



# PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2018-2021

MINISTÈRE DES FORÊTS,  
DE LA FAUNE ET DES PARCS

Février 2020

La version intégrale de ce document est accessible sur le Web à  
[www.quebec.ca/gouv/ministere/forets-faune-parcs/publications/](http://www.quebec.ca/gouv/ministere/forets-faune-parcs/publications/)

© Gouvernement du Québec  
Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs  
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019  
ISBN : 978-2-550-84712-0 (PDF)

## MOT DU SOUS-MINISTRE

J'ai le plaisir de rendre public le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2018-2021 du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs. Tout comme le précédent, ce plan guide le Ministère dans ses efforts pour contribuer significativement 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.

Soucieux du bien-être et de l'intégration des personnes handicapées, le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs produit ce plan afin d'accroître leur participation sociale, et ce, conformément à la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Ce plan d'action contribue à la promotion d'une société plus inclusive et plus respectueuse des besoins des personnes handicapées et de leur famille. Il permet d'agir sur les obstacles à l'intégration des personnes handicapées travaillant au Ministère et de la clientèle faisant appel à ses services. Dans cette optique, ce plan est une occasion pour le Ministère de poursuivre l'intégration des principes du développement durable dans les mesures qu'il applique, tels que l'équité et la solidarité sociales ainsi que la santé et la qualité de vie.

En terminant, je tiens à remercier toutes les personnes qui ont participé au dossier. Grâce à la collaboration des membres du Comité sur l'intégration des personnes handicapées ainsi que du personnel du Ministère, la mise en œuvre et le suivi du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2018-2021 sont assurés.

**Mario Gosselin,**

sous-ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs

# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>PORTRAIT DE L'ORGANISATION</b> .....	<b>2</b>
Mission.....	2
Vision .....	2
Domaines d'activité.....	2
Organisation administrative .....	3
<b>ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION À RÉDUIRE LES OBSTACLES</b> .....	<b>3</b>
<b>ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION</b> .....	<b>3</b>
Coordonnatrice des services aux personnes handicapées .....	4
Comité sur l'intégration des personnes handicapées .....	4
Effectif .....	5
<b>OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2018-2021</b> .....	<b>5</b>
Accessibilité physique .....	5
Accès aux documents .....	6
Accueil et intégration du nouveau personnel .....	6
Approvisionnement accessible.....	7
Embauche et mobilité .....	8
Information et sensibilisation .....	9
Autorisation de chasse pour les personnes handicapées .....	11
Mesures en situation d'urgence .....	12
<b>ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION</b> .....	<b>13</b>
<b>POUR NOUS JOINDRE</b> .....	<b>13</b>
<b>OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES</b> .....	<b>14</b>

# INTRODUCTION

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2018-2021 constitue le troisième plan d'action à l'égard des personnes handicapées du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs depuis sa création en avril 2014. Ainsi, depuis maintenant 13 ans, les différents secteurs d'activité qui composent le Ministère sont engagés dans une démarche de réduction des obstacles visant à favoriser l'intégration et la participation sociales et professionnelles des personnes handicapées.

Le Plan d'action concorde avec 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). En vertu de l'article 61.1 de la 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) :

«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 des Forêts, de la Faune et des Parcs compte 2 675 employés dont 1 728 en région. Son siège social est situé à Québec et ses installations sont réparties sur l'ensemble du territoire québécois.

## Mission

Le Ministère, en tant que gestionnaire des forêts publiques, de la faune et de ses habitats ainsi que du patrimoine naturel collectif, remplit la mission suivante :

assurer une gestion durable des forêts, de la faune et des parcs ainsi que favoriser l'apport économique de ces secteurs d'activité au bénéfice des citoyens du Québec et de ses régions.

## Vision

Le Ministère s'est donné une vision pour guider son action et son personnel au cours des prochaines années : une organisation compétente et mobilisée pour faire des forêts, de la faune et des parcs des secteurs d'avenir et créateurs de richesse pour l'ensemble des régions du Québec.

## Domaines d'activité

Le Ministère intervient dans les secteurs d'activité suivants : les forêts, la faune et les parcs. Sa structure administrative reflète les secteurs d'intervention qui lui sont propres et lui permet de mener à bien ses mandats sectoriels :

- Secteur de la faune et des parcs;
- Secteur des forêts;
- Secteur des opérations régionales;
- Bureau du forestier en chef.

Le Ministère regroupe une équipe multidisciplinaire qui travaille quotidiennement :

- à acquérir et diffuser les connaissances relatives aux forêts, à la faune et aux parcs;
- à mettre en place les conditions favorables au développement optimal des ressources forestières et fauniques, au bénéfice du Québec et de ses régions;
- à veiller à la protection et à la conservation de la faune et des milieux fauniques et, le cas échéant, à leur restauration ainsi qu'à la sécurité du public;
- à assurer la gestion et la réglementation des activités de chasse, de pêche et de piégeage.

La Société des établissements de plein air du Québec et la Fondation de la faune du Québec relèvent du ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs.



## Organisation administrative

Le sous-ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs dirige l'administration du Ministère. Deux unités administratives relèvent directement du sous-ministre :

- la Direction du bureau du sous-ministre et du secrétariat;
- la Direction générale des mandats stratégiques.

Quatre unités administratives sont sous la responsabilité d'autres ministères :

- la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles, relevant du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- la Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle, relevant du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- la Direction des affaires juridiques, relevant du ministère de la Justice;
- la Direction des communications, relevant du ministère du Conseil exécutif.

## ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION À RÉDUIRE LES OBSTACLES

Le Ministère adopte des valeurs de respect, d'équité et d'intégrité dans l'accomplissement de sa mission. Ce sont ces valeurs qui teintent le déploiement des interventions dans l'intégration et la participation sociales des personnes handicapées.

Le Ministère s'engage auprès de la population québécoise à offrir des services professionnels, courtois et de qualité dans les domaines d'activité sous sa responsabilité. Dans sa déclaration de services aux citoyens, le Ministère s'engage à prendre des mesures afin d'accroître l'accessibilité de ses services aux personnes handicapées.

## 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. C'est plus précisément le coordonnateur des services aux personnes handicapées qui a le mandat d'élaborer le Plan d'action et de faire le bilan annuel des mesures, en collaboration avec le Comité sur l'intégration des personnes handicapées.

## 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<sup>me</sup> Justine Després, conseillère en gestion des ressources humaines à la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles. M<sup>me</sup> 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 :

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

## Comité sur l'intégration des personnes handicapées

La composition du Comité sur l'intégration des personnes handicapées est révisée annuellement. Le Comité est composé de représentants des différents secteurs du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs ainsi que du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles, d'employés ayant une incapacité, de collaborateurs des services administratifs responsables des mesures prévues au plan ainsi que de la personne responsable de la coordination des services aux personnes handicapées.

Le mandat du Comité 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 2018-2021 sont :

- M<sup>me</sup> Justine Després, coordonnatrice, Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles;
- M<sup>me</sup> Julie Rémillard, collaboratrice, Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle;
- M<sup>me</sup> Nathalie Bolduc, répondante du Bureau du forestier en chef, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs;
- M<sup>me</sup> Martine Briand, répondante du Secteur de l'énergie, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- M<sup>me</sup> Lucie Delamarre, répondante du Secteur du territoire, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- M<sup>me</sup> Diane Fillion, répondante du Secteur des mines, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- M. Frédéric Hébert, répondant du Secteur de la faune et des parcs, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs;
- M<sup>me</sup> Guylaine Parent, répondante du Secteur des forêts, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.



## Effectif

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.

Depuis 2016 au Ministère, on observe une progression dans l'embauche de personnes handicapées. Au 31 mars 2019, le groupe des personnes handicapées représentait 0,8% de l'effectif régulier du Ministère.

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

2017		2018		2019	
Nombre au 31 mars 2017	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2017 (en %)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2018 (en %)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (en %)
16	0,8	18	0,8	17	0,8

## OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2018-2021

### Accessibilité physique

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### Responsable

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

#### Échéancier

En continu.

## 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

### Obstacle

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

### 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.

### Mesures

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

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.

### Responsable

Direction des communications (DCOM).

### Échéancier

En continu.

## Indicateurs de résultats

Nombre de requêtes.

Nombre de documents en format adapté 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

### 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 nécessiter un accompagnement lors de ce processus.

### Objectif

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.

## Mesures

Élaborer un outil d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée et l'intégrer au Programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel.

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.

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

## Responsable

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

## Échéancier

Date de diffusion de l'outil d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée : 2019-2020.

Promotion de la boîte courriel Personnes handicapées : en continu.

Accompagnement et service d'ergonomie : en continu.

## Indicateurs de résultats

Élaboration et diffusion de l'outil d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée.

Nombre de requêtes en accompagnement.

Nombre de requêtes en ergonomie.

Suivis annuels auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées afin d'évaluer le programme d'accueil et d'intégration.

Nombre de courriels envoyés aux employés présentant une incapacité.

## Approvisionnement accessible

### Obstacle

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

### Objectif

Tenir compte de la notion d'accessibilité lors de l'achat et de la location de biens et services.

### Mesure

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.

## Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes.

## Embauche et mobilité

### Obstacle 1

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

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

### Mesures

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.

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.

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).

### Responsable

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

### Échéancier

En continu.

## Indicateurs de résultats

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

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- réguliers
- occasionnels
- étudiants

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

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.

### Obstacle 2

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.

### **Objectifs**

Sensibiliser les employés, dont ceux nouvellement embauchés, à la déclaration d'une incapacité dans le formulaire Accès à l'égalité en emploi.

Souscrire aux objectifs d'embauche des personnes handicapées en vue d'atteindre un taux de représentativité de 2 % dans l'effectif régulier, conformément à la Loi sur la fonction publique.

### **Mesures**

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.

Détailler les différentes incapacités reconnues dans le formulaire Accès à l'égalité en emploi afin de faciliter aux employés la déclaration d'une incapacité.

### **Responsables**

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles et Direction des communications.

### **Échéancier**

2019-2020.

### **Indicateurs de résultats**

Nombre et description des activités de communication mises en œuvre.

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

## **Information et sensibilisation**

### **Obstacle 1**

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**

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.

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

### **Responsables**

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles et Direction des communications.

### **Échéancier**

En continu.

## **Indicateurs de résultats**

Plan d'action diffusé.

Nombre de manchettes de sensibilisation diffusées lors de la Journée internationale des personnes handicapées.

Nombre de manchettes de sensibilisation diffusées lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées.

## **Obstacle 2**

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.

## **Objectifs**

Informers les employés handicapés quant aux outils et services adaptés mis à leur disposition.

Dans un souci d'amélioration continue, connaître le degré de satisfaction des employés handicapés à l'égard des outils et services adaptés offerts par le Ministère.

## **Mesures**

Élaborer et mettre en œuvre l'offre de services destinée aux employés handicapés et la diffuser dans la section Personnes handicapées de l'intranet ministériel.

Faire la promotion, par courriel, des outils et services adaptés offerts aux employés ayant déclaré une incapacité dans le formulaire Accès à l'égalité en emploi.

Élaboration d'un sondage destiné à connaître le degré de satisfaction des employés handicapés à l'égard des outils et services adaptés mis à leur disposition au Ministère.

## **Responsables**

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles et Direction des communications.

## **Échéancier**

2020-2021.

## **Indicateurs de résultats**

Diffusion de l'offre de services.

Nombre de demandes d'outils et de services adaptés.

Résultats du sondage.

## **Obstacle 3**

La méconnaissance qu'ont les gestionnaires des différents types d'incapacité et de leurs particularités.

## **Objectif**

Informers le gestionnaire des différents types d'incapacité et de leurs particularités.

## **Mesure**

Production et mise à la disposition des gestionnaires d'un document informatif détaillant les différents types d'incapacité et leurs particularités.

## **Responsable**

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles.



## Échéancier

Diffusion du document auprès des gestionnaires : 2019-2020.

## Indicateurs de résultats

Nombre de formations données aux gestionnaires.

Nombre de notes acheminées aux gestionnaires.

## Autorisation de chasse pour les personnes handicapées

### Obstacle

Une personne peut être atteinte d'une déficience physique persistante et significative qui l'empêche de pratiquer la chasse sportive conformément à la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune.

En vertu de cette loi, il est interdit de chasser à l'aide d'une arme à feu à partir d'un véhicule ou d'une remorque.

### Objectif

Maintenir, pour les personnes atteintes d'une déficience physique persistante et significative qui les empêche de chasser conformément à la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune, les assouplissements réglementaires actuels qui leur permettent de passer outre aux dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 57 ou d'un règlement adopté en vertu du paragraphe 4 du troisième alinéa de l'article 56 de cette loi.

### Mesure

Le Ministère délivre deux types d'autorisation de chasse pour les personnes ayant une déficience physique, aux conditions qu'il détermine et sur attestation d'un professionnel de la santé (médecin, ergothérapeute ou physiothérapeute) membre d'un ordre professionnel du Québec, qui précise la nature de la déficience physique et la manière dont elle empêche la personne de chasser conformément à la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune :

- prendre place sur un véhicule immobilisé ou une remorque immobilisée, ou prendre place à leur bord et être en possession d'une arbalète armée ou d'une arme à feu chargée, tirer avec une de ces armes à partir de ce véhicule ou de cette remorque;
- chasser avec une arbalète pendant une période où la chasse à l'arc est permise, sauf dans les zones de chasse 17, 22, 23 et 24.

### Responsables

Secteur de la faune et des parcs.

Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles.

## Échéancier

En continu.

## Indicateur de résultats

Nombre d'autorisations de chasse pour les personnes handicapées délivrées selon le type :

- véhicule ou remorque
- arbalète
- mixte (véhicule ou remorque et arbalète)

## Mesures en situation d'urgence

### 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.

### Objectif

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

### Mesures

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

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.

Accompagner les employés handicapés dans la désignation de la personne qui les accompagnera et de son remplaçant lors d'une situation d'urgence. Transmettre la fiche explicative de leurs rôles et responsabilités.

Mettre à jour et diffuser le plan des mesures d'urgence au moyen d'une manchette sur l'intranet et l'ajouter dans la section Personnes handicapées.

Appliquer les consignes prévues dans le plan des mesures d'urgence lors des exercices annuels au siège social.

### Responsables

Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle et la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles.

### Échéancier

En continu.

Recommandation aux unités administratives concernées du plan d'action adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées : 2019-2020.

### Indicateurs de résultats

Diffusion du plan des mesures d'urgence sur l'intranet et dans la section Personnes handicapées de l'intranet.

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

Liste des accompagnateurs et des remplaçants désignés.

Résultat obtenu à la suite de l'exercice annuel au siège social.

Nombre de plaintes.

# ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le Plan d'action a été adopté le 18 avril 2019 par le sous-ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs. Comme le prévoit la Loi, le Plan d'action a été publié sur le site Web du Ministère ainsi que dans l'intranet ministériel. Le 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 :

[mffp.gouv.qc.ca/le-ministere/politiques-directives-autres-documents/](http://mffp.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-après.

## 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

Service à la clientèle  
Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs  
5700, 4<sup>e</sup> Avenue Ouest, A 409  
Québec (Québec) G1R 6R1  
Numéro sans frais : 1 844 LAFORET (1 844 523-6738)  
Télécopieur : 418 644-6513  
Courriel : [services.clientele@mffp.gouv.qc.ca](mailto:services.clientele@mffp.gouv.qc.ca)

### Heures d'ouverture :

Lundi, mardi, jeudi et vendredi : de 8 h 30 à 16 h 30  
Mercredi : de 10 h à 16 h 30

## OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES

Secteurs d'activité et obstacles ciblés	Mesures retenues	Échéancier			
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	En continu
<b>Accessibilité physique</b>					
<b>Obstacle 1</b> 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 inadaptes aux besoins d'une personne handicapée.	Privilégier la réalisation d'aménagements accessibles et l'amélioration des conditions proposées à l'ensemble des usagers dans une perspective inclusive.				X
	Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts.				X
	Faire les adaptations nécessaires conformément aux besoins exprimés et aux obstacles constatés.				X
<b>Accès aux documents</b>					
<b>Obstacle</b> Certains documents produits par le Ministère sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.	À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en formats adaptés.				X
	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.				X
<b>Accueil et intégration du nouveau personnel</b>					
<b>Obstacle</b> 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 nécessiter un accompagnement lors de ce processus.	Élaborer un outil d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée et l'intégrer au Programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel.		X		
	Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration des employés handicapés.				X
	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.				X
	Faire la promotion de la boîte courriel Personnes handicapées où sont recueillis les commentaires, préoccupations et besoins des employés.				X
<b>Approvisionnement accessible</b>					
<b>Obstacle</b> Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.	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.				X
<b>Embauche et mobilité</b>					
<b>Obstacle 1</b> La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité des personnes handicapées.	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 sousreprésentés au Ministère.				X
	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.				X
	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).				X

Secteurs d'activité et obstacles ciblés	Mesures retenues	Échéancier			
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	En continu
<b>Obstacle 2</b> Il existe encore une grande méconnaissance des différentes conditions qui sont 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.	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.		X		
	Détailler les différentes incapacités reconnues dans le formulaire Accès à l'égalité en emploi afin de faciliter aux employés la déclaration d'une incapacité.		X		
<b>Information et sensibilisation</b>					
<b>Obstacle 1</b> Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.	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.				X
	Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).				X
<b>Obstacle 2</b> 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.	Élaborer et mettre en œuvre l'offre de services offerte aux employés handicapés et la diffuser dans la section Personnes handicapées de l'intranet.			X	
	Faire la promotion, par courriel, des outils et services adaptés offerts aux employés ayant déclaré une incapacité dans le formulaire Accès à l'égalité en emploi.				X
	Élaboration d'un sondage destiné à connaître le degré de satisfaction des employés handicapés à l'égard des outils et services adaptés mis à leur disposition au Ministère.			X	
<b>Obstacle 3</b> La méconnaissance des gestionnaires au sujet des différents types d'incapacité et leurs particularités.	Production et mise à disposition des gestionnaires d'un document informatif détaillant les différents types d'incapacités et leurs particularités.		X		
<b>Mesures d'urgence</b>					
<b>Obstacle</b> Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spécifiques.	S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.				X
	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.		X		
	Accompagner l'employé handicapé dans la désignation de son accompagnateur et de son remplaçant lors d'une situation d'urgence. Transmettre à l'accompagnateur et à son remplaçant la fiche explicative de leurs rôles et responsabilités.				X
	Mettre à jour et diffuser le plan des mesures d'urgence dans l'intranet et l'ajouter dans la section Personnes handicapées.				X
	Appliquer les consignes prévues dans le plan des mesures d'urgence lors des exercices annuels au siège social.				X

Secteurs d'activité et obstacles ciblés	Mesures retenues	Échéancier			
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	En continu
<b>Autorisation de chasse pour les personnes handicapées</b>					
<p><b>Obstacle</b></p> <p>Une personne peut être atteinte d'une déficience physique persistante et significative qui l'empêche de pratiquer la chasse sportive conformément à la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune.</p> <p>En vertu de cette loi, il est interdit de chasser à l'aide d'une arme à feu à partir d'un véhicule ou d'une remorque.</p>	<p>Le Ministère délivre deux types d'autorisation de chasse pour les personnes ayant une déficience physique, aux conditions qu'il détermine et sur attestation d'un professionnel de la santé (médecin, ergothérapeute ou physiothérapeute) membre d'un ordre professionnel du Québec, qui précise la nature de la déficience physique et la manière dont elle empêche la personne de chasser conformément à la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre place sur un véhicule immobilisé ou une remorque immobilisée ou prendre place à leur bord et être en possession d'une arbalète armée ou d'une arme à feu chargée tirer avec une de ces armes à partir de ce véhicule ou de cette remorque;</li> <li>• Chasser avec une arbalète pendant une période où la chasse à l'arc est permise, sauf dans les zones 17, 22, 23 et 24.</li> </ul>				X



*Forêts, Faune  
et Parcs*

Québec

