lieu afin de recueillir l'information nécessaire à la prise en compte des principes de développement durable.

Principes de développement durable dans l'action

À la suite de la prise en compte des seize principes de développement durable, certains constats ont permis de déterminer les principes qui sont déjà intégrés de façon satisfaisante dans l'action. L'encadré ci-dessous présente les principes retenus.

Principe	Description
Santé et qualité de vie	L'amélioration constante de l'accessibilité physique des lieux et l'adaptation des postes de travail qui est effectuée pour la sécurité et la qualité de vie des employés handicapés.
Équité et solidarités sociales	<ul style="list-style-type: none">La solidarité sociale est l'essence même du plan d'action.Le Ministère s'assure que les critères de sélection sont conformes aux processus de dotation et voit à ce que les moyens d'évaluation soient ajustés de manière à tenir compte des particularités des personnes handicapées.La candidature des personnes handicapées, lesquelles font partie des groupes cibles, est considérée en priorité lorsque des postes doivent être dotés à partir des banques de personnes qualifiées.Le Ministère s'engage à tenir compte du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées et de la politique À part entière au moment de la mise à jour des fiches pour l'organisation d'événements écoresponsables. Ces fiches peuvent être consultées par tous les employés des MO et leur contenu fait l'objet d'une formation.Le Ministère est le promoteur des principes de développement durable au niveau gouvernemental. Afin de sensibiliser les MO à ces principes, des formations sont offertes et des mesures sont prises afin qu'elles soient accessibles aux personnes handicapées.

Principe	Description
Participation et engagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La gestion des plaintes et les recommandations sur la qualité des services. ▪ La promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées.
Accès au savoir	L'amélioration constante de l'accessibilité des sites Web du Ministère.
Subsidiarité	La contribution et l'implication de chacune des directions.
Prévention	La sécurité des personnes handicapées est assurée par des intervenants qui ont été formés pour leur prêter assistance lors de situations d'urgence. Cette formation est renouvelée annuellement.
Production et consommation responsables	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le plan d'action est déposé dans l'intranet ministériel afin d'en limiter les impressions. ▪ L'acquisition de biens est planifiée dans un souci d'accessibilité au plus grand nombre de personnes.

4. TABLEAU DES MESURES ENVISAGÉES POUR LA PÉRIODE 2020-2022

Domaines	Obstacles	Objectifs	Mesures retenues	Indicateurs de résultats	Responsables	Échéances
Volet 1 : Information et sensibilisation	Manque de sensibilisation du personnel aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées.	Informier le personnel quant aux attitudes qui favorisent l'inclusion et la participation des personnes handicapées.	Participer activement à la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH), qui se déroule du 1 ^{er} au 7 juin.	Manchette publiée.	DGRH	Juin 2020 et juin 2021
				Matériel promotionnel affiché dans les différents bureaux pendant cette semaine.	DGRH	Juin 2020 et juin 2021
		Améliorer la connaissance du personnel à l'égard des obstacles rencontrés par les personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel aux enjeux, aux problématiques et aux besoins des personnes handicapées.	Activité de sensibilisation réalisée. Publication de capsules d'information dans l'intranet visant à sensibiliser le personnel (de 2 à 3 par année).	DGRH et BCDD	Hiver 2022
			Faire la promotion des 7 ^e et 8 ^e éditions du Prix À part entière en invitant le personnel à soumettre des candidatures.	Manchettes publiées.	DGRH	Été 2020 et été 2021
			Publier le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH) 2020-2022 ainsi que le bilan des mesures 2020-2021 sur le site Web du MELCC.	Manchette publiée.	DGRH	Été 2020 (pour le PAPH 2020-2022) et été 2021 (pour le bilan des mesures 2020-2021)
Volet 2 : Accès à l'information électronique	Inaccessibilité de l'information sur les sites Web et l'intranet du Ministère.	Fournir aux employés les outils nécessaires afin qu'ils puissent appliquer les normes gouvernementales sur l'accessibilité du Web.	Mettre à jour les connaissances des conseillers en communication à l'égard des standards sur l'accessibilité du Web afin qu'ils puissent accompagner les producteurs de contenu dans la mise en accessibilité de l'information destinée à être diffusée sur le Web.	Formation donnée.	Direction des communications	Mars 2022
			Une fois par mois, diffuser de l'information (gabarits, conseils, etc.) concernant l'accessibilité du Web à l'ensemble des employés du Ministère, par le biais de l'intranet.	Manchettes publiées.	Direction des communications	Mars 2022

Domaines	Obstacles	Objectifs	Mesures retenues	Indicateurs de résultats	Responsables	Échéances
			<u>Élaborer une stratégie de communication pour améliorer l'accessibilité des documents déposés sur le Web.</u>	Stratégie approuvée.	Direction des communications	Mars 2021
Volet 3 : Accès physique	Difficulté d'accès à certains bureaux du Ministère.	Diminuer les obstacles à l'accessibilité physique des bureaux et des points de service du Ministère.	Pour l'année en cours, la DCRM poursuivra la mise en œuvre du projet global de réorganisation des espaces à l'édifice Marie-Guyart et des espaces occupés par les directions régionales. Dans le cadre de cet exercice, qui se déroulera en continu, la DCRM s'assurera que les aménagements réalisés répondront aux normes d'accessibilité universelle.	Réaménagements réalisés en partie et espaces mis aux normes.	DCRM	Mars 2022
			Continuer de faire la promotion de ADAPTE (outil interactif d'adaptation des postes de travail) et de l'accompagnement offert par la DGRH, notamment lors des sessions d'accueil ministériel et auprès des gestionnaires.	Nombre de postes de travail adaptés pour les personnes handicapées.	DGRH	En continu
Volet 4 : Embauche, accueil et intégration	Manque de sensibilisation des gestionnaires quant à l'embauche et à l'intégration des personnes handicapées.	Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées au Ministère. Promouvoir les pratiques de gestion qui favorisent l'inclusion et la participation des personnes handicapées.	Élaborer un processus interne visant à : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir un accompagnement personnalisé aux gestionnaires lors du processus d'embauche d'une personne handicapée; ▪ Prévoir, avec les gestionnaires concernés, des modalités d'intégration lors de l'embauche d'une personne handicapée (adaptation du poste de travail, achat de logiciels, accompagnement personnalisé, etc.). 	Processus élaboré. Démarches d'accompagnement réalisées.	DGRH	Mars 2022
			Informar les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts par la DGRH et veiller à leur en faciliter l'accès.	Information diffusée dans le cadre des sessions d'accueil ministériel.	DGRH	En continu

Domaines	Obstacles	Objectifs	Mesures retenues	Indicateurs de résultats	Responsables	Échéances
			Promouvoir le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) et offrir l'accompagnement requis dans l'élaboration des projets d'emploi.	Nombre de projets soumis dans le cadre du PDEIPH.	DGRH	En continu
			Prioriser la référence des personnes appartenant aux groupes cibles, dont font partie les personnes handicapées, lors de la dotation des postes.	Taux de représentativité des personnes handicapées au Ministère et nombre d'employés handicapés embauchés dans l'année.	DGRH	En continu
Volet 5 : Mission de l'organisation	Méconnaissance du volet social du développement durable.	Améliorer l'accessibilité visuelle des documents élaborés par le MELCC.	<u>Réviser les fiches sur l'édition écologique des documents afin d'y intégrer des critères facilitant l'accessibilité visuelle des documents.</u>	Révision effectuée.	BCDD	Mars 2021
			<u>Diffuser les fiches sur l'édition écologique des documents dans l'Extranet DD.</u>	Fiches diffusées.	BCDD	Juin 2021
	Méconnaissance du personnel à l'égard des impacts, sur les personnes handicapées, de l'élaboration ou de la révision de lois, de politiques, de programmes et de services s'adressant à l'ensemble de la population.	Sensibiliser le personnel qui élabore et révisé les lois, politiques, programmes et services aux obstacles auxquels les personnes handicapées sont susceptibles d'être confrontées.	Faire connaître au personnel concerné la clause d'impact et les outils de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) pour le soutenir.	Manchette et outils existants diffusés.	DGRH	Mars 2022

Approbation : _____
M. Marc Croteau, sous-ministre



**Environnement
et Lutte contre
les changements
climatiques**

Québec 