

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2020-2023

SOCIÉTÉ DU PLAN NORD

Table des matières

Contexte	3
Portrait de la Société du Plan Nord	3
Mission	3
Mandat	3
Valeurs	4
Structure organisationnelle	4
Personne responsable du plan d'action	5
Lieux	5
Québec (siège social)	5
Mesures	6
Adoption et diffusion	10

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 2020-2023.

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 du Plan Nord.
- 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 70 employés et la structure organisationnelle est répartie de la manière suivante :

- Président-directeur général
 - Direction des affaires autochtones, des affaires externes et des communications
- 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 :
 - Direction des programmes et des relations territoriales,
 - Bureau de commercialisation;
- Direction générale de l'administration et du soutien à la gouvernance.

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 SPN désigne à titre de coordonnatrice des services et du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées :

Madame Marie-Pierre Lapointe
Responsable des ressources humaines
900, boulevard René-Lévesque Est, bureau 720
Québec (Québec) G1R 2B5
Téléphone : 418 643-1874, poste 66443
marie-pierre.lapointe@spn.gouv.qc.ca

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, 3^e 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	Indicateurs de résultats	Responsables
Connaissances des obstacles.	Améliorer les connaissances 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 l'intranet, publier des informations pertinentes sous forme de capsules.	Une ou deux fois par année	Les renseignements pertinents sont partagés.	Responsable des ressources humaines
Accessibilité au bâtiment en cas de mesure d'urgence.	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
Les postes de travail ne sont pas conçus et adaptés pour répondre aux besoins des personnes handicapées.	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, le responsable des ressources matérielles et Infrastructures technologiques Québec (au besoin)

Obstacles	Objectifs	Mesures	Échéances	Indicateurs de résultats	Responsables
Les locaux des bureaux en région ne sont pas conçus pour recevoir des personnes en situation de handicap.	Faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap.	Comme les bureaux de la SPN en région n'ont pas de commodités pour faciliter les déplacements des personnes handicapées, les employés sont sollicités pour aller à la rencontre de ces personnes afin d'éviter les déplacements inutiles et de les accommoder dans la mesure du possible.	En continu	Les procédures ont été respectées.	Tous les employés de la SPN pour les bureaux ne disposant pas de commodités afin d'accueillir les personnes handicapées.
Les directives concernant l'accueil dans les bureaux de la SPN des personnes en situation de handicap sont méconnues par le personnel de l'accueil.	Mettre au point une procédure avec des consignes claires destinées au personnel responsable de l'accueil.	Rédaction d'une procédure pour l'accueil et l'orientation vers les ressources réservées aux personnes handicapées dans les locaux de la Société et publication dans l'intranet de la SPN.	Printemps 2021	Respecter la procédure et la diffuser.	Responsable des ressources humaines
Dans l'éventualité d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut faire face à certaines difficultés.	S'assurer que notre plan des mesures d'évacuation prend en compte la présence des personnes handicapées.	Recommander un plan d'intervention en cas d'urgence, adapté aux besoins des personnes handicapées.	Au besoin	Mesure appliquée sur le plan des mesures d'urgence.	Responsable des mesures d'urgence

Axe 2 : Embauche

Obstacles	Objectifs	Mesures	Échéances	Indicateurs de résultats	Responsables
Peu de personnes handicapées présentent leur candidature.	Favoriser l'embauche des personnes handicapées.	Rappel aux gestionnaires	En continu pour ce qui est de l'affichage de postes	Nombre de personnes embauchées ayant un handicap.	Responsable des ressources humaines
Les programmes pour faciliter l'embauche des personnes handicapées sont méconnus.	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 l'intranet.	Printemps 2021	Nombre de personnes embauchées ayant un handicap.	Responsable des ressources humaines
Visibilité des postes en affichages sur des sites Web s'adressant spécialement aux personnes handicapées.	Favoriser et contribuer à ce que les personnes handicapées puissent prendre connaissance des postes vacants à la SPN.	Afficher les postes vacants sur les médias disponibles à Québec et en région. Voir afin d'afficher nos postes vacants auprès de certains organismes s'adressant aux personnes handicapées.	En continu		Responsable des ressources humaines

Axe 3 : Communication

Obstacles	Objectifs	Mesures	Échéances	Indicateurs de résultats	Responsables
Manque d'information sur les défis des personnes handicapées au quotidien et en milieu de travail.	Sensibiliser le personnel de la SPN à la cause des personnes handicapées au quotidien et en milieu de travail.	Durant la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH), sensibiliser le personnel au moyen de nouvelles dans l'intranet, d'affiches et de capsules vidéo.	Annuelle	Diffuser l'information de la SQPH et publier le plan d'action dans l'intranet.	Responsable des ressources humaines

Obstacles	Objectifs	Mesures	Échéances	Indicateurs de résultats	Responsables
Manque d'information sur les défis des personnes handicapées au quotidien et en milieu de travail.	Sensibiliser le personnel de la SPN à la cause des personnes handicapées au quotidien et en milieu de travail.	Publication du plan d'action dans l'intranet.	Annuelle	Diffuser l'information de la SQPH et publier le plan d'action dans l'intranet.	Responsable des ressources humaines
Les obligations liées à l'accessibilité au moment de l'achat ou de la location de biens ou de services sont méconnues.	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 SPN. Cette fiche est disponible sur le site de l'Office des personnes handicapées du Québec.	Janvier 2021	Note et guide envoyés aux responsables des acquisitions au sein de la SPN.	Responsable des ressources humaines
Manque de sensibilisation du personnel de la SPN.	Création d'un groupe de travail en 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.	Communiquer avec les employés de la SPN afin de vérifier leur intérêt et leur disponibilité.	En continu	Tenue d'au moins une rencontre du groupe de travail par année.	Mise en place du groupe de travail : responsable des ressources humaines
Certains documents produits sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information et aux communications.	Fournir l'accès à un document et à un service en format adapté selon le choix de la personne handicapée qui en fait la demande, conformément à la politique gouvernementale. L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, en application de l'article 26.5 de la Loi.	Prendre les mesures adéquates pour bien répondre au service ou fournir le document demandé.	En continu	Nombre de requêtes, nombre de documents en format adapté produits sur demande. Dossier migré	Responsable des communications Responsable de la transformation numérique

Obstacles	Objectifs	Mesures	Échéances	Indicateurs de résultats	Responsables
Accès au contenu de notre site Web et de notre intranet pour les personnes handicapées.	Réduire, voire éliminer les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents.	S'assurer que la norme sur l'accessibilité des sites Web est respectée. Migration du site informationnel de la SPN vers Québec.ca qui respecte ces standards. Intégration des standards dans les appels d'offres des sites transactionnels externe.	Au besoin Printemps 2021	Nombre de requêtes, nombre de documents en format adapté produits sur demande.	Responsable des communications Responsable de la Transformation numérique

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

La SPN 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 SPN 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. Aucune plainte n'a été reçue en 2019-2020.

Adoption et diffusion

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2023 a été adopté par le président-directeur général le 29 mars 2021 et sera déposé au prochain comité de gouvernance, d'éthique et de ressources humaines.

Ce plan d'action peut être consulté par le public et nos employés directement sur le site Internet et dans l'intranet de la SPN. 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 SPN espère par cette initiative limiter l'usage du papier dans une perspective de développement durable.

