



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

MINISTÈRE DES FORÊTS,
DE LA FAUNE ET DES PARCS

La version intégrale de ce document est accessible sur le Web à
mffp.gouv.qc.ca/le-ministere/politiques-directives-autres-documents/

© Gouvernement du Québec
Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019
ISBN : 978-2-550-77506-5 (Imprimé)
ISBN : 978-2-550-77507-2 (PDF)

MOT DE LA 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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Line Drouin', followed by a horizontal line and a period.

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

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
PORTRAIT DE L'ORGANISATION	4
Mission.....	4
Vision	4
Domaines d'activité.....	4
Organisation administrative.....	5
ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION À RÉDUIRE LES OBSTACLES	5
ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION	5
Coordonnateur des services aux personnes handicapées.....	6
Comité sur l'intégration des personnes handicapées.....	6
Effectif	7
Évolution de la représentativité des personnes handicapées au sein de l'effectif permanent, 2016-2018.....	7
REDDITION DE COMPTES 2016-2017	7
BILAN DES MESURES PRISES EN 2016-2017	8
Accessibilité physique	8
Accès aux documents	9
Accueil et intégration du nouveau personnel	9
Approvisionnement accessible.....	10
Embauche et mobilité.....	11
Information et sensibilisation	12
Autorisation de chasse pour les personnes handicapées	14
Mesures en situation d'urgence	15
REDDITION DE COMPTES 2017-2018	16
BILAN DES MESURES PRISES EN 2017-2018	16
Accessibilité physique	16
Accès aux documents	17
Accueil et intégration du nouveau personnel	17
Approvisionnement accessible.....	18
Embauche et mobilité.....	19
Information et sensibilisation	20
Autorisation de chasse pour les personnes handicapées	22
Mesures en situation d'urgence	23
OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2018-2021	24
Accessibilité physique	24
Accès aux documents	24
Accueil et intégration du nouveau personnel	25
Approvisionnement accessible.....	26
Embauche et mobilité.....	26
Information et sensibilisation	28
Autorisation de chasse pour les personnes handicapées	29
Mesures en situation d'urgence	30
Adoption et diffusion du Plan d'action	31
POUR NOUS JOINDRE	32
OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES	33

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 12 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 2525 employés; ce nombre peut atteindre 4225 en période estivale. 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

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

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

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

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

Coordonnateur des services aux personnes handicapées

En vertu de l'article 61.4 de la Loi, le Ministère a nommé un coordonnateur des services aux personnes handicapées. Il s'agit de M. François Saint-Jacques, conseiller en gestion des ressources humaines à la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles. M. Saint-Jacques 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. François Saint-Jacques
5700, 4e Avenue Ouest, bureau D-416
Québec
418 627-6268, poste 3710
francois.saint-jacques@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. François Saint-Jacques, coordonnateur, Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles;
- M^{me} Justine Després, coordonnatrice stagiaire, Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles;
- M^{me} Julie Boulanger, collaboratrice, Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles;
- 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 permanent pour les personnes handicapées.

Depuis 2016 au Ministère, on observe une progression dans l'embauche de personnes handicapées. Au 31 mars 2018, le groupe des personnes handicapées représentait 0,8 % de l'effectif permanent du Ministère.

Évolution de la représentativité des personnes handicapées au sein de l'effectif permanent, 2016-2018

2016		2017		2018	
Nombre au 31 mars 2016	Taux de représentativité dans l'effectif permanent au 31 mars 2016 (en %)	Nombre au 31 mars 2017	Taux de représentativité dans l'effectif permanent au 31 mars 2017 (en %)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de représentativité dans l'effectif permanent au 31 mars 2018 (en %)
18	0,8	16	0,8	18	0,8

REDDITION DE COMPTES 2016-2017

L'article 26.5 de la Loi prévoit que le gouvernement établit une politique visant à ce que les ministères et les organismes publics mettent en place des mesures d'accommodement raisonnable pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès aux documents, quelle que soit leur forme, et aux services offerts au public.

Selon la politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées*, adoptée en décembre 2006, les ministères et les organismes publics doivent rendre compte dans leur plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées :

- du nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public;
- des mesures d'accommodement qu'ils ont mises en place pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à leurs documents et à leurs services.

À cet égard, pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017, le Ministère n'a reçu aucune plainte relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public.

Pour ce qui est des mesures d'accommodement, le Ministère n'ayant reçu aucune requête pour la production de documents en formats adaptés, aucun accommodement n'a été effectué.

BILAN DES MESURES PRISES EN 2016-2017

Afin de rendre compte de la mise en œuvre des mesures du Ministère au cours de la période de référence, soit l'année 2016-2017, les secteurs d'activité suivants présentent, pour chacune des mesures indiquées au Plan d'action et selon les indicateurs prévus, les résultats obtenus ou l'état d'avancement des travaux au 31 mars 2017 ainsi que les suites envisagées.

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 s'avérer 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.

Indicateurs de résultats

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

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Des modifications et des adaptations ont été réalisées :

- modification et ajustement du système d'ouverture automatique d'une porte extérieure afin de mieux répondre aux besoins d'employés à mobilité réduite.
- ajout d'un bras articulé et d'une barre verticale dans une salle de bain adaptée.
- ajout d'un système d'ouverture automatique à la porte d'un local où travaille une employée à mobilité réduite.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Poursuivre les démarches visant à réduire les obstacles dans tous les édifices occupés et continuer de répondre aux besoins individuels des personnes handicapées.

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.

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.

État de réalisation des mesures

Nombre de requêtes : aucune.

Nombre de documents en format adapté produits sur demande : aucun.

Nombre de plaintes : aucune.

Des efforts ont été déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité : les pages du site Web transférées sur la plateforme technologique WordPress lors de la refonte partielle du site Web ministériel en 2016, ainsi que chaque nouvelle page, respectent les standards de l'accessibilité Web. Pour la majorité des sites qui ne respectent pas les exigences en matière d'accessibilité, un lien vers la page Accessibilité a été ajouté (<https://mffp.gouv.qc.ca/accessibilite/>).

Suites à donner

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

Accueil et intégration du nouveau personnel

Obstacle

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

Objectif

Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés en favorisant 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

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

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

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

Indicateurs de résultats

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes.

Nombre de requêtes en accompagnement.

Nombre de requêtes en ergonomie.

Nombre de suivis faits auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées.

État de réalisation des mesures

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes : aucune.

Nombre de requêtes en accompagnement : aucune.

Nombre de requêtes en ergonomie : aucune.

Comme aucune requête en accompagnement n'a été reçue, aucun suivi auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées n'a été effectué.

Suites à donner

Les gestionnaires ont la responsabilité de prendre en charge l'accueil et l'intégration à la tâche et au milieu de travail d'un nouvel employé, en s'appuyant sur le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel mis à leur disposition.

Informers les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts par la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles ainsi que veiller à leur en faciliter l'accès.

Informers les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts en ergonomie, services qui permettent d'évaluer, entre autres, les besoins particuliers des personnes handicapées quant à leur poste de travail ou aux aires de travail communes et d'émettre des recommandations.

Effectuer un suivi auprès des personnes handicapées quelques mois après l'accueil, afin de s'assurer que l'intégration se passe bien.

Approvisionnement accessible

Obstacle

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer 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*.

Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Comme le recommande l'Office des personnes handicapées du Québec, le guide est à la disposition de la direction responsable des acquisitions. La plupart des achats sont effectués par le Centre de services partagés du Québec. Un suivi a donc été fait afin de s'assurer de l'utilisation du guide lors de l'achat et de la location de biens et services.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Continuer les efforts en lien avec l'approvisionnement accessible lors de l'achat et de la location de biens et services sous la responsabilité du Ministère.

Embauche et mobilité

Obstacle

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 permanent, conformément à la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).

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).

Indicateurs de résultats

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

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- permanents;
- 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.

État de réalisation des mesures

Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif permanent du Ministère :

0,8 % = 16 personnes.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- permanents : 0;
- occasionnels : 3;
- étudiants : 2.

Lors des demandes d'embauche, la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles rappelle aux gestionnaires l'importance de favoriser l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées. Lors de la transmission d'un suivi de présentation dans le cadre d'une demande de personnel, les personnes handicapées et les membres de communautés culturelles apparaissent en tête de liste.

Une note a été envoyée à l'ensemble des gestionnaires le 3 novembre 2015 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 : 1 projet proposé et 1 projet retenu.

Suites à donner

Continuer de s'assurer que les moyens de sélection sont adaptés aux personnes handicapées.

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

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

Poursuivre la démarche d'accompagnement offerte aux gestionnaires dans l'élaboration de projets d'emploi qui répondent aux critères d'admissibilité du PDEIPH.

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi.

Sensibiliser les gestionnaires à l'embauche des groupes cibles dans le cadre de différentes activités offertes par la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (accueil des nouveaux gestionnaires, rôle-conseil et accompagnement, etc.).

Information et sensibilisation

Obstacle

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 (page commune du Ministère et du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles).

Déposer le Plan d'action sur le site Web.

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

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

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

Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé et disponible.

Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées et de la Journée internationale des personnes handicapées.

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

Nombre et description des requêtes acheminées à la boîte courriel Personnes handicapées.

État de réalisation des mesures

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

Une manchette mise en ligne lors de la Journée internationale des personnes handicapées :

- présentation du thème « Vers une société plus inclusive : accroître le pouvoir d'agir des personnes handicapées »;
- une vidéo sur les jeux paralympiques 2016.

Trois manchettes mises en ligne à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées 2016 :

- présentation du thème de la Semaine (« Ensemble, bâtissons une société plus inclusive! »), liens vers des idées de gestes simples et un jeu-questionnaire ainsi qu'invitation à voir une chorégraphie de la troupe de danse Gang de roue;
- Fondation Mira : trois chiens accueillis dans la région de Lanaudière;
- le témoignage d'une employée dont la sœur est atteinte de trisomie 21.

Deux capsules vidéo diffusées à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées :

- la troupe de danse Gang de roue;
- une invitation à visionner la série YouTube *Mimi illimité*, qui met en vedette la sœur d'une employée et dans laquelle cette dernière figure.

Aucune requête acheminée à la boîte courriel Personnes handicapées.

Suites à donner

Continuer les efforts de sensibilisation auprès du personnel pour favoriser l'intégration des personnes handicapées.

Publier des manchettes lors de la Journée internationale des personnes handicapées et de la Semaine québécoise des personnes handicapées.

Réaliser une capsule vidéo de sensibilisation aux personnes handicapées.

Favoriser l'intégration des préoccupations relatives aux personnes handicapées dans les outils de gestion.

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.

Mesures

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.

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).

État de réalisation des mesures

Nombre d'autorisations de chasse pour les personnes handicapées : 13 548.

Nombre d'autorisations délivrées selon le type (le type est inconnu pour 3 autorisations) :

- véhicule ou remorque : 739;
- arbalète : 12 404;
- mixte (véhicule ou remorque et arbalète) : 402.

Suites à donner

Maintenir les assouplissements réglementaires en vigueur.

Poursuivre la comptabilisation des données en fonction du type d'autorisation.

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 des personnes handicapées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.

Indicateurs de résultats

Mise à jour du plan des mesures d'urgence.

Désignation des accompagnateurs.

Plan d'action recommandé aux unités administratives employant des personnes handicapées.

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Le plan des mesures d'urgence est mis à jour en continu en fonction des arrivées et départs des employés et de la relocalisation des équipes.

L'équipe des mesures d'urgence doit s'assurer que les personnes à mobilité réduite sont accompagnées afin qu'elles puissent évacuer les édifices en toute sécurité. Ainsi, on demande aux chefs d'étage de soutenir les personnes handicapées de leur secteur dans la recherche d'un accompagnateur avec qui elles se sentent à l'aise et en confiance.

Le document sur le rôle des membres de l'équipe des mesures d'urgence, disponible sur l'intranet du Ministère, fait mention à plusieurs reprises des mesures à mettre en place pour accompagner les personnes à mobilité réduite lors d'une évacuation. Ces mesures sont également expliquées aux chefs d'étage pour qu'ils transmettent l'information aux membres de leur équipe.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Poursuivre l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère, particulièrement pour les personnes handicapées.

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

REDDITION DE COMPTES 2017-2018

Pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018, le Ministère n'a reçu aucune plainte relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public.

Pour ce qui est des mesures d'accommodement, le Ministère n'ayant reçu aucune requête pour la production de documents en formats adaptés, aucun accommodement n'a été effectué.

BILAN DES MESURES PRISES EN 2017-2018

Afin de rendre compte de la mise en œuvre des mesures du Ministère au cours de la période de référence, soit l'année 2017-2018, les secteurs d'activité suivants présentent, pour chacune des mesures indiquées au Plan d'action et selon les indicateurs prévus, les résultats obtenus ou l'état d'avancement des travaux au 31 mars 2018 ainsi que les suites envisagées.

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 s'avérer 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.

Indicateurs de résultats

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

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Des modifications et des adaptations ont été réalisées :

- Un système de détection d'une alarme d'incendie a été acheté et installé pour une employée ayant une incapacité auditive.
- Un appareil téléphonique Bluetooth a été installé pour permettre à une employée ayant une incapacité auditive de connecter son appareil auditif à l'appareil téléphonique.
- Dans le cadre de travaux majeurs en périphérie du siège social, l'organisation s'est assurée qu'en tout temps, les accès principaux de l'édifice et les espaces de stationnement pour personnes handicapées demeuraient accessibles.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Poursuivre les démarches visant à réduire les obstacles dans tous les édifices occupés et continuer de répondre aux besoins individuels des personnes handicapées.

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.

Indicateurs de résultats

Nombre de requêtes.

Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande.

Nombre de plaintes.

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

État de réalisation des mesures

Nombre de requêtes : aucune.

Nombre de documents en format adapté produits sur demande : aucun.

Nombre de plaintes : aucune.

Des efforts ont été déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité : les pages du site Web transférées sur la plateforme technologique WordPress lors de la refonte partielle du site Web ministériel en 2016, ainsi que chaque nouvelle page, respectent les standards de l'accessibilité Web. Pour la majorité des sites qui ne respectent pas les exigences en matière d'accessibilité, un lien vers la page *Accessibilité* a été ajouté (<https://mffp.gouv.qc.ca/accessibilite/>).

Suites à donner

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

Accueil et intégration du nouveau personnel

Obstacle

Le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel destiné aux gestionnaires comporte trois volets, soit l'accueil immédiat, l'intégration à la tâche et au milieu de travail ainsi que l'accueil ministériel.

Des obstacles d'ordre comportemental (attitudes, préjugés, etc.) et organisationnel (procédures, politiques, etc.) peuvent être rencontrés. Le gestionnaire peut éprouver des difficultés à cet égard et avoir besoin d'un accompagnement.

Objectif

Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés en favorisant 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

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

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

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

Indicateurs de résultats

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes.

Nombre de requêtes en accompagnement.

Nombre de requêtes en ergonomie.

Nombre de suivis faits auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées.

État de réalisation des mesures

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes : aucune.

Nombre de requêtes en accompagnement : aucune.

Nombre de requêtes en ergonomie : aucune.

Comme aucune requête en accompagnement n'a été reçue, aucun suivi auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées n'a été effectué.

Suites à donner

Les gestionnaires ont la responsabilité de prendre en charge l'accueil et l'intégration à la tâche et au milieu de travail d'un nouvel employé, en s'appuyant sur le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel mis à leur disposition. Ce programme sera révisé en 2019-2020.

Informers les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts par la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles ainsi que veiller à leur en faciliter l'accès.

Informers les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts en ergonomie, services qui permettent d'évaluer, entre autres, les besoins particuliers des personnes handicapées quant à leur poste de travail ou aux aires de travail communes et d'émettre des recommandations.

Effectuer un suivi auprès des personnes handicapées quelques mois après l'accueil, afin de s'assurer que l'intégration se passe bien.

Approvisionnement accessible

Obstacle

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer 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*.

Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Comme le recommande l'Office des personnes handicapées du Québec, le guide est à la disposition de la direction responsable des acquisitions. La plupart des achats sont effectués par le Centre de services partagés du Québec. Un suivi a donc été fait afin de s'assurer de l'utilisation du guide lors de l'achat et de la location de biens et services.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Continuer les efforts en lien avec l'approvisionnement accessible lors de l'achat et de la location de biens et services sous la responsabilité du Ministère.

Embauche et mobilité

Obstacle

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 permanent, 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 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 PDEIPH.

Indicateurs de résultats

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

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- permanents;
- 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.

État de réalisation des mesures

Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif permanent du Ministère : 0,8 % = 18 personnes.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- permanents: 0;
- occasionnels : 5;
- étudiants : 0.

Lors des demandes d'embauche, la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles rappelle aux gestionnaires l'importance de favoriser l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées. Lors de la transmission d'un suivi de présentation dans le cadre d'une demande de personnel, les personnes handicapées et les membres de communautés culturelles apparaissent en tête de liste.

Une note a été envoyée à l'ensemble des gestionnaires le 21 octobre 2016 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 : 1 projet proposé et 1 projet retenu.

Suites à donner

Continuer de s'assurer que les moyens de sélection sont adaptés aux personnes handicapées.

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

Poursuivre la démarche d'accompagnement offerte aux gestionnaires dans l'élaboration de projets d'emploi qui répondent aux critères d'admissibilité du PDEIPH.

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi.

Sensibiliser les gestionnaires à l'embauche des groupes cibles dans le cadre de différentes activités offertes par la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (accueil des nouveaux gestionnaires, rôle-conseil et accompagnement, etc.).

Information et sensibilisation

Obstacle

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

Déposer le Plan sur le site Web.

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

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

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

Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé et disponible.

Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées et de la Journée internationale des personnes handicapées.

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

Nombre et description des requêtes acheminées à la boîte courriel Personnes handicapées.

État de réalisation des mesures

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

Une manchette sur le sixième appel de candidatures du prix À part entière de l'OPHQ a été publiée en décembre 2017.

Trois manchettes mises en ligne lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées 2017 :

- une manchette de lancement avec présentation du thème de la semaine, liens vers des idées de gestes simples et invitation à assister à une chorégraphie de la troupe de danse Gang de roue;
- une manchette présentant le témoignage de deux employées handicapées sur les défis qu'elles rencontrent au quotidien;
- une manchette présentant plusieurs ressources apportant du soutien et venant en aide aux personnes handicapées.

Trois capsules vidéo diffusées à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées :

- une capsule présentant la troupe de danse Gang de roue;
- une capsule présentant une employée pratiquant un sport adapté;
- une capsule présentant l'histoire de Nick Vujicic pour démontrer que rien n'est impossible.

Une requête acheminée à la boîte courriel Personnes handicapées.

Suites à donner

Continuer les efforts de sensibilisation auprès du personnel pour favoriser l'intégration des personnes handicapées.

Sensibiliser les personnes handicapées au sujet des outils et services adaptés mis à leur disposition.

Publier des manchettes lors de la Journée internationale des personnes handicapées et de la Semaine québécoise des personnes handicapées.

Favoriser l'intégration des préoccupations relatives aux personnes handicapées dans les outils de gestion.

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.

Mesures

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.

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).

État de réalisation des mesures

Nombre d'autorisations de chasse pour les personnes handicapées : 13 572.

Nombre d'autorisations délivrées selon le type :

- véhicule ou remorque : 764;
- arbalète : 12 399;
- mixte (véhicule ou remorque et arbalète) : 409.

Suites à donner

Maintenir les assouplissements réglementaires en vigueur.

Poursuivre la comptabilisation des données en fonction du type d'autorisation.

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

Indicateurs de résultats

Mise à jour du plan des mesures d'urgence.

Plan d'action recommandé aux unités administratives employant des personnes handicapées.

Désignation des accompagnateurs.

Nombre de plaintes.

État de réalisation des mesures

Le plan des mesures d'urgence est mis à jour en continu en fonction des arrivées et départs des employés et de la relocalisation des équipes.

L'équipe des mesures d'urgence doit s'assurer que les personnes à mobilité réduite sont accompagnées afin qu'elles puissent évacuer les édifices en toute sécurité. Ainsi, on demande aux chefs d'étage de soutenir les personnes handicapées de leur secteur dans la recherche d'un accompagnateur avec qui elles se sentent à l'aise et en confiance.

Le document sur le rôle des membres de l'équipe des mesures d'urgence, disponible sur l'intranet du Ministère, fait mention à plusieurs reprises des mesures à mettre en place pour accompagner les personnes à mobilité réduite lors d'une évacuation. Ces mesures sont également expliquées aux chefs d'étage pour qu'ils transmettent l'information aux membres de leur équipe.

Nombre de plaintes : aucune.

Suites à donner

Poursuivre l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère, particulièrement pour les personnes handicapées.

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

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 s'avérer 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 le *Guide 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, préoccupations et besoins des employés.

Responsable

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

Échéancier

Date de diffusion du *Guide 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 du *Guide 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 s'avérer 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 permanent, 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 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 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 permanent du Ministère.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- permanents.
- 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 (DGRHRI) et Direction des communications (DCOM).

Échéancier

2019-2020.

Indicateurs de résultats

Nombre d'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 (DGRHRI) et Direction des communications (DCOM).

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

Informar 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 offerte aux personnes handicapées et la diffuser dans la section *Personnes handicapées*.

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 (DGRHRI) et Direction des communications (DCOM).

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

Informar 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 (DGRHRI).

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 (DGRHRI).

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 leur accompagnateur et de leur 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 (DGRFMGC) et la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI).

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 la 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. La 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

Secteurs d'activité et obstacles ciblés	Mesures retenues	Échéancier			
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	En continu
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 s'avérer inadaptés 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
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.	À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en format adapté.				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
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.	Élaborer le Guide 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
Approvisionnement accessible					
Obstacle 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
Embauche et mobilité					
Obstacle 1 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 (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

Obstacle 2 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		
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.	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
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.	Élaborer et mettre en œuvre l'offre de services offerte aux personnes handicapées et la diffuser dans la section Personnes handicapées.			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	
Obstacle 3 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		
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.	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
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.	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 : <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

