

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2021-2024

MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE
ET DES RESSOURCES
NATURELLES



La version intégrale de ce document est accessible sur le Web à
www.quebec.ca/gouv/ministere/energie-ressources-naturelles/publications/

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021
ISBN : 978-2-550-90382-6 (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
L'ORGANISATION.....	2
Mission.....	2
Vision	2
Fonctions stratégiques	2
Structure organisationnelle	3
ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION.....	3
Coordonnatrice des services aux personnes handicapées.....	3
Comité sur l'intégration des personnes handicapées.....	3
Effectif	4
REDDITION DE COMPTES 2020-2021	5
Bilan 2020-2021 du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.....	6
OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2021-2024.....	10
Accessibilité physique	10
Accès aux documents	11
Intégration et maintien en emploi.....	12
Approvisionnement accessible.....	13
Embauche et mobilité.....	14
Information et sensibilisation	14
Mesures en situation d'urgence	15
ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION	16
POUR NOUS JOINDRE	16

INTRODUCTION

Le présent 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 territoire québécois, d'une superficie de 1,7 million de kilomètres carrés, se distingue par son étendue et l'abondance de ses ressources. Le Québec compte des gisements de classe mondiale, et les découvertes d'indices prometteurs confirment son potentiel minéral. Outre son vaste réseau hydroélectrique, il recèle aussi un important potentiel énergétique à développer.

Grâce à la diversité de ses ressources, le territoire public, qui représente 92 % du territoire québécois, contribue de façon marquée au développement socioéconomique du Québec. Vu son ampleur, il compte une grande partie des ressources naturelles dont la mise en valeur crée des dizaines de milliers d'emplois dans différents secteurs de l'économie, au bénéfice de l'ensemble des régions.

À ce titre, le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles joue un rôle de gestionnaire du territoire et des ressources.

Mission

Dans une perspective de développement durable, notre mission est d'assurer la gestion et de soutenir la mise en valeur des ressources énergétiques et minérales ainsi que du territoire du Québec.

Pour réaliser sa mission, le Ministère mise avant tout sur une équipe reconnue pour son expertise de pointe et sa gestion responsable du développement des ressources énergétiques et minérales ainsi que du territoire québécois.

Vision

Le développement économique responsable au cœur de notre action.

Fonctions stratégiques

Les activités du Ministère regroupent cinq fonctions stratégiques axées sur le développement économique du Québec, à savoir :

1. Promouvoir et encadrer la mise en valeur durable des ressources énergétiques et minérales du Québec.
2. Agir à titre de propriétaire des terres du domaine de l'État sous l'autorité du Ministère.
3. Soutenir l'efficacité du marché immobilier par l'administration du registre foncier et du cadastre.
4. Veiller au maintien et au respect de l'intégrité territoriale du Québec.
5. Produire et diffuser l'information stratégique au bénéfice de la population, des professionnels et professionnelles et des entreprises.

Structure organisationnelle

La structure administrative du Ministère est composée de quatre secteurs :

- Secteur de l'infrastructure foncière et de l'information géospatiale
- Secteur des mines
- Secteur des opérations régionales
- Secteur de l'innovation et de la transition énergétiques

Elle compte également le Bureau de la sous-ministre et secrétariat général, la Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle, la Direction générale des ressources humaines, la Direction générale des ressources informationnelles, la Direction générale des mandats stratégiques et la Direction de l'audit interne. 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 2021, le Ministère compte 1 431 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). La coordonnatrice des services aux personnes handicapées, en collaboration avec le comité sur l'intégration des personnes handicapées, a le mandat d'élaborer le Plan d'action et de faire le bilan des mesures annuellement.

Coordonnatrice des services aux personnes handicapées

En vertu de l'article 61.4 de la Loi, le Ministère a nommé une coordonnatrice des services aux personnes handicapées. Il s'agit de M^{me} Justine Després, conseillère en gestion des ressources humaines à la Direction générale des ressources humaines. M^{me} Després est, entre autres, responsable de la coordination de l'élaboration du Plan d'action et du suivi de sa mise en œuvre. Ses coordonnées sont les suivantes :

M^{me} Justine Després
5700, 4^e Avenue Ouest, bureau D-416
Québec (Québec) G1H 6R1
418 627-6268, poste 3722
justine.despres@mern-mffp.gouv.qc.ca

Toute demande d'information ainsi que 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 de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN) et du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP), 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 comité¹ consiste à soutenir les autorités des ministères dans l'exercice de leurs responsabilités découlant de la mise en œuvre de la Loi. Le comité a plus précisément pour mandat de participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans d'action et d'en assurer le suivi annuel.

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

- M^{me} Justine Després, coordonnatrice, Direction générale des ressources humaines;
- M^{me} Maude Normand, collaboratrice, Direction générale des ressources humaines;
- M^{me} Sarah Tremblay, collaboratrice, Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle;
- M^{me} Nathalie Bolduc, répondante du Bureau du forestier en chef, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs;
- M^{me} Maria Fernandes, répondante du Secteur de la faune et des parcs, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs;
- M^{me} Denise Castonguay, répondante du Secteur des forêts, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs;
- M^{me} Martine Briand et M^{me} Michelle Bégin Gauthier, répondantes du Secteur de l'innovation et de la transformation énergétiques, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- M^{me} Lucie Delamarre, répondante du Secteur de l'infrastructure foncière et de l'information géospatiale, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- M^{me} Diane Filion, répondante du Secteur des mines, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles.

¹ En avril 2014, le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles a été scindé en deux. Le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs a été créé. Les services administratifs responsables de mesures prévues aux plans (DGRH, DGRFMGC et DCOM) servent les deux ministères. Or, le comité sur l'intégration des personnes handicapées, composé de répondants des différents secteurs des deux ministères et de collaborateurs des services administratifs, a été maintenu.

Effectif

Dans le but d'accroître, parmi son personnel, la représentation des différents groupes de la société québécoise, le Ministère s'engage à respecter un programme d'accès à l'égalité en emploi. Globalement, l'objectif de représentativité consiste à atteindre la cible gouvernementale de 2 % de l'effectif régulier pour les personnes handicapées.

Au 31 mars 2021, le groupe des personnes handicapées représentait 1,4 % de l'effectif régulier du Ministère, ce qui constitue une progression de 0,3 point de pourcentage par rapport au 31 mars 2017.

Évolution de la représentativité des personnes handicapées au sein de l'effectif régulier. Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année depuis 2016-2017.

2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2017	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2018	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2019	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2020	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2021
1,1 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,4 %

REDDITION DE COMPTES 2020-2021

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

Selon la politique gouvernementale « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées », adoptée en décembre 2006, les ministères et organismes publics doivent rendre compte, dans leur plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées :

- du nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public;
- des mesures d'accommodement mises en place pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à leurs documents et à leurs services.

À cet égard, pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021, le Ministère n'a reçu aucune plainte relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public.

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

Bilan 2020-2021 du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Accessibilité physique		
1. Obstacle	Les différents bâtiments occupés par le Ministère, l'environnement de travail ainsi que les postes de travail peuvent comporter des obstacles d'ordre naturel, architectural ou technologique et être inadaptés aux besoins d'une personne handicapée.	
1. Objectif	Réduire les obstacles dans l'environnement de travail ainsi que dans les bâtiments occupés par le Ministère afin d'améliorer l'accessibilité des lieux et d'accroître la participation sociale et professionnelle des personnes handicapées.	
Mesure 1.1	Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts afin de privilégier la réalisation des adaptations nécessaires conformément aux obstacles constatés et aux besoins exprimés par une ou plusieurs personnes handicapées.	
Indicateurs		Résultats 2020-2021
Nombre de modifications et d'adaptations réalisées et leur description.		Dans le contexte particulier du télétravail de la dernière année, aucune modification ou adaptation n'a été nécessaire. Néanmoins, la Direction de la gestion immobilière et des télécommunications (DGIT) s'assure d'effectuer toutes les interventions requises dans l'ajustement des postes de travail des personnes handicapées ou à mobilité réduite afin d'adapter ceux-ci en fonction des besoins et attentes individuels de ces personnes. La DGIT priorise la réalisation de ces demandes à la suite de telles interventions. De plus, en ce qui concerne les bâtiments occupés par le MERN et le MFFP, les exigences relatives à l'accessibilité pour les personnes handicapées dans les immeubles en propriété de la Société québécoise des infrastructures (SQI) sont déterminées par le Code national du bâtiment du Canada (CNB) ou le Code de construction du Québec (CCQ). Pour ce qui est des autres espaces loués sur le marché privé, la SQI exige que ces espaces soient conformes aux lois, aux codes et aux normes applicables en matière d'accessibilité des personnes handicapées. Ainsi, la mention suivante est incluse dans tous les baux de location (article 1.3.2 de l'annexe C 1 du bail type de location) : « Le local doit avoir une accessibilité sans obstacle, comprenant l'accessibilité extérieure de l'édifice (stationnement, rampe, porte d'entrée, etc.) ainsi que l'accessibilité en tout point au local. De plus, le local doit répondre à toutes les exigences de la réglementation la plus récente. » Lors du renouvellement d'un bail, la DGIT effectue une vérification préalable auprès de la clientèle occupante afin de voir s'il y a lieu d'exiger du propriétaire qu'il apporte des améliorations aux aménagements. Ces améliorations sont alors incluses aux conditions de renouvellement.
Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.		Aucune plainte reçue.
Mesure 1.2	Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail d'un employé handicapé nouvellement en poste.	
Indicateurs		Résultats 2020-2021
Nombre de requêtes en ergonomie reçues et traitées et nature des ajustements requis effectués.		Aucune requête.
2. Obstacle	Les activités offertes au public peuvent comporter des obstacles et s'avérer inaccessibles à une personne handicapée.	
2. Objectif	Prendre les mesures requises pour rendre accessibles, aux personnes handicapées, les activités et services offerts au public par le Ministère.	
Mesure 2.1	Dans le cadre du congrès annuel Québec Mines + Énergie, s'assurer, dans la mesure du possible, que les installations, les activités et les services sont accessibles aux personnes handicapées.	
Indicateurs		Résultats 2020-2021
Nombre d'ajustements effectués et description des efforts déployés pour assurer l'accessibilité des lieux.		En raison de la crise sanitaire causée par la pandémie de COVID 19, l'édition 2020 de Québec Mines + Énergie a été offerte en formule Web entièrement gratuite.
Accès aux documents		
3. Obstacle	Certains documents produits par le Ministère sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.	
3. Objectif	Prendre les mesures requises pour rendre accessibles ou adapter les documents, conformément à la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, en application de l'article 26.5 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.	
Mesure 3.1	À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en format adapté.	
Indicateurs		Résultats 2020-2021
Nombre de requêtes reçues, traitées et résolues.		Aucune requête.
Nombre de documents en format adapté produits sur demande.		Aucune demande.

Mesure 3.2	Traiter et résoudre les plaintes relatives à l'accès aux documents et aux services offerts par le Ministère.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues		Aucune plainte.
Mesure 3.3	S'assurer, dans la mesure du possible, que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Description des efforts déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité.		La conformité aux normes d'accessibilité se fait en continu. À cet effet, un guide des bonnes pratiques en accessibilité Web est utilisé par les membres du personnel qui produisent et intègrent des contenus.
Accueil et intégration du nouveau personnel		
4. Obstacle	Le Programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel ne contient pas d'information au sujet des personnes handicapées et des gestes à poser pour assurer la prise en charge de leurs besoins dès l'entrée en poste. De plus, le gestionnaire peut éprouver des difficultés à cet égard et avoir besoin d'un accompagnement lors de ce processus.	
4. Objectif	Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés afin d'optimiser leur bien-être et leur efficacité au travail et accompagner leurs gestionnaires dans l'exercice de leurs rôles et responsabilités à cet égard.	
Mesure 4.1	Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration des employés handicapés.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Nombre d'accompagnements effectués.		Aucune requête en accompagnement pour l'accueil d'un nouvel employé ou d'une nouvelle employée.
Approvisionnement accessible		
5. Obstacle	Les biens et services acquis par le Ministère peuvent être inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.	
5. Objectif	Tenir compte de la notion d'accessibilité lors de l'achat et de la location de biens et services.	
Mesure 5.1	Utiliser le guide d'accompagnement de l'Office des personnes handicapées du Québec intitulé <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées : volet équipements de bureau</i> .	
Indicateurs		Résultats 2020-2021
Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.		Comme le recommande l'OPHQ, le Guide est à la disposition de la direction responsable des acquisitions. La plupart des achats sont effectués par le Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG).
Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.		Aucune plainte.
Embauche et mobilité		
6. Obstacle	La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité des personnes handicapées.	
6. Objectif	S'assurer que les personnes handicapées sont soumises aux critères de sélection conformes aux différents processus d'embauche. Souscrire aux objectifs d'embauche des personnes handicapées en vue d'atteindre un taux de représentativité de 2 % de l'effectif régulier, conformément à la Loi sur la fonction publique.	
Mesure 6.1	À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi pour favoriser l'accroissement de la présence des personnes handicapées et d'autres groupes sous-représentés au Ministère.	
Indicateurs		Résultats 2020-2021
Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif régulier du Ministère.		Nombre de membres du personnel régulier dans le groupe cible au 31 mars 2021 : 19 ² Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%) : 1,4 ³
Nombre d'employés handicapés embauchés en 2020-2021 : • Réguliers • Occasionnels • Étudiants		Nombre de personnes handicapées embauchées en 2020-2021 : • Régulier : 3 • Occasionnel : 1 • Étudiant : 0

² Source : Rapport annuel de gestion MERN 2020-2021

³ *Idem*

Mesure 6.2	Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les listes de déclaration d'aptitudes (LDA) ou dans les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Rappel aux gestionnaires de favoriser l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées lors du processus d'embauche.		Lors des demandes d'embauche, la Direction générale des ressources humaines rappelle aux gestionnaires l'importance de favoriser l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées. Lors de la transmission d'un suivi de présentation dans le cadre d'une demande de personnel, les personnes handicapées et les membres de communautés culturelles apparaissent en tête de liste.
Mesure 6.3	Promouvoir auprès des gestionnaires l'utilisation des différents outils d'information portant sur la diversité et l'inclusion disponibles sur le site Web Portail diversité du SCT.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Promotion des outils disponibles sur le site Web Portail diversité.		Une note a été envoyée aux gestionnaires, le 12 juin 2020, pour les informer qu'un nouvel onglet a été ajouté dans la section de l'intranet qui leur est réservée afin d'y regrouper l'ensemble des informations relatives à la diversité, y compris les programmes et outils en lien avec les personnes handicapées. Deux fascicules sur les thèmes de l'accueil, de l'intégration, du maintien en emploi et du cheminement de carrière et l'outil complémentaire « Être un leader inclusif » ont également été joints à la note.
Mesure 6.4	Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).	
Indicateurs		Résultats 2020-2021
Note envoyée aux gestionnaires pour les inviter à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.		Une note a été envoyée à l'ensemble des gestionnaires les 5 novembre 2019 (édition 2020-2021) et 2 novembre 2020 (édition 2021-2022) pour les inviter à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.
Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus.		Édition 2021-2021 : 2 projets soumis ont été retenus, mais sans financement Édition 2021-2022 : 4 projets soumis ont été retenus et financés.
7. Obstacle	Il existe encore une grande méconnaissance des différentes conditions médicalement reconnues comme étant incapacitantes. Cette méconnaissance entraîne un faible taux de déclaration aux employeurs de certains types d'incapacité, comme ceux liés à l'apprentissage, au développement, à la mémoire, à la santé mentale ou à la douleur. Cela a pour conséquence de biaiser le taux de représentativité réel des employés handicapés et peut donc nuire à la mobilisation et à la création de ressources adaptées, renvoyant l'idée que ces adaptations n'auront qu'une faible portée.	
7. Objectif	Sensibiliser les employés, dont ceux nouvellement embauchés, à la déclaration d'une incapacité dans le formulaire Accès à l'égalité en emploi.	
Mesure 7.1	Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication en vue de sensibiliser les employés à la déclaration d'une incapacité dans le formulaire Accès à l'égalité en emploi.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Nombre et description des activités de communication effectuées.		Cette mesure n'a pas été mise en œuvre pour l'année 2020-2021. Toutefois, des réflexions sont en cours concernant la faisabilité d'une mise à jour du formulaire Accès à l'égalité pour le personnel du Ministère.
Information et sensibilisation		
8. Obstacle	Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.	
8. Objectif	Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées, aux obstacles qu'elles peuvent rencontrer ainsi qu'aux différentes mesures ou stratégies à mettre en place afin de faciliter leur intégration.	
Mesure 8.1	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.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Plan d'action diffusé.		Le Plan d'action ainsi que le Bilan 2019-2020 ont été diffusés dans l'intranet du Ministère ainsi que sur le site Québec.ca.
Mesure 8.2	Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées et de la Semaine québécoise des personnes handicapées.	
Indicateurs		Résultats 2020-2021
Nombre et nature des activités réalisées lors de la Journée internationale des personnes handicapées.		Une activité réalisée : manchette publiée dans l'intranet ministériel le 3 décembre 2020 intitulée « Développons notre résilience collective ».
Nombre et nature des activités réalisées lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées.		Trois activités réalisées : trois manchettes publiées dans l'intranet ministériel sur les thèmes suivants : 2 juin 2020 : Lancement de la Semaine québécoise des personnes handicapées 4 juin 2020 : Mythes sur les personnes handicapées 5 juin 2020 : La vie au temps de la COVID-19 : témoignages de personnes handicapées

9. Obstacle	La méconnaissance qu'a une personne handicapée des outils et services adaptés mis à sa disposition peut entraîner des obstacles à son bien-être et à son efficacité dans son poste de travail.	
9. Objectif	Informer les employés handicapés quant aux outils et services adaptés mis à leur disposition.	
Mesure 9.1	Faire la promotion de la boîte courriel Personnes handicapées où sont recueillis les commentaires, les préoccupations et les besoins des employés handicapés.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Nombre et nature des activités promotionnelles réalisées.		Une activité réalisée. À l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, une manchette a été diffusée dans l'intranet dans laquelle on rappelle la disponibilité et l'objectif de la boîte courriel Personnes handicapées.
Mesure 9.2	Définir l'offre de services destinée aux employés handicapés, en faire la promotion et la diffuser dans la section Personnes handicapées de l'intranet ministériel.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Nombre et nature des activités promotionnelles réalisées.		Une activité réalisée. Le contenu de la section Personnes handicapées a été actualisé afin d'y ajouter de l'information concernant le soutien et les services offerts aux employées et employés handicapés du Ministère.
Mesures d'urgence		
10. Obstacle	Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spécifiques.	
10. Objectif	S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes du Ministère) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.	
Mesure 10.1	S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Information disponible et à jour dans l'intranet et dans la section Personnes handicapées.		La mise à jour est faite en continu.
Mesure 10.2	Mettre à jour et diffuser les plans des mesures d'urgence des différents bâtiments occupés par le Ministère au moyen d'une manchette dans l'intranet et l'ajouter dans la section Personnes handicapées	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Information disponible et à jour dans l'intranet et dans la section Personnes handicapées.		Puisque le fonctionnement sera à revoir pour s'adapter à la réalité du télétravail, aucune manchette n'a été diffusée.
Mesure 10.3	Recommander aux unités administratives concernées un plan d'action adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Plans d'action recommandés aux unités administratives employant des personnes handicapées.		En raison du confinement et du télétravail obligatoire, il n'y a pas eu de mise à jour des membres de l'équipe d'urgence puisque le personnel était absent des lieux de travail. Le fonctionnement sera à revoir pour s'adapter à la réalité du télétravail.
Mesure 10.4	Informar, lors d'une rencontre annuelle et ponctuellement lors de l'embauche de nouvelles personnes handicapées, les secouristes et leur substitut, les personnes handicapées et les personnes accompagnatrices de la procédure et des mesures d'urgence.	
Indicateur		Résultats 2020-2021
Nombre de rencontres effectuées.		En raison de la pandémie et du télétravail, il n'y a pas eu de rencontre dans la dernière année.

OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2021-2024

Accessibilité physique

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.

Objectif

Offrir un environnement accessible, adapté et sécuritaire aux employées et employés handicapés.⁴

Mesures

- 1.1 Lors d'aménagement ou de réaménagement, tenir compte des conditions favorisant l'accessibilité des lieux pour l'ensemble du personnel.
- 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 les équipements et les outils adaptés à ses besoins.
- 1.3 Ajouter au formulaire de demande d'adaptation d'un poste de travail une section permettant à une personne handicapée ou à son ou sa gestionnaire de préciser, s'il y a lieu, une condition particulière ou un handicap, et ce, afin que le service d'ergonomie puisse traiter la demande de façon prioritaire.

Responsables

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

Échéancier

En continu.

Ajout au formulaire : 2021-2022

Indicateurs de résultats

Nombre de modifications et d'adaptations effectuées ainsi que leur description, y compris l'adaptation aux besoins individuels des personnes handicapées.

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

Modification du formulaire de demande d'adaptation d'un poste de travail.

⁴ 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)

Obstacle 2

Les activités offertes au public peuvent comporter des obstacles et s'avérer inaccessibles à une personne handicapée.

Objectif

Promouvoir l'accessibilité des lieux lors de la tenue d'événements et d'activités offerts au public par le Ministère.

Mesure

2.1 Promouvoir l'accessibilité du congrès Québec Mines + Énergie sur le site Web ministériel et le site Web officiel du congrès.

Responsables

Direction des communications (DCOM) et Secteur de l'innovation et de la transition énergétiques.

Échéancier

Novembre 2021

Indicateur de résultats

Nombre et nature des activités promotionnelles réalisées.

Obstacle 3

Les personnes handicapées qui utilisent des véhicules électriques peuvent éprouver de la difficulté à brancher leur véhicule si les bornes de recharge ne sont pas disponibles dans leur espace de stationnement réservé.

Objectif

Analyser la possibilité de sensibiliser les partenaires à l'importance d'installer des bornes de recharge pour véhicule électrique dans les espaces de stationnement réservés aux personnes handicapées.

Mesures

3.1 Rapport d'analyse

3.2 Fournir une fiche ou un outil de sensibilisation aux partenaires portant sur l'installation de bornes de recharge pour véhicule électrique dans les espaces prévus.

Responsable

Direction générale des opérations et de l'innovation, Secteur de l'innovation et de la transition énergétiques

Échéancier

Rapport d'analyse : 2022-2023.

Fiche ou un outil de sensibilisation destiné aux partenaires : en continu.

Indicateurs de résultats

État d'avancement du rapport d'analyse

Nombre de partenaires sensibilisés

Accès aux documents

Obstacle 4

Certains documents produits par le Ministère peuvent ne pas être conformes au standard d'accessibilité des documents téléchargeables (SGQRI-008-02).

Objectif

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 sociale⁵.

Mesures

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

4.2 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.

Responsable

Direction des communications (DCOM).

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Nombre de documents en format adapté produits sur demande.

Description des efforts déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité.

Intégration et maintien en emploi

Obstacle 5

Besoins d'accommodement en lien avec des limitations physiques, neurologiques ou psychologiques pour certains membres du personnel du Ministère.

Objectif

Répondre aux demandes d'accommodement des employées et employés handicapés du Ministère.

Mesures

5.1 Mettre en place, dans la mesure du possible, les mesures d'accommodement nécessaires, auprès des personnes handicapées, à la suite d'une demande⁶.

Responsables

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

⁵ 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).

⁶ L'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte. En matière d'accommodement, il existe quatre règles de base soit 1) la responsabilité d'accommodement incombe d'abord au décideur, 2) le décideur a une obligation de moyen et non de résultat, 3) toute demande d'accommodement est traitée individuellement, 4) l'obligation d'accommodement incombe d'abord au décideur, mais les parties doivent collaborer à la recherche d'une solution. (CDPDJ, 2018) <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/index.html>

Échéancier

En continu.

Indicateur de résultats

Nombre de demandes d'accommodement reçues et traitées et nature des mesures mises en place.

Obstacle 6

Difficulté à intégrer et à maintenir en emploi les personnes handicapées.

Objectifs

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.

Mesure

6.1 Lors de l'accueil et de l'intégration de personnes handicapées nouvellement embauchées, proposer aux gestionnaires un accompagnement et leur faire connaître les outils ministériels en la matière.

Responsable

Direction générale des ressources humaines (DGRH).

Échéancier

À partir de 2022-2023 puis en continu par la suite.

Indicateur de résultats

Nombre de gestionnaires accompagnés.

Approvisionnement accessible

Obstacle 7

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent être inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.

Objectif

Tenir compte, dans le processus d'approvisionnement en biens et en services, que le Ministère loue ou achète⁷, de l'accessibilité de ceux-ci aux personnes handicapées..

Mesure

7.1 Lorsque cela est applicable et possible, utiliser le guide d'accompagnement de l'Office des personnes handicapées du Québec intitulé *L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées : volet équipements de bureau*.

Responsable

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

Échéancier

En continu.

Indicateur de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

⁷ L'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale se lit comme suit : « Les ministères, les organismes publics et les municipalités tiennent compte dans leur processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes handicapées. » (OPHQ, 2019).

Embauche et mobilité

Obstacle 8

Les personnes handicapées sont sous-représentées dans l'effectif du Ministère.

Objectif

Favoriser l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées au Ministère.

Mesures

- 8.1 Au moment de la dotation, présenter prioritairement les candidatures des personnes handicapées inscrites dans les banques de personnes qualifiées.
- 8.2 Promouvoir annuellement le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) du SCT, par une note envoyée aux gestionnaires des secrétariats et des directions du Ministère.

Responsables

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

Échéancier

En continu.

PDEIPH : annuellement

Indicateurs de résultats

Nombre de personnes handicapées embauchées.

Taux de représentation des personnes handicapées dans l'effectif régulier du Ministère.

Note envoyée aux gestionnaires pour les inviter à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.

Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus.

Information et sensibilisation

Obstacle 9

Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.

Objectif

Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées, aux obstacles qu'elles peuvent rencontrer ainsi qu'aux différentes mesures ou stratégies à mettre en place afin de faciliter leur intégration.

Mesures

- 9.1 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.
- 9.2 Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).
- 9.3 Suivre la formation de l'OPHQ portant sur l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées.

Responsables

Direction générale des ressources humaines (DGRH), Direction des communications (DCOM) et coordonnatrice des services aux personnes handicapées.

Échéancier

Annuellement.

Formation : novembre 2021

Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé.

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

Attestation de formation reçue.

Mesures en situation d'urgence**Obstacle 10**

L'évacuation des édifices, en cas d'urgence, peut être difficile pour certaines personnes handicapées.

Objectif

S'assurer que les employées et employés handicapés peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.

Mesure

10.1 Réviser les procédures en matière d'évacuation en situation d'urgence pour les employées et employés handicapés du Ministère dans le but de les adapter à la réalité du mode de travail hybride.

Responsable

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

Échéancier

2022-2023

Indicateur de résultats

Procédures révisées, mises à jour et diffusées dans l'intranet du Ministère dans une manchette.

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le Plan d'action 2021-2024 a été adopté le 2 décembre 2021 par la sous-ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles. Comme le prévoit la Loi, le Plan d'action a été publié sur le site Web du Ministère ainsi que dans l'intranet ministériel. La sous-ministre a également fait parvenir le Plan d'action à l'Office des personnes handicapées du Québec, qui l'a déposé sur son site Web.

Le Plan d'action est disponible en format PDF sur le site Web du Ministère à l'adresse suivante : mern.gouv.qc.ca/le-ministere/politiques-directives-autres-documents/.

Il est possible de 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@mern.gouv.qc.ca

Heures d'ouverture :

Les lundis, mardis, jeudis et vendredis de 8 h 30 à 16 h 30

Les mercredis de 10 h à 16 h 30

