PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2026-2027

SOCIÉTÉ DU PLAN NORD

Québec

TABLE DES MATIÈRES

Contexte 3

Profil de la Société du Plan Nord 3

- Mission 3
- Mandat 3
- Valeurs 4
- Structure organisationnelle 4

Personne responsable du plan d'action 5

Comité visant à définir des actions pouvant être mises en place afin d'atteindre les objectifs et pour bonifier le plan d'action annuel 5

Lieux 5

- Québec (siège social) 5
- Bureaux sur le territoire 5

Mesures 6

- Axe 1 : Environnement de travail 6
- Axe 2 : Embauche 8
- Axe 3 : Communication 9

Adoption et diffusion 11

CONTEXTE

Conformément à l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, chaque organisme public qui emploie au moins 50 personnes doit produire, adopter et rendre public un plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Dans le cadre de son engagement de respecter cette obligation, la Société du Plan Nord réalise et met en œuvre ce plan d'action en vue de répondre aux besoins particuliers des personnes handicapées. Une synthèse des obstacles à l'intégration des personnes handicapées ainsi qu'une description des mesures envisagées afin de les réduire sont présentées.

PROFIL DE LA SOCIÉTÉ DU PLAN NORD

Mission

La Société a pour mission, dans une perspective de développement durable, de contribuer au développement intégré et cohérent du territoire nordique du Québec. Elle le fait en conformité avec les orientations définies par le gouvernement et en concertation avec les représentants des régions et des nations autochtones concernées ainsi que du secteur privé.

La Société constitue l'instance clé du déploiement du Plan d'action nordique 2023-2028.

Mandat

- Coordonner la réalisation d'infrastructures et, le cas échéant, l'implantation ou l'exploitation, seule ou en partenariat.
- Accompagner et appuyer les communautés locales et autochtones dans leurs projets.
- Réaliser des activités de recherche et de développement ainsi que des activités d'acquisition de connaissances du territoire.
- Contribuer à la mise en place de mécanismes devant permettre de consacrer, d'ici à 2035, 50 % du territoire du Plan Nord à des fins autres qu'industrielles, à la protection de l'environnement et à la sauvegarde de la biodiversité.
- Contribuer à maximiser les retombées économiques générées par la mise en valeur des ressources naturelles sur le territoire.
- Déployer des bureaux sur le territoire afin d'assurer des liens continus, fonctionnels et efficaces avec les clientèles.
- Mettre en place un bureau de commercialisation ayant pour objet de faire connaître aux entreprises locales et régionales, ainsi qu'à l'ensemble des entreprises québécoises, les besoins en biens et services des donneurs d'ordres à l'œuvre sur le territoire québécois qui s'étend au nord du 49e parallèle.
- Conseiller le gouvernement sur toute question que celui-ci lui soumettra.

Valeurs

Agilité

Être flexible et réactive comme organisation publique pour répondre aux besoins particuliers du Nord et ainsi contribuer au développement durable du territoire et de ses communautés.

Concertation

Consulter et mettre en avant le travail d'équipe et les partenariats afin de soutenir efficacement des projets mobilisateurs et rassembleurs.

Intégrité

Agir de manière loyale et respectueuse, de façon à honorer ses engagements envers les clients, les autorités gouvernementales, ses partenaires et ses collègues.

Leadership

S'imposer comme une référence en matière de développement nordique et ainsi contribuer à la réalisation de projets concrets et bénéfiques pour les communautés concernées.

Structure organisationnelle

La Société compte 91 employés, et la structure organisationnelle est répartie de la manière suivante :

- Président-directeur général :
  - Direction des affaires autochtones, des affaires externes et des communications
- Vice-présidence aux infrastructures et aux investissements stratégiques :
  - Direction des investissements stratégiques
  - Direction des projets d'infrastructures
- Vice-présidence au développement durable et aux partenariats en territoire nordique :
  - Bureau de commercialisation
  - Direction principale au développement nordique et aux programmes
  - Direction des relations territoriales
- Vice-présidence à la gouvernance, à l'administration et à la transformation :
  - Direction de l'administration
  - Direction de la performance et de la transformation

PERSONNE RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION

Conformément à l'article 61.4 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (L.R.Q., c. E-20.1), la Société désigne à titre de coordonnatrice des services et du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées :

Madame Jill Morin, responsable des ressources humaines
690, boulevard Laure, bureau 104.5, Sept-Îles (Québec) G4R 4N8
Tél. : 418 960-1805, poste 66483
jill.morin@spn.gouv.qc.ca

Comité visant à définir des actions pouvant être mises en place afin d'atteindre les objectifs et pour bonifier le plan d'action annuel

Le comité responsable de la production du plan d'action est constitué de :

- L'adjoint administratif ou l'adjointe administrative à la Direction de la performance et de la transformation;
- La personne responsable des ressources humaines;
- Le ou la conseiller(ère) en communication;
- Le ou la conseiller(ère) en dotation.

LIEUX

Québec (siège social)

900, boulevard René-Lévesque Est, bureau 720, Québec (Québec) G1R 2B5

Bureaux sur le territoire

Baie-Comeau

975, rue Nouvel, Baie-Comeau (Québec) G5C 2C9

Chibougamau

462, 3e Rue, bureau 11, Chibougamau (Québec) G8P 1N7

Roberval

755, boulevard Saint-Joseph, bureau 2 .03, Roberval (Québec) G8H 2L4

Sept-Îles

690, boulevard Laure, bureau 104.5, Sept-Îles (Québec) G4R 4N8

MESURES

Les mesures incluses dans les tableaux ci-après concernent trois volets : l'environnement de travail, la communication et l'embauche des personnes handicapées.

Axe 1 : Environnement de travail

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS	RESPONSABLES
1.1 Connaissance des obstacles.	**1.1.1** Améliorer la connaissance sur les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.	Consulter le site Web de l'Office des personnes handicapées du Québec. Sensibiliser davantage les employés à l'intégration des personnes handicapées. Dans la plateforme de collaboration (IntraNord), publier des informations pertinentes sous forme de capsules.	Une ou deux fois par année	Les renseignements pertinents sont partagés.	Responsable des ressources humaines
	1.1.2 Consulter des personnes handicapées et leurs représentants lors de l'élaboration de votre mise à jour.	Intégration des commentaires et des suggestions reçus.	Annuelle	Consultation effectuée.	Responsable des ressources humaines
1.2 Plan des mesures d'urgence ne tenant pas compte des personnes handicapées ou ayant besoin d'une mise à jour.	**1.2.1** Connaître les besoins des personnes handicapées en matière de sécurité et d'accessibilité du bâtiment.	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés handicapés. Désigner annuellement des accompagnateurs et des remplaçants. S'assurer que ceux-ci sont connus des collègues de travail.	En continu	Les besoins constatés ont été satisfaits.	Responsable des mesures d'urgence
1.3 Accessibilité au bâtiment en cas de mesures d'urgence.	**1.3.1** Connaître les besoins des personnes handicapées en matière de sécurité et d'accessibilité du bâtiment.	Poser les actions requises afin de répondre aux besoins qui ont été constatés en matière de sécurité et d'accessibilité du bâtiment.	Au besoin	Les besoins constatés ont été satisfaits.	Responsable des mesures d'urgence

Axe 1 : Environnement de travail (suite)

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS	RESPONSABLES
1.4 Les postes de travail ne sont pas conçus et adaptés pour répondre aux besoins des personnes handicapées.	**1.4.1** Faire les modifications requises pour adapter les postes de travail en fonction des besoins formulés.	Effectuer l'évaluation ergonomique des postes de travail et les ajuster en fonction des besoins précis ou lors d'une demande expressément formulée.	En continu	Nombre de demandes de modifications effectuées.	Service des ressources humaines
	1.4.2 Conformité des postes et des outils de travail avec les standards en matière d'accessibilité Web.	S'assurer de rester à l'affût et de respecter tous les standards de conformité d'accessibilité Web dans les projets de conception numérique.	En continu	Conformité atteinte.	Un conseiller ou une conseillère en communication
1.5 Les locaux des bureaux en région ne sont pas conçus pour recevoir des personnes en situation de handicap.	**1.5.1** Faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap.	Les employés aptes à se déplacer sont sollicités pour aller à la rencontre de ces personnes afin de les accommoder au besoin.	En continu	Les procédures ont été respectées. Application et respect de la politique de télétravail.	Tous les employés de la Société pour les bureaux ne disposant pas de commodités afin d'accueillir les personnes handicapées.
		La possibilité de télétravail en vigueur fait en sorte que les déplacements ou la présence dans les locaux ne sont pas requis pour exercer le travail.	En continu	Les procédures ont été respectées. Application et respect de la politique de télétravail.	Tous les employés de la Société pour les bureaux ne disposant pas de commodités afin d'accueillir les personnes handicapées.
	1.5.2 Tenir compte des critères d'accessibilité lors des projets de réaménagement des bureaux déployés sur le territoire afin de s'assurer qu'ils sont adaptés aux personnes handicapées.	Envoi d'un courriel ciblé aux personnes responsables du projet Milieu de travail axé sur les activités (MTAA).	En continu	Communication envoyée.	Responsable des ressources humaines

Axe 1 : Environnement de travail (suite)

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS	RESPONSABLES
1.6 Les directives concernant l'accueil dans les bureaux de la Société des personnes en situation de handicap sont méconnues par le personnel de l'accueil.	**1.6.1** Fournir des consignes claires destinées au personnel responsable de l'accueil.	Transmettre des consignes claires selon les besoins personnalisés pour l'accueil et l'orientation vers les ressources réservées aux personnes handicapées dans les locaux de la Société et publication dans l'IntraNord.	Au besoin	Les besoins constatés ont été satisfaits.	Responsable des ressources humaines
		Maintenir un aide-mémoire pour l'accueil des nouveaux employés en situation de handicap.	En continu		Responsable des ressources humaines

Axe 2 : Embauche

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS	RESPONSABLES
2.1 Peu de personnes handicapées présentent leur candidature.	**2.1.1** Favoriser l'embauche des personnes handicapées.	Rappel aux gestionnaires et mention au niveau des postes affichés.	En continu pour ce qui est de l'affichage de postes.	Nombre de personnes embauchées	Responsable des ressources humaines
2.2 Les programmes pour faciliter l'embauche des personnes handicapées sont méconnus.	**2.2.1** Soutenir les gestionnaires durant le processus d'embauche de personnes handicapées.	Diffuser l'information concernant le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées dans la plateforme de collaboration (IntraNord).	Annuelle	Nombre de personnes embauchées	Responsable des ressources humaines
		Rappeler aux gestionnaires les bénéfices d'embaucher des personnes en situation de handicap.	Automne-hiver 2026	Communication effectuée.	Responsable des ressources humaines
2.3 Visibilité des postes affichés sur des sites Web s'adressant spécialement aux personnes handicapées.	**2.3.1** Améliorer la diffusion des postes auprès de cette clientèle.	Cocher l'option appropriée sur les plateformes d'emploi lorsque possible.	En continu		Responsable des ressources humaines

Axe 3 : Communication

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS	RESPONSABLES
3.1 Manque d'information sur les défis des personnes handicapées au quotidien et en milieu de travail.	**3.1.1** Sensibiliser le personnel de la Société à la cause des personnes handicapées au quotidien et en milieu de travail.	Sensibiliser le personnel au moyen d'actualités dans la plateforme de collaboration (IntraNord) à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH) ainsi que lors de la Journée internationale des personnes handicapées.	Deux fois par année	Au moins deux diffusions d'information partagées au personnel de la Société visant à les sensibiliser aux défis des personnes handicapées.	Responsable des ressources humaines
		Publication du bilan annuel ainsi que de la mise à jour du plan d'action dans la plateforme de collaboration (IntraNord).	Annuelle	Diffuser l'information de la SQPH et publier le plan d'action dans la plateforme de collaboration (IntraNord).	Responsable des ressources humaines
3.2 Manque de sensibilisation du personnel de la Société.	**3.2.1** Formation du groupe de travail interne visant à définir des actions pouvant être mises en place afin d'atteindre les objectifs et pour bonifier le plan d'action annuel.	Inscription des membres du groupe de travail interne aux formations offertes par l'Office des personnes handicapées.	Annuelle	Inscription et participation aux trois formations disponibles.	Inscription des membres du groupe de travail : Responsable des ressources humaines
	3.2.2 Coordination d'un groupe de travail à l'interne visant à définir des actions pouvant être mises en place afin d'atteindre les objectifs et pour la bonification du plan d'action annuel.	Planifier et effectuer la rencontre avec le comité interne.	Annuelle	Tenue d'au moins une rencontre du groupe de travail par année.	Coordination du groupe de travail : Responsable des ressources humaines
		Collaboration du comité pour l'élaboration du prochain plan d'action.	Automne-hiver 2026	Production du PAEPH 2027-2028.	Groupe de travail à l'interne

Axe 3 : Communication (suite)

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS	RESPONSABLES
3.2 (suite)	**3.2.3** Informer le personnel de la Société sur les organismes communautaires qui desservent les personnes handicapées.	Assurer le partage d'une liste des organismes communautaires qui desservent cette clientèle pour chacune des régions où se trouve un port d'attache de la Société, ainsi qu'au nord du 49e parallèle.	En continu	Diffusion d'une liste des organismes sur la plateforme de collaboration (IntraNord).	Responsable des ressources humaines
	3.2.4 Sensibiliser le personnel qui collabore avec les promoteurs du territoire nordique, à encourager ces derniers à inclure des critères d'accessibilité lors de la conception de leurs projets.	Sensibiliser les conseillers des directions qui collaborent avec les promoteurs du territoire, à encourager ces derniers à prendre en compte les critères d'accessibilité dans la conception de leurs projets.	Annuelle	Communication envoyée.	Responsable des ressources humaines
	3.2.5 Explorer la possibilité d'ajouter un ou des critères d'accessibilité dans les projets financés par le Fonds d'initiatives nordiques.	Consulter la Coordination des programmes de la Direction principale au développement nordique et aux programmes.	Printemps 2027	Consultation effectuée.	Responsable des ressources humaines
3.3 Les obligations liées à l'accessibilité au moment de l'achat ou de la location de biens ou de services sont méconnues.	**3.3.1** Fournir l'information nécessaire aux responsables des acquisitions de biens et de services.	Envoyer une fiche d'information concernant l'approvisionnement accessible aux responsables d'acquisitions de la Société. Cette fiche est disponible sur le site de l'Office des personnes handicapées du Québec.	Annuelle	Note et guide envoyés aux responsables des acquisitions au sein de la Société.	Responsable des ressources humaines
		Révision de la *Politique d'acquisition et d'utilisation responsable des biens et services de la Société du Plan Nord* pour y ajouter les obligations d'accessibilité aux personnes handicapées (article 61.3 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*).	Automne-hiver 2026	Politique révisée.	Responsable des ressources matérielles

Accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées

La Société prendra les mesures nécessaires pour que toute personne handicapée qui en fait la demande ait accès, en toute égalité, aux documents et aux services offerts au public.

À ce jour, la Société n'a reçu aucune demande de la part de personnes handicapées pour obtenir, en format adapté, des documents et des services diffusés par l'organisme.

Adoption et diffusion

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026-2027 a été adopté par le président-directeur général le 18 septembre 2026 et a été transmis aux membres du comité des ressources humaines le 21 octobre 2026.

Ce plan d'action peut être consulté directement sur la page Web de la Société sur Quebec.ca et dans la plateforme collaborative de la Société. La Société du Plan Nord en fera parvenir un exemplaire à l'Office des personnes handicapées du Québec. Il est également possible d'obtenir une copie dudit plan d'action en format imprimé ou adapté en faisant la demande. La Société espère par cette initiative limiter l'usage du papier dans une perspective de développement durable.