



MUSÉE DE LA
CIVILISATION

Québec 

Plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées 2023-2024

Adopté le 27 juin 2023

En vertu de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*



TABLE DES MATIÈRES

PORTRAIT DU MUSÉE DE LA CIVILISATION ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉ	3
La mission	3
Les membres du personnel	3
Les secteurs d'activités	3
PERSONNE OU GROUPE DE TRAVAIL RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION.....	5
CONSULTATION DE PERSONNES HANDICAPÉES ET DE LEURS REPRÉSENTANTS	6
OBSTACLES IDENTIFIÉS ET BILAN DES MESURES PLANIFIÉES POUR L'ANNÉE 2022-2023	
OBSTACLES IDENTIFIÉS ET MESURES PLANIFIÉES POUR L'ANNÉE 2023-2024.....	10
REGISTRES DES PLAINTES ET DEMANDES.....	12
ANNEXE.....	13

Portrait du Musée de la civilisation et de ses secteurs d'activité

La mission

Société d'État constituée en vertu de la *Loi sur les musées nationaux*, le Musée de la civilisation a été inauguré le 19 octobre 1988 à Québec. Trois sites forment le complexe muséal : le Musée de la civilisation, la Cité du Séminaire, de même que le Centre national de conservation et d'étude des collections, principal lieu de conservation des collections.

La mission du Musée de la civilisation est de :

- faire connaître l'histoire et les diverses composantes de notre civilisation;
- assurer la conservation et la mise en valeur de la collection ethnographique et des autres collections représentatives de notre civilisation;
- assurer une présence du Québec dans le réseau international des manifestations muséologiques par des acquisitions, des expositions et d'autres activités d'animation.

Les membres du personnel

Le Musée se veut aussi le chef de file dans l'organisation et la réalisation d'expositions, d'activités culturelles et éducatives au Québec et dans le monde. Il s'appuie sur l'expertise de 274 employé.e.s réparti.e.s dans les différents établissements du complexe muséal et de 120 bénévoles créatifs et engagés.

Les secteurs d'activités

Les activités du Musée de la civilisation s'étendent dans les trois sites du complexe muséal. Ces secteurs d'activité sont les suivants :

- Direction générale : Développement et supervision générale, relations avec le conseil d'administration et relations gouvernementales, relations avec les premiers peuples, coordination des activités du conseil d'administration et de ses comités
- Direction de l'administration et du secrétariat général : Budget et finances, contrôle financier et audit interne, paie, affaires juridiques, approvisionnement et gestion contractuelle, gestion des risques, optimisation et amélioration continue, planification stratégique, équité, diversité et inclusion, développement durable, intelligence d'affaires
- Direction de l'accueil et de l'expérience du visiteur : Billetteries, boutiques, Café, vestiaires, guides-animateurs, bénévoles, renseignements et téléphonie, réservation et accueil des groupes, régie et soutien au fonctionnement, protocole et vernissages, sécurité
- Direction de la programmation : Expositions, action culturelle, médiation éducative, engagement dans la communauté, recherche et évaluation, relations internationales, relations avec les musées québécois et canadiens, circulation des expositions, design des expositions et muséographie, ateliers de muséologie et d'ébénisterie
- Direction des collections : Conservation, documentation, consultation des collections, emprunts et prêts de biens de collections, Centre national de conservation et d'étude des collections, gestion des droits d'auteur, chantier des archives, chantier de la bibliothèque, chantier de numérisation

- Direction de la mise en marché et du mécénat : Promotion et publicité, relations de presse, relations publiques, publications, graphisme, site web et réseaux sociaux, développement touristique, commandites, abonnements, locations privées, développement des affaires, mécénat et Fondation
- Direction des immobilisations, du numérique et des technologies : Gestion immobilière, Entretien des bâtiments, baux et assurances, manutention, bureau de projets TI, support informatique, infrastructures et réseaux, télécommunications, sécurité informatique, audiovisuel, éclairage, coordination numérique, accompagnement et développement des compétences numériques, projets numériques, reprographie, gestion documentaire
- Direction des ressources humaines et des communications internes : Dotation, relations professionnelles, santé et sécurité, équité et relativité, formation et développement, évaluation, mobilisation et reconnaissance, communications internes
- Direction du développement et de l'innovation : Réseau des espaces bleus, innovation

Personne ou groupe de travail responsable du plan d'action

Le mandat de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action a été confié à un groupe de travail composé de :

Nom et prénom	Titre	Unité administrative
Éthier, Annie	Chargée de projet – suivi du plan stratégique et responsable du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Direction de l'administration et du secrétariat général
Breton, Denis	Responsable des réservations	Direction de l'accueil et de l'expérience du visiteur
Robinet, Brigitte	Régisseuse	Direction de l'accueil et de l'expérience du visiteur
Laroche, Audrey	Agente de communication et de mise en marché	Direction de la mise en marché et du mécénat
Thériault-Lepage, Caroline	Chargé de projets numériques	Direction des immobilisations, du numérique et des technologies
Martel, Louis-David	Responsable des bâtiments – Architecture	Direction des immobilisations, du numérique et des technologies
Bussièrès, Frédérick	Coordonnateur des droits d'auteur	Direction des collections
Pednault, Brigitte	Conseillère en gestion des ressources humaines	Direction des ressources humaines et des communications internes
Wagner, Valérie	Designer	Direction de la programmation
Harrison, Gabrielle	Chargée de projets à la médiation culturelle et communautaire	Direction de la programmation

Ces personnes sont les représentant.e.s de chaque direction du Musée de la civilisation et composent le Comité équité, diversité et inclusion (autrefois Accessibilité universelle) créé en 2019. Les enjeux prioritaires identifiés par ce comité ont servi de trame de fond à l'élaboration du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Ce plan s'inscrit également dans les grands objectifs du plan stratégique 2023-2027 du Musée de la civilisation.

Consultation de personnes handicapées et de leurs représentants

Dans le cadre de ses activités, le Musée a consulté plusieurs personnes handicapées en 2022-2023, de même que leurs représentants. Soulignons entre autres :

- Quatre rencontres avec des organismes d'aide en emploi : ROSEPH - Duo Emploi, Sphère, Équitravail et Centre de formation Dimensions (détails en annexe);
- Une collaboration avec l'Institut de Réadaptation en Déficience physique de Québec (IRD PQ) dans le cadre du projet Ma maison;
- Des échanges avec Société logique dans le cadre de projets de réaménagement et de construction pour le Musée et pour les Espaces bleus; l'objectif étant de favoriser les principes de design universel en amont des projets;
- La consultation de 37 groupes de personnes handicapées et neurosensibles dans le cadre d'une étude de faisabilité pour la mise en place de journées apaisées.

Les résultats de ces consultations nous amènent à prendre en compte leurs commentaires ou suggestions et à améliorer en continu nos façons de faire.

La responsable de l'élaboration du présent plan d'action est également en contact régulier et rapproché avec l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) afin d'améliorer de manière continue nos gestes et actions pour les personnes handicapées.

Obstacles identifiés et bilan des mesures planifiées pour l'année 2022-2023

En 2022-2023, le Musée a accueilli 86 groupes de personnes handicapées, soit 22 de plus que l'année précédente. De ce nombre, 60 groupes ont effectué une visite autonome et 26 ont effectué une visite dirigée.

Au total, ce sont 807 personnes handicapées et 219 accompagnateurs qui ont effectué une visite en groupe. Rappelons que toutes ces personnes ont bénéficié de la gratuité pour leur billet d'entrée.

	Obstacle	Mesure	Objectif	Indicateur	Responsable	État de réalisation au 31 mars 2023
1	L'ensemble des obstacles possibles dans l'accès aux lieux et aux contenus développés par le Musée	Intégrer une rubrique dédiée à l'accessibilité, l'inclusion et à la conception universelle dans les jalons* de projets (ex. numériques, immobilisations, expositions et activités) *jalons : étape charnière dans le développement des projets impliquant des validations et approbations pour leur poursuite	Considérer les besoins des personnes handicapées en tout début de projet, puis en cours de réalisation	Jalons et documents en appui ajustés afin d'intégrer cette rubrique	Direction de l'administration et du secrétariat général, en collaboration avec les directions concernées	Un extrait du <i>Guide pour une exposition inclusive</i> sert désormais de point de repères pour les équipes dans le suivi des projets. Par exemple, on y retrouve quatre mesures favorisant l'accès aux contenus, cinq mesures favorisant une meilleure visibilité, cinq mesures favorisant la liberté de mouvement et de manœuvre, de même que trois mesures anti-fatigue. Les prochains mois serviront à tester ce nouvel outil et à l'améliorer. Les mesures ont été identifiées en fonction des besoins prioritaires évoqués par les visiteurs et les employés.
2	Accès aux contenus écrits, audios et physiques	Avec l'aide de l'IRDPO, concevoir l'espace du projet Ma maison (exposition permanente jeune public) de manière accessible et développer du contenu en formats adaptés et accessibles au plus grand nombre (ex. : niveau de texte, lisibilité, expérience tactile, etc.	Favoriser un accès au plus grand nombre à ces contenus, donc à une expérience de visite optimale	Nombre de formats adaptés	Direction de la programmation Direction des immobilisations, du numérique et des technologies	Plusieurs considérations d'accessibilité furent intégrées : l'accès facile aux interactifs numériques, la circulation et l'espace de manœuvre des personnes en chaise roulante, la découverte des espaces (ex. : type de poignées), un décor apaisant pour les personnes neurosensibles, l'accès auditif aux contenus textes, etc. Au total, environ cinq éléments concrets furent mis en place pour favoriser une meilleure accessibilité au lieu et aux contenus.
3	Connaissance des enjeux et défis des personnes handicapées	En partenariat avec une entreprise spécialisée, offrir aux employés l'occasion de se mettre dans la peau des personnes handicapées dans un parcours de visite habituel	Sensibiliser les employés aux réalités vécues lors d'une visite au Musée	Nombre d'activités de sensibilisation	Direction de l'administration et du secrétariat général, en collaboration avec les directions concernées	Le Musée s'engage chaque année à rendre disponible des formations pour sensibiliser le personnel aux réalités et besoins des personnes handicapées. Ce sont 54 employé.e.s* du Musée qui ont suivi la formation Développer le réflexe aîné® par Josée Viens de Umano stratégies conseils. Comme certaines caractéristiques d'une personne âgée peuvent ressembler à celles d'une personne handicapée, cela a permis de mieux comprendre notre clientèle afin de mieux la servir et de mieux l'accompagner. La formatrice a proposé des pistes afin de nous permettre d'adapter notre environnement en lien avec l'accessibilité universelle, la sécurité, le parcours client, le mobilier et l'éclairage. Elle a également partagé des pistes au niveau de la communication et des attitudes à adopter. Par des ateliers pratiques, les participant.e.s ont pu expérimenter ce que c'est que de visiter le Musée, en fauteuil roulant, par exemple. *chargé.e.s de projet d'exposition, chargé.e.s de projet numérique, régisseur, préposé.e.s à l'accueil et à la billetterie, guide et gestionnaires
4	Environnement de visite (bruit, achalandage, divers stimuli)	Planifier une offre de visite à des journées spécifiques (plages horaires ciblées) pour des personnes ayant des besoins spécifiques (ex. : TSA, TDAH)	Réunir les conditions optimales de visite pour ces personnes	Nombre d'employés formés Guide de visite complété	Direction de l'accueil et de l'expérience du visiteur	Cette mesure a fait l'objet d'une évaluation de sa faisabilité en cours d'année. Soulignons : - Une rencontre a eu lieu avec le Centre des sciences de Montréal afin d'identifier les conditions de succès et les défis liés à la mise en place de cette mesure. - Plusieurs discussions ont eu lieu avec des intervenants, de même que des observations de groupes au musée. - Formation, lecture et veille sur les meilleures pratiques et des cas comparables. - Un sondage fut réalisé par des étudiants auprès d'une dizaine d'organismes afin d'évaluer l'intérêt de cette mesure. La planification se poursuivra en 2023-2024 en vue du déploiement de cette mesure.
5	Connaissance et mise à jour des besoins et attentes des groupes de personnes handicapées	Sonder les représentants des groupes suite à leur visite au Musée	Collecter des informations nous permettant d'améliorer leur visite	Nombre de répondants Nombre d'améliorations potentielles identifiées	Direction de la programmation Direction de l'administration et du secrétariat général	37 groupes de personnes handicapées ont répondu au sondage. 14 améliorations potentielles furent identifiées. Par exemple, prévoir plus de temps pour la visite, offrir des fiches rapides à lire, adapter le vocabulaire à la clientèle ou encore des plages horaires dédiées. Ces suggestions furent considérées dans l'élaboration du plan d'action 2023-2024.
6	Accessibilité aux espaces d'exposition	Développer un <i>Guide pour une exposition inclusive</i> , qui servira à la fois au Musée et aux Espace bleus	Améliorer d'une manière la plus uniforme possible l'intégration des principes de design universel dans toutes les expositions	Guide approuvé et déployé	Direction du développement et de l'innovation, en collaboration avec les directions concernées	Le Guide est en voie d'être déployé. Des étapes sont à compléter, tel que la production d'illustrations pour favoriser l'utilisation du guide par les équipes. Le guide sert désormais de point de repères pour les équipes dans le suivi des projets. Par exemple, on y retrouve des mesures favorisant l'accès aux contenus, des mesures anti-fatigue, de liberté de mouvement et de manœuvre, de même que l'éclairage.
7	Accessibilité aux espaces publics	Aménager le nouvel espace de restauration et le comptoir de billetterie de façon à favoriser les principes de design universel	Améliorer l'accessibilité des espaces publics au plus grand nombre	Design respectant les principes de design universel du Musée	Direction de l'accueil et de l'expérience du visiteur	Le Musée a fait appel aux services de Société logique pour le conseiller dans ces travaux de réaménagement. Ainsi, le nouvel espace de restauration fut aménagé en fonction des principes de design universel. En ce qui concerne le comptoir de billetterie, l'équipe en charge du projet a pris en considération leurs recommandations. Des correctifs au niveau de l'ergonomie pour les membres du personnel furent réalisés.

					Direction des immobilisations, du numérique et des technologies	
8	L'ensemble des obstacles possibles tant du point de vue des visiteurs que des employés dans l'accessibilité au Musée	Développer une politique institutionnelle en matière d'EDI (équité, diversité et inclusion)	Assurer la transversalité et l'intégration des questions d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) aux processus du Musée	Politique adoptée et diffusée	Direction de l'administration et du secrétariat général	La politique EDI fut élaborée par un groupe de treize membres du personnel. La diversité des personnes présentes sur le groupe de travail était une préoccupation lors de sa formation. Cette politique visait notamment d'assurer un environnement diversifié, équitable et inclusif, tant pour ses visiteurs et ses employés et de devenir une référence en matière d'EDI dans les secteurs public et muséal. Après plusieurs mois de travaux, la politique fut adoptée en juin 2023 et sera diffusée prochainement. Un plan d'action suivra dans les prochains mois.
9	L'accessibilité des Espaces bleus <i>Note : mesure de 2021-2022 reconduite en 2022-2023</i>	À l'aide d'une ressource externe spécialisée dans l'aménagement d'espaces inclusifs, accompagner les experts et fournisseurs à l'aide de principes et de paramètres prédéfinis, puis former les équipes	Inclure en amont des projets les composantes d'accessibilité universelle	Nombre de formations données	Direction des immobilisations, du numérique et des technologies	Un Espace bleu fut démarré durant cette période. Conséquemment, une formation fut offerte par une experte du design universel de Société Logique aux professionnels travaillant sur un projet d'Espace bleu. Cette action se poursuivra dans les années à venir avec les annonces progressives du déploiement de nouveaux Espaces bleus.
10	Connaissance de l'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées	Communiquer aux employés nos obligations légales en matière d'approvisionnement accessible via l'Intranet	Sensibiliser les employés à nos obligations en matière d'approvisionnement accessible	Communication effectuée	Direction de l'administration et du secrétariat général	L'action n'a pas été réalisée et fut reportée dans le plan d'action 2023-2024.
11	Accès en emploi	Analyse des emplois : Vérifier si les exigences professionnelles et les exigences physiques ne comportent pas d'effets défavorables non justifiés à l'égard des personnes handicapées.	Devenir une organisation plus attractive pour les personnes handicapées	Nombre d'emplois évalués Nombre d'exigences modifiées le cas échéant	Direction des ressources humaines et des communications internes	50 emplois furent évalués et des modifications furent apportées à 19 d'entre eux. L'évaluation sera poursuivie.
12	Accès en emploi	Analyse des emplois : Permettre que les exigences d'emploi soient remplacées par des exigences équivalentes.	Devenir une organisation plus attractive pour les personnes handicapées	Nombre d'emplois évalués Nombre d'exigences modifiées le cas échéant	Direction des ressources humaines et des communications internes	34 affichages de postes furent effectués avec une mention* d'une possibilité d'équivalence des exigences. Tous les affichages comportent désormais une analyse rigoureuse des exigences minimales avant diffusion. Tous les affichages mentionnent qu'une équivalence sera reconnue : *Sous réserve de l'appréciation des compétences, toute combinaison de scolarité et d'expérience jugée équivalente et pertinente pourra être considérée.
13	Accès en emploi	Sélection et recrutement : Former le personnel sur les bonnes pratiques RH lors des processus d'entrevue et d'évaluation des compétences, afin d'éliminer les risques de discrimination envers les personnes handicapées	Sensibiliser les employés aux pièges et aux biais en entrevue et lors des processus de sélection	Nombre d'activités de formation Nombre d'employés formés	Direction des ressources humaines et des communications internes	7 activités de formation ont eu lieu. 18 gestionnaires furent formés, de même que 4 conseillères en gestion des ressources humaines : 1. Atelier RH offert à l'ensemble des gestionnaires et superviseurs le 27 octobre 2022 2. Envoi de la présentation PPT aux nouveaux gestionnaires et celles et ceux qui ont manqué l'atelier 3. Formation continue et obligatoire des CGRH en dotation (Techniques de sélections éprouvées : pour choisir les meilleurs (8 et 15 décembre 2022) 4. Conférence sur l'accessibilité et la diversité capacitaire des Musées (2023-02-21 et 2023-01-30) 5. Formation obligatoire sur la déontologie - Regard déontologique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (2022-11-23) 6. Formation sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (2022-05-30) 7. Ateliers Adaptions-nous aux nouvelles générations (2023- 01-17, 02-14 et 03-14)
14	Accès en emploi	Effectuer des démarches concrètes auprès d'au moins 2 organismes d'aide à la recherche d'emploi	Aller à la rencontre des organismes qui viennent en aide aux personnes handicapées et créer un contact et une relation directe avec elles afin de leur présenter les opportunités d'emploi	Nombre d'organismes rencontrés Nombre de projets initiés	Direction des ressources humaines et des communications internes	4 organismes furent rencontrés : ROSEPH - Duo Emploi, Sphère, Équitravail et Centre de formation Dimensions 2 projets furent initiés : • Équitravail : 1 projet d'embauche initié en 2022-2023 qui s'est concrétisé en juin 2023. • Centre de formation Dimensions – programme de formation aide-ébéniste : 1 projet de stage qui s'est concrétisé au cours de la période. Le bilan complet des démarches est présenté en annexe et souligne les efforts importants effectués par l'équipe des ressources humaines à ce niveau.
15	Accès en emploi	Participer à des webinaires qui portent sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées	Devenir une organisation plus attractive pour les personnes handicapées	Nombre d'activités de formation	Direction des ressources humaines et des communications internes	4 activités de formation ont eu lieu : 1. Webinaire sur l'intégration et le maintien en emploi des pers handicapées 2. Formation sur Code d'éthique RH portant sur la diversité et l'inclusion 3. Formation sur Accessibilité et diversité capacitaire dans les Musées – Regard déontologique sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Autres mesures réalisées en 2022-2023 mais non-inscrites dans le plan d'action :

Obstacle	Mesure	Objectif	Indicateur	État de réalisation au 31 mars 2023
Accès aux lieux	Associer à l'adresse du Musée deux stationnements pour personnes handicapées sur la rue Bell	Favoriser un accès plus facile en nos lieux	Deux stationnements assignés	Deux stationnements pour personnes handicapées furent assignés à l'adresse du Musée de la civilisation par la Ville de Québec.

Par ailleurs, le Musée a inscrit dans son nouveau plan stratégique 2023-2027 un objectif visant à renforcer son engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cela se traduira par des actions qui favoriseront une expérience inclusive pour toutes les personnes.

Obstacles identifiés et mesures planifiées pour l'année 2023-2024

Les mesures suivantes seront réalisées au courant de l'année 2023-2024 ou d'ici le 31 mars 2024.

	Obstacle	Mesure	Objectif	Indicateur	Responsable
1	Expérience de visite des personnes handicapées	Former les employés sur les besoins et les attentes des personnes handicapées	Favoriser une expérience inclusive pour toutes les personnes	Nombre d'employés formés Taux d'appréciation du personnel quant à l'applicabilité directe des connaissances acquises	Direction de l'accueil et de l'expérience du visiteur
2	Expérience de visite des personnes handicapées	Mettre en place un processus de suivi des commentaires de visiteurs sur des considérations d'accessibilité, notamment	Demeurer proactif dans l'amélioration des mesures favorisant l'accessibilité aux publics	Processus mis en place	Direction de l'accueil et de l'expérience du visiteur Direction de l'administration et du secrétariat général
3	Accessibilité des Espaces bleus <i>Note : mesure de 2022-2023 reconduite en 2023-2024</i>	À l'aide d'une ressource externe spécialisée dans l'aménagement d'espaces inclusifs, accompagner les experts et fournisseurs à l'aide de principes et de paramètres prédéfinis, puis former les équipes	Inclure en amont des projets les composantes d'accessibilité universelle	Nombre d'espace bleu touché par ces mesures	Direction des immobilisations, du numérique et des technologies Direction de l'administration et du secrétariat général
4	Accès à l'emploi	Assurer une meilleure communication et compréhension du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)	Favoriser un meilleur accès à l'emploi pour les personnes handicapées	Nombre de mesures réalisées	Direction des ressources humaines
5	Accès à l'emploi	Poursuivre le développement des alliances avec des organismes qui rejoignent les groupes cibles	Favoriser un meilleur accès à l'emploi pour les personnes handicapées	Nombre d'organismes rejoints	Direction des ressources humaines
6	Connaissance et intégration de l'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées dans les politiques internes	Intégrer et diffuser les obligations légales en matière d'approvisionnement accessible dans l'exercice d'actualisation de la politique d'acquisition du Musée	Favoriser l'achat ou la location de biens et de services accessibles aux personnes handicapées	Article intégré à la politique Communication effectuée	Direction de l'administration et du secrétariat général

			Sensibiliser les employés à nos obligations en matière d'approvisionnement accessible		
7	Visibilité de notre offre adaptée et des besoins des personnes handicapées	Souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées	Sensibiliser les employés et le public	Publications effectuées (Intranet et réseaux sociaux)	Direction de la mise en marché et du mécénat
8	Environnement de visite (bruit, achalandage, divers stimuli)	Poursuivre la planification du déploiement des <i>journées apaisées</i> pour les personnes neurosensibles de manière récurrente	Rendre le musée plus accessible aux personnes neurosensibles	Nombre d'employés formés Taux d'appréciation du personnel quant à l'applicabilité directe des connaissances acquises	Direction de l'accueil et de l'expérience du visiteur
9	Accès aux contenus	Se doter d'un outil de référence pour favoriser un meilleur accès aux contenus (ex. : lisibilité, intelligibilité, langage simplifié)	Soutenir l'accessibilité à l'information pour les personnes ayant des enjeux de littératie ¹	Nombre d'outils de référence mis à la disposition des équipes	Direction de la programmation
10	Accessibilité aux informations et documents	S'assurer que le nouveau site Web réponde au Standard gouvernemental en matière d'accessibilité Web	Favoriser une accessibilité du site Web au plus grand nombre	Site Web conforme au standard en matière d'accessibilité Web	Direction des immobilisations, du numérique et des technologies
11	Sécurité et accès	Veiller à ce que le plan d'évacuation réponde aux besoins de personnes ayant différents types d'incapacités	Respecter les exigences énoncées dans le décret 655-2021	Plan d'évacuation validé et conforme	Direction de l'accueil et de l'expérience du visiteur

¹ La littératie désigne « la capacité d'utiliser le langage et les images, de formes riches et variées, pour lire, écrire, écouter, parler, voir, représenter et penser de façon critique. Elle permet d'échanger des renseignements, d'interagir avec les autres et de produire du sens » (Moreau, Hébert, Lafontaine et Leclerc, 2007, p. 1).

Registres des plaintes et demandes

Aucune plainte ne fut enregistrée en 2022-2023, ni une demande d'accès à des documents ou services.

Questions ou commentaires sur ce plan d'action

Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action ou les services offerts par l'organisation aux personnes handicapées peuvent être adressés au responsable du plan d'action aux coordonnées suivantes :

Nom : Annie Éthier

Titre : Chargée de projet – suivi du plan stratégique et responsable du plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Téléphone : 418-643-2158 poste 215

Courriel : annie.ethier@mcq.org

Annexe

Semaine québécoise des personnes handicapées (2022)

 Musée de la civilisation  2 juin 2022 · 

Vivre le monde ensemble c'est, entre autres, offrir un espace où la diversité peut s'épanouir et être célébrée.

L'accessibilité au Musée est une priorité et l'amélioration de la qualité de vie et de la qualité de visite des personnes handicapées et des personnes vivant avec des incapacités a toujours été une préoccupation.

Afin d'offrir une place à toutes les personnes de la société, nous avons mis en place des moyens d'accueil pour des personnes vivant avec des déficiences physique, auditive, visuelle ou intellectuelle.

ET, l'accès au Musée est gratuit pour les personnes handicapées et leur accompagnateur

Pour en savoir plus sur notre politique : mcq.org/accessibilite
[#SQPH2022](https://twitter.com/SQPH2022)

Photo : Renaud Philippe, exposition Histoires de pêche



   Vous, Marie Ethier, Mary Abran et 17 autres

4 partages

Bilan des démarches effectuées auprès organismes d'aide à l'emploi :

- **ROSEPH | DUO EMPLOI:** un lien fut établi avec ROSEPH (Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées). Ils offrent aux entreprises des formations et de l'accompagnement personnalisé autant pour la personne que l'employeur potentiel. Exemple : Webinaires sur l'intégration d'une personne handicapée à l'emploi | Journées d'immersion dans un milieu de travail, le temps d'une journée, avec ou sans possibilité d'embauche par la suite | Formation aux employés pour faciliter l'accueil d'une personne avec handicap, aménagement de l'espace de travail, etc. (volonté d'y donner suite pour 23-24) | Des conseillères RH ont assisté à une de leur présentation.
- **SPHERE :** SPHERE réunit une équipe de professionnels engagés qui a l'expertise nécessaire pour coordonner et accompagner le développement et la mise en œuvre de projets en complémentarité avec ses partenaires et tout autre acteur concerné afin de faciliter l'intégration en emploi des personnes vivant une situation de handicap. L'organisme fut contacté en mars dernier, mais nous n'avons pas reçu de retour de leur part.
- **ENTREPRISE DE FORMATION DIMENSIONS :** Un organisme à but non lucratif qui œuvre dans l'insertion sociale par la formation professionnelle et l'aide psychosociale. Dimensions offre aux élèves des formations qualifiantes en ébénisterie et en soudure. PROJET RÉALISÉ EN 22-23 : L'un des étudiants au programme de menuiserie a effectué un stage de 187,50 heures au Musée, entre le 14 novembre et le 16 décembre 2022.
- **ÉQUITRAVAIL :** définition et description de la démarche : Nous avons établi des liens avec ÉQUITRAVAIL, qui est un organisme s'adressant à des personnes qui rencontrent des obstacles en raison d'un problème de santé mentale, de limitations intellectuelles ou d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA). L'organisme a pour mission de favoriser l'intégration, la réinsertion et le maintien sur le marché du travail. Nous avions l'habitude de leur envoyer nos affichages de postes, mais sans plus. Au mois de mars, nous avons eu des échanges avec l'une de leurs conseillers(ères) en emploi pour en apprendre davantage sur leurs services (notamment pour en apprendre plus sur les besoins d'accommodation de leurs clients, l'accompagnement dont ils ont besoin, etc.). Au cours de la période nous avons conclu l'embauche d'un candidat qui nous avait été présenté par Équitravail. La personne débutera le 12 juin 2023 prochain.
- **DUO EMPLOI :** la démarche consiste en une rencontre entre les entreprises et les personnes handicapées désirant vivre une expérience en emploi (stage d'un jour). Les stages ne doivent pas forcément résulter en une embauche par la suite, mais cela pourrait être une possibilité selon les besoins des entreprises et la volonté des personnes rencontrées. Cette rencontre se fait 1 fois par année, en juin. C'est par l'entremise de ROSEPH que les personnes inscrites sont arrimées à un poste dans une entreprise, en fonction de leurs capacités physiques ou intellectuelles. Le Musée s'est inscrit pour l'année 2023, mais malheureusement, aucune candidature reçue à Duo Emploi n'a été arrimée avec nous (Duo Emploi nous affirme que ce sont des choses qui arrivent, ils reçoivent des candidatures différentes à chaque année et ne peuvent garantir un arrimage). Nous allons donc retenter l'expérience en 2024. Nous avons ciblé des postes de préposé.e de soutien à l'accueil, agent.e de numérisation et agent.e de bureau (nous avons une limite de 3 postes à proposer).

