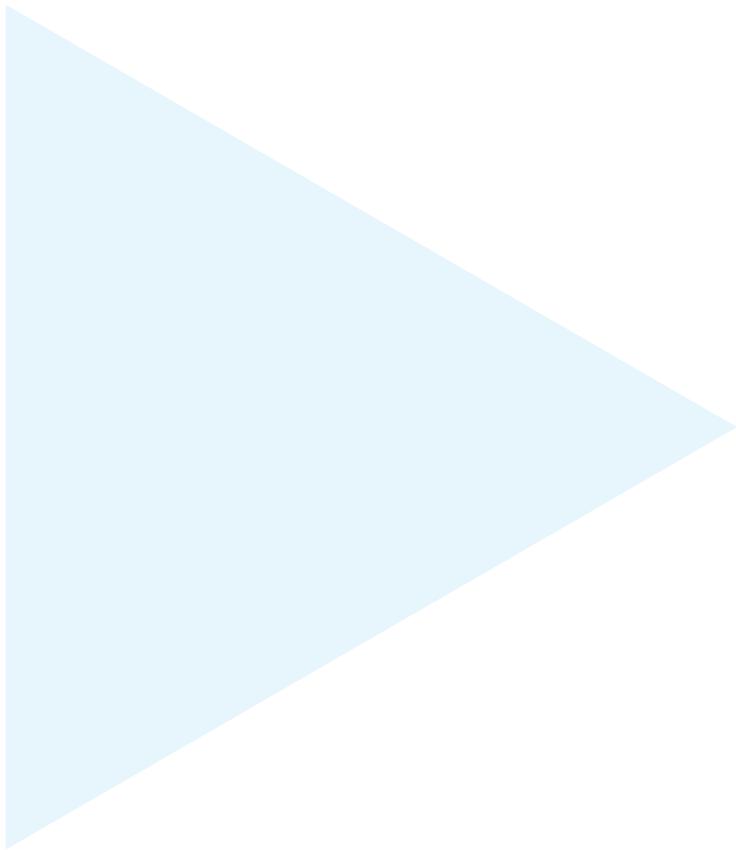


PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

2016-2018

Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles



La version intégrale de ce document est accessible sur le Web à mern.gouv.qc.ca/ministere/a-propos/politiques-ministerielles/.

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

ISBN : 978-2550-77504-1 (Imprimé)
ISBN : 978-2-550-77505-8 (PDF)

Mot du sous-ministre

C'est avec plaisir que je vous présente le Plan d'action 2016-2018 à l'égard des personnes handicapées du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN). Grâce à ce plan d'action, le Ministère peut contribuer de façon significative aux orientations et aux objectifs de la politique gouvernementale *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*, adoptée par le Gouvernement du Québec en juin 2009 et du Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux, qui a pour but de favoriser la mise en œuvre de ladite politique.

En plus de répondre aux obligations que prévoit la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, ce plan s'inscrit dans la continuité des mesures prises dans le cadre du Plan d'action à l'égard des personnes 2011-2015 du MERN.

Par ce plan d'action, le Ministère entend également renouveler ses engagements et poursuivre ses efforts en vue de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées et d'accroître leur participation sociale. Cette réflexion s'harmonise donc au souci d'intégrer davantage le principe de développement durable en matière d'équité et de solidarité sociale.

En terminant, je tiens à remercier les membres du Comité sur l'intégration des personnes handicapées ainsi que le personnel du Ministère. Ensemble nous pouvons en assurer la mise en œuvre pour le bénéfice de l'ensemble de la société.

Le sous-ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles,

A handwritten signature in blue ink, reading "Robert Keating". The signature is fluid and cursive, with the first name "Robert" and the last name "Keating" clearly distinguishable.

Robert Keating

Table des matières

Mot du sous-ministre	II
Introduction	1
Portrait de l'organisation	2
Mission	2
Vision.....	2
Domaines d'activité.....	2
Organisation administrative	2
Produits et services	3
Clientèles.....	3
Élaboration du Plan d'action	4
Coordonnatrice des services aux personnes handicapées.....	4
Comité sur l'intégration des personnes handicapées	4
Bilan des mesures prises en 2015-2016	5
Accessibilité physique.....	5
Accès aux documents.....	6
Accueil et intégration du nouveau personnel	7
Approvisionnement accessible	8
Embauche et mobilité	8
Information et sensibilisation	10
Mesures d'urgence	11
Liste des obstacles ciblés et des mesures retenues pour l'année 2016-2017	13
Accessibilité physique.....	13
Accès aux documents.....	13
Accueil et intégration du nouveau personnel	14
Approvisionnement accessible	15
Embauche et mobilité	15
Information et sensibilisation	16
Mesures d'urgence	18
Adoption et diffusion du Plan d'action	19
Pour nous joindre.....	19
Coordonnées	19

Introduction

Le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN) s'est engagé dans une démarche de réduction des obstacles visant à favoriser l'intégration et la participation sociales et professionnelles des personnes handicapées. Depuis maintenant dix ans, des mesures ont été mises en place. Un bilan de celles-ci a été réalisé annuellement dans le cadre de la mise en œuvre de chacun des plans d'action à l'égard des personnes handicapées (2007-2008, 2008-2011, 2011-2015 et 2015-2016).

Le Plan d'action s'inscrit en concordance dans les défis et les priorités du Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux, qui visent à favoriser la mise en œuvre de la politique gouvernementale À part entière, adoptée en 2009. Le Plan d'action respecte également les exigences de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (ci-après dénommée la Loi) (RLRQ, c. E-20.1). En vertu de l'article 61.1 de cette loi, tous les ministères et organismes publics qui emploient au moins 50 personnes doivent produire, adopter et rendre public annuellement un plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

Dans le souci d'assurer la cohérence avec les efforts gouvernementaux et la 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, la définition énoncée dans la Loi (article 1. 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 ».

Portrait de l'organisation

Le Ministère compte 1 445 employés. Son siège social est situé à Québec et ses installations sont réparties dans l'ensemble du territoire québécois.

MISSION

Assurer la gestion et soutenir la mise en valeur des ressources énergétiques et minérales ainsi que du territoire du Québec, dans une perspective de développement durable.

VISION

Une équipe reconnue pour son expertise de pointe et sa gestion responsable du développement des ressources énergétiques et minérales ainsi que du territoire québécois.

DOMAINES D'ACTIVITÉ

Le Ministère intervient dans les secteurs d'activité suivants : les ressources énergétiques, les ressources minérales et le territoire. Pour mener à bien ses mandats sectoriels, il dispose d'une structure administrative qui reflète les secteurs d'intervention qui lui sont propres.

ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Le sous-ministre dirige l'administration du Ministère. Quatre unités administratives relèvent directement du sous-ministre :

- Secrétariat général (SG);
- Direction générale des mandats stratégiques (DGMS);
- Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI);
- Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle (DGRFMGC).

Afin d'accomplir la mission du Ministère, le sous-ministre reçoit l'appui de trois sous-ministres associés qui sont à la tête des secteurs suivants :

- Secteur de l'énergie;
- Secteur des mines;
- Secteur du territoire.

Deux unités administratives sous sa responsabilité relèvent d'autres ministères :

- Direction des affaires juridiques (DAJ), relevant du ministère de la Justice (MJQ);
- Direction des communications (DCOM), relevant du ministère du Conseil exécutif (MCE).

PRODUITS ET SERVICES

L'éventail des produits et services offerts par le Ministère amène régulièrement des citoyens et des entreprises à traiter avec lui.

Les principaux produits et services du Ministère sont les suivants :

- L'attribution de droits d'occupation des terres publiques et de droits miniers;
- L'attribution des différents permis et autorisations nécessaires à l'exploration et à l'exploitation des ressources naturelles sous sa responsabilité;
- L'enregistrement et la publication de l'information foncière;
- Des programmes d'aide à la mise en valeur et des services-conseils et des programmes éducatifs;
- Des cartes thématiques et des banques de données;
- Des programmes d'aide financière et des outils de sensibilisation à l'efficacité énergétique et à la réduction des GES;
- La publication de résultats d'analyses et de recherches appliquées, de guides et d'outils techniques.

CLIENTÈLES

L'ensemble de la clientèle du Ministère comprend les citoyens et les clients d'affaires.

La clientèle du Ministère se compose principalement des groupes suivants :

- Les villégiateurs;
- Les titulaires de droits fonciers;
- Les professionnels des ressources énergétiques et minérales, notamment ceux du domaine foncier : les arpenteurs-géomètres, les évaluateurs agréés, les notaires, les avocats, les courtiers, les architectes, les ingénieurs, les prospecteurs miniers, etc.;
- Les équipementiers, les entreprises de services ainsi que les associations et organismes représentant des secteurs de ressources énergétiques et minérales, y compris les énergies renouvelables;
- Les entreprises et les industries grandes consommatrices d'énergie;
- Les sociétés d'exploitation et d'exploration minières, les pétrolières et gazières, ainsi que les entreprises de distribution et de transport de produits énergétiques;
- Les promoteurs de projets industriels, commerciaux et résidentiels sur le territoire public ou encore liés à la mise en valeur des ressources énergétiques et minérales;
- Les bénéficiaires des programmes d'efficacité énergétique (résidences, entreprises, institutions, commerces).

Élaboration du Plan d'action

La responsabilité de l'élaboration du Plan d'action relève de la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI). 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} Sandra Gagné, conseillère en gestion des ressources humaines à la DGRHRI. M^{me} Gagné 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 :

M^{me} Sandra Gagné
5700, 4e Avenue Ouest, bureau D 416
Québec (Québec)
418 627-6268, poste 3854
sandra.gagne@mern-mffp.gouv.qc.ca

COMITÉ SUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

La composition du comité est révisée annuellement. Il est composé de représentants des différents secteurs du Ministère et du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP), d'employés ayant une incapacité, de collaborateurs des services administratifs responsables de mesures prévues au plan, ainsi que de la personne désignée à titre de coordonnatrice de 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. Plus précisément, le Comité a 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 2016-2018 sont :

- M^{me} Sandra Gagné, coordonnatrice, DGRHRI
- M. Martin Couture, collaborateur, DGRFMGC
- M^{me} Marie-Sylvie Châteauvert, collaboratrice, DGRFMGC
- M^{me} Lucie Delamarre, répondante du Secteur du territoire - MERN
- M^{me} Diane Fillion, répondante du Secteur des mines - MERN
- M^{me} Josée Gagné, répondante du Bureau du forestier en chef - MFFP
- M. Carl Maltais, répondant du Secteur de l'énergie - MERN
- M^{me} Guylaine Parent, répondante du Secteur des forêts - MFFP
- Poste vacant au Secteur des opérations régionales - MFFP
- M. Frédéric Hébert, répondant du Secteur de la faune et des parcs - MFFP

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 (MFFP) a été créé. Les services administratifs responsables de mesures prévues aux plans (DGRHRI, DGRFMGC et DCOM) desservent les deux ministères. Or, le Comité sur l'intégration des personnes handicapées composé des répondants des différents secteurs des deux ministères et des collaborateurs des services administratifs a été maintenu.

Bilan des mesures prises en 2015-2016

Le bilan des mesures permet d'apprécier la mise en œuvre des mesures retenues dans le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées pour l'année 2015-2016. Il permet également d'observer la persistance de certains obstacles, s'il y a lieu.

Le bilan rend compte des mesures réalisées dans des secteurs d'activité comportant des obstacles à l'intégration des personnes handicapées. Les secteurs d'activité sont les suivants :

ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE

1. Obstacles

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 s'avérer inadaptés aux besoins d'une personne handicapée.

2. Objectifs

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.

3. Mesures

Privilégier la réalisation d'aménagements accessibles et l'amélioration des conditions proposées à l'ensemble des usagers dans une perspective inclusive.

Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts.

Faire les adaptations nécessaires conformément aux besoins exprimés et aux obstacles constatés.

4. Indicateurs de résultats

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

Nombre de plaintes.

5. État de réalisation des mesures

Nombre de demandes de modification : aucune.

Le projet de rénovation de l'Atrium ayant été complété en 2015, les adaptations ont été réalisées en tenant compte des obstacles présents dans l'environnement.

Nombre de plaintes : aucune plainte reçue.

6. Suites à donner

Poursuivre les démarches de mise en place des normes d'accessibilité des sites Web – Les nouveaux sites en conception devront respecter les normes d'accessibilité.

ACCÈS AUX DOCUMENTS

1. Obstacles

Certains documents produits par le Ministère sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.

2. Objectifs

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.

3. Mesures

À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en formats adaptés.

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.

4. Indicateurs de résultats

Nombre de requêtes.

Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande.

Nombre de plaintes.

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

5. État de réalisation des mesures

Nombre de requêtes/plaintes : aucune.

Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande : aucune demande.

Description des efforts déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité à l'aide de la technologie WordPress et en tenant compte des normes d'accessibilité Web, refonte partielle du site Web du Ministère, et de plusieurs autres pages, dont les suivantes :

- Québec Mines [QuebecMines.gouv.qc.ca]
- Géoinfo Québec [geoinfo.gouv.qc.ca]
- Adresses Québec [adressesquebec.gouv.qc.ca]
- Infolot [infolot.mern.gouv.qc.ca]
- Registre du domaine de l'État [rde.mern.gouv.qc.ca]
- Véhicules électriques [vehiculeselectriques.gouv.qc.ca]
- Greffe de l'arpenteur général du Québec [gagq.mern.gouv.qc.ca]

- Service en ligne de réquisition d'inscription [<https://www.registrefoncier.gouv.qc.ca/sirf/>]
- Politique énergétique [politiqueenergetique.gouv.qc.ca]
- Hydrocarbures [hydrocarbures.gouv.qc.ca]

De plus, un lien menant à une page sur l'accessibilité a été ajouté à la majorité des sites qui ne respectent pas encore les exigences en matière d'accessibilité : mern.gouv.qc.ca/accessibilite

6. Suites à donner

Poursuivre les démarches de mise en place des normes d'accessibilité des sites Web. Les nouveaux sites en conception devront respecter les normes d'accessibilité.

ACCUEIL ET INTÉGRATION DU NOUVEAU PERSONNEL

1. Obstacles

Le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel destiné aux gestionnaires comporte trois volets, soit l'accueil immédiat, l'intégration à la tâche et au milieu de travail ainsi que l'accueil ministériel. Des obstacles d'ordre comportemental (attitudes, préjugés, etc.) et organisationnel (procédures, politiques, etc.) peuvent être rencontrés. Le gestionnaire peut éprouver des difficultés à cet égard et nécessiter un accompagnement.

2. Objectifs

Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés en optimisant leur bien-être et leur efficacité dans leur poste de travail et en accompagnant leurs gestionnaires dans l'exercice de leurs rôles et responsabilités.

3. Mesures

Offrir des séances d'accueil ministériel à l'ensemble des nouveaux employés.

Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration d'un employé handicapé.

Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail des employés handicapés nouvellement en poste, à la demande d'un gestionnaire.

4. Indicateurs de résultats

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes.

Nombre de requêtes en accompagnement.

Nombre de requêtes en ergonomie.

5. État de réalisation des mesures

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes : aucune.

Nombre de requêtes en accompagnement : aucune.

Nombre de requêtes en ergonomie : aucune.

6. Suites à donner

Des séances d'accueil sont prévues pour l'année 2016.

Sensibilisation auprès des gestionnaires lors de l'accueil d'une personne handicapée.

Suite à l'accueil de cette personne, effectuer un suivi auprès d'elle et du gestionnaire afin de s'assurer qu'elle a reçu les services adéquats.

APPROVISIONNEMENT ACCESSIBLE

1. Obstacles

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et requérir des adaptations particulières.

2. Objectifs

Tenir compte de la notion d'accessibilité dans le processus d'approvisionnement des biens et des services achetés ou loués.

3. Mesures

Utiliser le guide *L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées* (volet *Équipement de bureau*) de l'OPHQ.

4. Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes.

5. État de réalisation des mesures

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 de services partagés. Un suivi a donc été fait afin de s'assurer de l'utilisation du Guide lors de l'achat et de la location de biens et services.

Nombre de plaintes : aucune demande ou plainte reçue.

6. Suites à donner

Poursuivre les efforts en lien avec l'approvisionnement accessible dans les processus d'achat et de location des biens et services.

EMBAUCHE ET MOBILITÉ

1. Obstacles

La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité des personnes handicapées.

2. Objectifs

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 à l'effectif régulier de 2 %, conformément à la Loi sur la fonction publique.

3. Mesures

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi relatif à l'accroissement de la présence de groupes sous-représentés au Ministère dont font partie les personnes handicapées.

Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les listes de déclaration d'aptitudes (LDA) ou les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.

Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du Programme d'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).

4. Indicateurs de résultats

Taux de représentativité des personnes handicapées à l'effectif régulier du Ministère.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- Réguliers
- Occasionnels
- Étudiants

Rappel aux gestionnaires de favoriser l'embauche de groupes cibles dont font partie les personnes handicapées lors des processus d'embauche.

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

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

5. État de réalisation des mesures

Taux de représentativité des personnes handicapées à l'effectif régulier du Ministère :

14 personnes = taux de 1,1 %.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- Réguliers : 0
- Occasionnels : 1
- Étudiants : 0

Au cours des processus d'embauche, la DGRHRI rappelle aux gestionnaires de favoriser l'embauche de groupes cibles dont font partie les personnes handicapées.

À 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.

Note envoyée à l'ensemble des gestionnaires le 3 novembre 2015 les invitant à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH :

PDEIPH : Nombre de projets proposés : 6

Nombre de projets retenus : 2

6. Suites à donner

Poursuivre les efforts de sensibilisation auprès des gestionnaires pour faire connaître le PDEIPH.

Assurer la continuité dans les mesures entreprises pour soutenir l'embauche de groupes cibles dont font partie les personnes handicapées.

INFORMATION ET SENSIBILISATION

1. Obstacles

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

2. Objectifs

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.

3. Mesures

Diffuser le Plan auprès de l'ensemble du personnel au moyen d'une manchette et le rendre disponible sur la page *Personnes handicapées* dans l'intranet.

Déposer le Plan sur le site Web.

Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).

Élaborer et déployer différents mécanismes de sensibilisation et de diffusion de l'information : outils, manchettes, activités et Plan d'action.

Faire la promotion de la boîte courriel *Personnes handicapées* où sont recueillis les commentaires, préoccupations et besoins des employés.

4. Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé et disponible.

Nombre de fois que le Plan d'action a été consulté sur le site Web.

Nombre de fois que la page intranet *Personnes handicapées* a été visitée.

Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées dans le cadre de la SQPH.

Réalisation d'une capsule vidéo de sensibilisation à la réalité des personnes handicapées.

Nombre de requêtes acheminées à la boîte courriel *Personnes handicapées* et leur description.

5. État de réalisation des mesures

Plan d'action diffusé et disponible sur le site Web ainsi que dans l'intranet.

Nombre de fois que le Plan d'action a été consulté sur le site Web : les données ne sont pas disponibles.

Nombre de fois que la page intranet *Personnes handicapées* (la page commune du Ministère et du MFFP) a été visitée : 443.

Le 3 décembre 2015, mise en ligne d'une manchette de sensibilisation lors de la Journée internationale des personnes handicapées.

Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées dans le cadre de la SQPH :

- Publication d'une manchette de sensibilisation à la SQPH (du 1^{er} au 7 juin 2015), présentation du thème de la semaine, de liens pour des idées de gestes simples et d'un jeu-questionnaire, ainsi qu'une invitation à une chorégraphie par la troupe de danse **Gang de roue**.
- Le 3 juin, publication d'une manchette portant sur la Fondation Mira; trois chiens accueillis dans la région de Lanaudière.
- Le 7 juin, durant la SQPH, publication d'une manchette d'un témoignage d'une employée ayant une sœur trisomique.

Aucune capsule vidéo de sensibilisation à la réalité des personnes handicapées n'a été réalisée.

Nombre de requêtes acheminées à la boîte courriel *Personnes handicapées* et leur description : aucune.

Une employée a formulé la nécessité à ce que son environnement de travail permette aux personnes qui la sollicitent de reconnaître son incapacité auditive. Mesure prise : des signes visibles ont été apposés (affiches, symboles, lumière clignotante) au poste de travail de l'employée en guise de sensibilisation.

6. Suites à donner

Poursuivre la sensibilisation du personnel à l'égard des personnes handicapées et à leur intégration.

Publication de manchettes lors de la Journée internationale des personnes handicapées et de la SQPH.

Prévoir une manchette afin d'offrir un soutien aux personnes ayant une incapacité ainsi qu'à leur équipe : proposer une rencontre pour sensibiliser leur équipe de travail et trouver des moyens pour faciliter les relations et les communications.

Réaliser une capsule vidéo de sensibilisation aux personnes handicapées.

MESURES D'URGENCE

1. Obstacles

Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spécifiques.

2. Objectifs

S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes du Ministère) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.

3. Mesures

S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.

Recommander un plan d'action adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées aux unités administratives concernées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.

4. Indicateurs de résultats

Mise à jour du plan de mesures d'urgence.

Plans d'action recommandés aux unités administratives employant des personnes handicapées.

Nombre de plaintes.

5. État de réalisation des mesures

Un plan d'action est recommandé aux unités administratives employant des personnes handicapées afin de s'assurer de leur sécurité lors d'une évacuation.

Mise à jour du plan de mesures d'urgence : Avant l'exercice d'évacuation 2015-2016, nous avons communiqué avec les personnes ayant des incapacités liées la mobilité dans l'édifice afin de leur rappeler la marche à suivre. À la suite de l'exercice, nous avons fait d'autres interventions pour s'assurer que les personnes ayant des incapacités liées à la mobilité ont un accompagnateur.

Adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le MERN.

Nombre de plaintes : aucune.

6. Suites à donner

Continuer l'adaptation des moyens d'évacuation auprès de toutes les personnes handicapées dans les édifices du Ministère.

Déterminer le nombre de personnes sélectionnées (personnes désignées ainsi que leurs remplaçants) pour porter assistance aux personnes handicapées dans les situations d'urgence.

Liste des obstacles ciblés et des mesures retenues pour l'année 2016-2017

Le Plan d'action comporte des mesures ayant pour but de lever les obstacles dans les secteurs d'activité suivants :

ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE

1. Obstacles

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 s'avérer inadaptés aux besoins d'une personne handicapée.

2. Objectifs

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.

3. Mesures

Privilégier la réalisation d'aménagements accessibles et l'amélioration des conditions proposées à l'ensemble des usagers dans une perspective inclusive.

Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts.

Faire les adaptations nécessaires conformément aux besoins exprimés et aux obstacles constatés.

4. Responsable

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

5. Échéancier

En continu.

6. Indicateurs de résultats

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

Nombre de plaintes.

ACCÈS AUX DOCUMENTS

1. Obstacles

Certains documents produits par le Ministère sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.

2. Objectifs

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.

3. Mesures

À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en formats adaptés.

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.

4. Responsable

Direction des communications (DCOM).

5. Échéancier

En continu.

6. Indicateurs de résultats

Nombre de requêtes.

Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande.

Nombre de plaintes.

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

ACCUEIL ET INTÉGRATION DU NOUVEAU PERSONNEL

1. Obstacles

Le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel destiné aux gestionnaires, comporte trois volets, soit l'accueil immédiat, l'intégration à la tâche et au milieu de travail ainsi que l'accueil ministériel. Des obstacles d'ordre comportemental (attitudes, préjugés, etc.) et organisationnel (procédures, politiques, etc.) peuvent être rencontrés. Le gestionnaire peut éprouver des difficultés à cet égard et nécessiter un accompagnement.

2. Objectifs

Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés en optimisant leur bien-être et leur efficacité dans leur poste de travail et en accompagnant leurs gestionnaires dans l'exercice de leurs rôles et responsabilités.

3. Mesures

Offrir des séances d'accueil ministériel accessibles à l'ensemble des nouveaux employés.

Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration des employés handicapés.

Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail d'un employé handicapé nouvellement en poste, à la demande d'un gestionnaire.

4. Responsable

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI).

5. Échéancier

En continu.

6. Indicateurs de résultats

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes.

Nombre de requêtes en accompagnement.

Nombre de requêtes en ergonomie.

Nombre de suivis faits auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées.

APPROVISIONNEMENT ACCESSIBLE

1. Obstacles

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et requérir des adaptations particulières.

2. Objectifs

Tenir compte de la notion d'accessibilité dans le processus d'approvisionnement des biens et des services achetés ou loués.

3. Mesures

Utiliser le guide *L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées (volet Équipement de bureau)* de l'OPHQ.

4. Responsable

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

5. Échéancier

En continu.

6. Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes.

EMBAUCHE ET MOBILITÉ

1. Obstacles

La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité de personnes handicapées.

2. Objectifs

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 à l'effectif régulier de 2 %, conformément à la Loi sur la fonction publique.

3. Mesures

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi relatif à l'accroissement de la présence de groupes sous-représentés au Ministère dont font partie les personnes handicapées.

Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les listes de déclaration d'aptitudes (LDA) ou les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.

Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du Programme d'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).

4. Responsable

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI).

5. Échéancier

En continu.

Échéance fixée par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) pour proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.

6. Indicateurs de résultats

Taux de représentativité des personnes handicapées à l'effectif régulier du Ministère.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- Réguliers
- Occasionnels
- Étudiants

Rappel aux gestionnaires de favoriser l'embauche de groupes cibles dont font partie les personnes handicapées lors des processus d'embauche.

Note envoyée aux gestionnaires les invitant 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

1. Obstacles

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

2. Objectifs

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.

3. Mesures

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.

Déposer le Plan d'action sur le site Web.

Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).

Élaborer et déployer différents mécanismes de sensibilisation et de diffusion de l'information : outils, manchettes, activités et Plan d'action.

Faire la promotion de la boîte courriel *Personnes handicapées* où sont recueillis les commentaires, préoccupations et besoins des employés.

4. Responsable

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI).

Direction des communications (DCOM).

5. En continu.

SQPH : du 1^{er} au 7 juin 2015

JIPH : 3 décembre 2015

Capsule vidéo : automne

6. Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé et disponible.

Nombre de fois que le Plan d'action a été consulté sur le site Web.

Nombre de fois que la page intranet *Personnes handicapées* a été visitée.

Mise en ligne d'une manchette de sensibilisation lors de la Journée internationale des personnes handicapées.

Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées dans le cadre de la SQPH.

Mise en ligne d'une manchette afin d'offrir un soutien aux personnes ayant une incapacité ainsi qu'à leur équipe, pour faciliter les relations et communications.

Réalisation d'une capsule vidéo de sensibilisation à la réalité des personnes handicapées.

Nombre de requêtes acheminées à la boîte courriel *Personnes handicapées* et leur description.

MESURES D'URGENCE

1. Obstacles

Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spécifiques.

2. Objectifs

S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes du Ministère) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.

3. Mesures

S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.

Recommander un plan d'action adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées aux unités administratives concernées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.

4. Responsable

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

5. Échéancier

En continu.

6. Indicateurs de résultats

Mise à jour du plan de mesures d'urgence.

Désignation des accompagnateurs.

Plans d'action recommandés aux unités administratives employant des personnes handicapées.

Nombre de plaintes.

Adoption et diffusion du Plan d'action

Le Plan d'action a été adopté le 24 avril 2017 par le sous-ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles.

Comme le prévoit la Loi, le Plan d'action sera rendu public sur le site Web du Ministère et dans l'intranet ministériel. Le sous-ministre fera également parvenir un exemplaire du Plan d'action à l'Office des personnes handicapées du Québec, qui le déposera sur son site Web.

Il est disponible en format PDF sur le site Web du Ministère, à l'adresse suivante :

mern.gouv.qc.ca/ministere/a-propos/politiques-ministerielles/

Il est possible de se le procurer en médias adaptés sur demande auprès des Services à la clientèle du Ministère (veuillez consulter la section *Pour nous joindre* pour connaître les coordonnées).

Pour nous joindre

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

Télécopieur : 418 644-6513

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



*Énergie et Ressources
naturelles*

Québec 