



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

MINISTÈRE DES FORÊTS,
DE LA FAUNE ET DES PARCS

Septembre 2020

La version intégrale de ce document est accessible sur le Web à
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, 2020

ISBN : 978-2-550-87902-2 (PDF) (2^e édition, 2020)

ISBN : 978-2-550-84712-0 (PDF) (1^{re} édition, 2019)

TABLE DES MATIÈRES

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

INTRODUCTION

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2018-2021 constitue le troisième plan d'action du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, consécutivement à sa création en avril 2014. Or, depuis maintenant 14 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 sociale et professionnelle 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 appelée 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 2 706 employés, dont 1 697 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 à 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 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 des activités de chasse, de pêche et de piégeage et à faire appliquer la réglementation qui s'y rattache.

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.

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

- la Direction générale des ressources humaines, relevant du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- la Direction générale 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. 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 de services aux personnes handicapées. Il s'agit de M^{me} Justine Després, conseillère en gestion des ressources humaines à la Direction générale des ressources humaines. M^{me} Després est, entre autres, responsable de la coordination de l'élaboration du Plan d'action et du suivi de sa mise en œuvre. Ses coordonnées sont :

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

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^{me} Justine Després, coordonnatrice, Direction générale des ressources humaines;
- M^{me} Julie Rémillard, collaboratrice, Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle;
- M^{me} Nathalie Bolduc, répondante du Bureau du forestier en chef, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs;
- M^{me} Martine Briand, répondante du Secteur de l'énergie, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- M^{me} Lucie Delamarre, répondante du Secteur du territoire, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- M^{me} 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^{me} 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 stabilité dans l'embauche de personnes handicapées. Au 31 mars 2020, 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 pour les exercices 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020.

2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2017 (en %)	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2018 (en %)	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (en %)	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (en %)
0,8	0,8	0,8	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 inadaptes 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 handicapées¹.

Mesures

Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts afin de privilégier la réalisation des adaptations nécessaires conformément aux obstacles constatés et aux besoins exprimés par une ou plusieurs personnes handicapées.

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

Responsable

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

¹ Le droit d'avoir accès en toute égalité au cadre bâti où le public est habituellement admis, ainsi qu'aux biens et services qui y sont disponibles, est reconnu par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. En effet, les ministères et les organismes publics, les municipalités et les personnes qui exploitent une entreprise privée doivent faire en sorte de respecter ce droit. Ainsi, certaines mesures doivent être prises à titre d'accommodement raisonnable afin, notamment, d'éliminer sinon de réduire les obstacles que peut rencontrer une personne handicapée relativement à l'accès aux immeubles, aux services, au travail, aux moyens de communication, aux loisirs, etc. (OPHQ, 2020)

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Nombre de modifications et d'adaptations réalisées et leur description.

Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.

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

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 assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale².

Mesures

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

Traiter et résoudre les plaintes relatives à l'accès aux documents et aux services offerts par le Ministère.

S'assurer, dans la mesure du possible, que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias soient créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.

Responsable

Direction des communications.

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Nombre de requêtes reçues, traitées et résolues.

Nombre de documents en format adapté produits sur demande.

Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.

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

² La politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* prévoit que tous les ministères et les organismes publics se dotent de mesures d'accommodement raisonnable, permettant aux personnes handicapées d'exercer leur droit d'accès aux documents, sur demande et en toute égalité, quelle que soit leur forme, et aux services offerts au public (article 26.5). (OPHQ, 2020)

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 avoir besoin d'un accompagnement lors de ce processus.

Objectif

Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés afin d'optimiser leur bien-être et leur efficacité au travail et accompagner leurs gestionnaires dans l'exercice de leurs rôles et responsabilités à cet égard.

Mesures

Fournir un outil d'accompagnement 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.

Responsable

Direction générale des ressources humaines.

Échéancier

Diffusion de l'outil d'accompagnement : 2019-2020.

Accompagnement offert aux gestionnaires : en continu.

Indicateurs de résultats

Diffusion de l'outil.

Nombre d'accompagnements effectués.

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 services³.

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.

Échéancier

En continu.

³ L'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale se lit comme suit : « Les ministères, les organismes publics et les municipalités tiennent compte dans leur processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes handicapées. » (OPHQ, 2019)

Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues

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 soient 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 publique⁴.

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 ou dans les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.

Promouvoir auprès des gestionnaires l'utilisation des différents outils d'information portant sur la diversité et l'inclusion disponibles sur le site Web Portail diversité du SCT.

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).

Responsables

Direction générale des ressources humaines et ensemble des secteurs.

Échéancier

En continu.

Promotion des outils disponibles sur le site Web Portail diversité : 2020-2021.

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.

Promotion des outils disponibles sur le site Web Portail diversité.

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

⁴ La fonction publique a fixé un objectif d'embauche qui prévoit que 25 % des personnes recrutées dans la fonction publique québécoise doivent être des membres des minorités visibles ou ethniques, des personnes handicapées, des anglophones et des Autochtones. Plus précisément, la cible ministérielle en matière d'embauche et de maintien en emploi des personnes handicapées est de 2 % pour les emplois réguliers.

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

Mesure

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.

Responsables

Direction générale des ressources humaines et Direction des communications.

Échéancier

2020-2021.

Indicateurs de résultats

Nombre et description des activités de communication effectuées.

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 Direction des communications.

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé.

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

Nombre et nature des activités réalisées 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.

Objectif

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

Mesures

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

Définir l'offre de services destinée aux employés handicapés, en faire la promotion et la diffuser dans la section Personnes handicapées de l'intranet ministériel.

Responsables

Direction générale des ressources humaines et Direction des communications.

Échéancier

2020-2021.

Indicateurs de résultats

Nombre et nature des activités promotionnelles réalisées.

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

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

Responsable

Direction générale des ressources humaines.

Échéancier

2019-2020.

Indicateur de résultats

Diffusion du document.

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.

Mettre à jour et diffuser les plans des mesures d'urgence des différents bâtiments occupés par le Ministère au moyen d'une manchette sur l'intranet et l'ajouter dans la section Personnes handicapées.

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.

Informar, lors d'une rencontre annuelle et ponctuellement lors de l'embauche de nouvelles personnes handicapées, les secouristes et leur substitut, les personnes handicapées et les personnes accompagnatrices de la procédure et des mesures d'urgence.

Responsable

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

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Information disponible et à jour dans l'intranet et dans la section Personnes handicapées.

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

Nombre de rencontres effectuées.

Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.

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'autorisations 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.

Responsable

Secteur de la faune et des parcs.

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)

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

La mise à jour 2020-2021 du Plan d'action 2018-2021 a été adoptée le 25 septembre 2020 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/

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^e 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

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 | TABLEAU SYNOPTIQUE

Obstacles ciblés	Mesures retenues	Échéancier			
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	En continu
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.	Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts afin de privilégier la réalisation des adaptations nécessaires conformément aux obstacles constatés et besoins exprimés par une ou plusieurs personnes handicapées.				X
	Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail d'un employé handicapé nouvellement en poste.				X
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 format adapté.				X
	Traiter et résoudre les plaintes relatives à l'accès aux documents et aux services offerts par le Ministère.				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 soient créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.				X
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.	Fournir un outil d'accompagnement 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
Les biens et services acquis par le Ministère peuvent être inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.	Utiliser le guide d'accompagnement de l'Office des personnes handicapées du Québec intitulé <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées : volet équipements de bureau.</i>				X
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 sous-représentés au Ministère.				X
	Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les listes de déclaration d'aptitudes ou dans les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.				X
	Promouvoir auprès des gestionnaires, l'utilisation des différents outils d'information portant sur la diversité et l'inclusion disponibles sur le site Web Portail diversité du SCT.			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.				X
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.	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	

Obstacles ciblés	Mesures retenues	Échéancier			
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	En continu
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 et de la Semaine québécoise des personnes handicapées.				X
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.	Faire la promotion de la boîte courriel Personnes handicapées où sont recueillis les commentaires, les préoccupations et les besoins des employés handicapés.			X	
	Définir l'offre de services destinée aux employés handicapés, en faire la promotion et la diffuser dans la section Personnes handicapées de l'intranet ministériel.			X	
La méconnaissance qu'ont les gestionnaires des différents types d'incapacité et de leurs particularités.	Mettre à la disposition des gestionnaires un document informatif détaillant les différents types d'incapacité et leurs particularités.		X		
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
	Mettre à jour et diffuser les plans des mesures d'urgence des différents bâtiments occupés par le Ministère au moyen d'une manchette sur l'intranet et l'ajouter dans la section Personnes handicapées.				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
	Informar, lors d'une rencontre annuelle et ponctuellement lors de l'embauche de nouvelles personnes handicapées, les secouristes et leur substitut, les personnes handicapées et les personnes accompagnatrices de la procédure et des mesures d'urgence.				X
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.	Le Ministère délivre deux types d'autorisations 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 : <ul style="list-style-type: none"> 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. 				X

*Forêts, Faune
et Parcs*

Québec

