



BILAN DES RÉALISATIONS DÉCOULANT DU PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2018-2021

MINISTÈRE DES FORÊTS,
DE LA FAUNE ET DES PARCS

Édition révisée
Décembre 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

Bilan des réalisations découlant du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2018-2021

ISBN : 978-2-550-88021-9 (PDF) (édition révisée, décembre 2020)

ISBN : 978-2-550-84577-5 (PDF) (1^{re} édition, 2019)

TABLE DES MATIÈRES

REDDITION DE COMPTE 2019-2020.....	1
BILAN DES RÉALISATIONS DE 2019-2020	2
ADOPTION ET DIFFUSION DU BILAN DES RÉALISATIONS	6
POUR NOUS JOINDRE	6

REDDITION DE COMPTE 2019-2020

L'article 26.5 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels 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 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 2019 et le 31 mars 2020, le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) 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 MFFP n'ayant reçu aucune requête pour la production de documents en formats adaptés, aucun accommodement n'a été effectué.

BILAN DES RÉALISATIONS DE 2019-2020

Le bilan des mesures permet d’apprécier la mise en œuvre des mesures retenues dans le Plan d’action à l’égard des personnes handicapées 2018-2021, pour l’année 2019-2020. Il permet également d’observer la persistance de certains obstacles, le cas échéant.

De plus, le bilan rend compte des mesures réalisées dans des secteurs d’activité comportant des obstacles à l’intégration des personnes handicapées. Les secteurs d’activité sont les suivants :

Mesures prévues en 2019-2020		Indicateurs de résultats	Résultats obtenus
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.		
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.	Nombre de modifications et d’adaptations réalisées et leur description, y compris l’adaptation aux besoins individuels des personnes handicapées.	Une adaptation réalisée : Au Complexe scientifique, à la demande des ressources humaines, la Direction générale des infrastructures technologiques (DGIT) a repeint le mur d’un bureau d’une couleur plus foncée afin de favoriser la concentration d’un employé ayant une atteinte fonctionnelle majeure d’ordre cognitif. En ce qui concerne les bâtiments occupés par le MFFP, les exigences relatives à l’accessibilité pour les personnes handicapées dans les immeubles en propriété de la Société québécoise des infrastructures (SQI) sont déterminées par le Code national du bâtiment du Canada ou le Code de construction du Québec. Celles-ci sont appliquées à chaque immeuble conformément à la version du code en vigueur au moment de sa construction ou de sa dernière intervention majeure. Pour les autres espaces loués sur le marché privé, la SQI exige que ces espaces soient conformes aux lois, aux codes et aux normes applicables en matière d’accessibilité des personnes handicapées. Ainsi, la mention suivante est incluse dans tous les baux de location (article 1.3.2 de l’annexe C 1 du bail type de location) : « Le local doit avoir une accessibilité sans obstacle, comprenant l’accessibilité extérieure de l’édifice (stationnement, rampe, porte d’entrée, etc.) ainsi que l’accessibilité en tout point au local. De plus, le local doit répondre à toutes les exigences de la réglementation la plus récente. » Lors du renouvellement d’un bail, la DGIT effectue une vérification préalable auprès des clients occupants afin de voir s’il y a lieu d’exiger du propriétaire des améliorations des aménagements. Ces améliorations sont alors incluses aux conditions de renouvellement.	
	Nombre de plaintes.	Aucune plainte.	
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 <i>L’accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</i> , en application de l’article 26.5 de la Loi.		
À la demande d’une personne handicapée, fournir le ou les documents en formats adaptés. S’assurer, dans la mesure du possible, que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias soient créés de façon à répondre aux normes d’accessibilité.	Nombre de requêtes.	Aucune requête.	
	Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande.	Aucune demande.	
	Nombre de plaintes.	Aucune plainte.	
	Description des efforts déployés pour assurer la conformité avec les normes d’accessibilité.	La conformité aux normes d’accessibilité se fait en continu. Un plan d’action a été élaboré au cours de la dernière année et un guide des bonnes pratiques en accessibilité Web basé sur ces grands principes a été élaboré : ● Perceptible ● Utilisable ● Compréhensible ● Robuste Ce guide sert aux employés qui produisent et intègrent des contenus Web.	

Mesures prévues en 2019-2020		Indicateurs de résultats	Résultats obtenus
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.		
Élaborer un 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.		Élaboration et diffusion d'un guide d'accompagnement destiné aux gestionnaires responsables de l'accueil et de l'intégration d'une personne handicapée.	En janvier 2020, le Ministère a mis à la disposition des gestionnaires deux outils dans l'intranet : <i>J'accueille une personne handicapée</i> Produite par la Régie des alcools, des courses et des jeux, cette affiche synthèse présente comment accueillir et servir les personnes handicapées en fonction du type d'incapacité. <i>Mieux accueillir les personnes handicapées - Guide d'information sur les services accessibles.</i> Créé par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), cet outil de référence a pour but d'aider les ministères, les organismes publics, les municipalités et les entreprises privées à accroître leurs connaissances en vue d'accueillir et d'offrir des services de qualité aux personnes handicapées. Le guide propose des informations sur la façon d'accueillir et de servir des personnes ayant différentes incapacités et explique comment favoriser l'accès aux documents, aux sites Web, à l'environnement et aux rencontres de groupe.
Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration des employés handicapés.		Nombre de requêtes en accompagnement.	Aucune requête en accompagnement pour l'accueil d'un nouvel employé.
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.		Nombre de requêtes en ergonomie.	Aucune requête.
Faire la promotion de la boîte courriel « Personnes handicapées » où sont recueillis les commentaires, préoccupations et besoins des employés.		Suivis annuels faits auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées afin d'évaluer le programme d'accueil et d'intégration.	Puisque le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel est présentement en refonte au Ministère, aucun suivi n'a été effectué auprès des personnes handicapées nouvellement embauchées. Ce processus de suivi fera partie du nouveau programme d'accueil et d'intégration et débutera à la suite de son déploiement prévu en 2020-2021.
		Nombre de courriels envoyés aux employés présentant une incapacité.	En continuité avec l'indicateur précédent, cet élément sera intégré dans le processus de suivi qui fera partie du nouveau programme d'accueil et d'intégration du Ministère.
Approvisionnement accessible			
Obstacle	Les biens et services acquis par le MFFP 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.		
Utiliser le guide d'accompagnement de l'OPHQ intitulé <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées : volet équipements de bureau.</i>		Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.	Comme le recommande l'OPHQ, le Guide est à la disposition de la direction responsable des acquisitions. La plupart des achats sont effectués par le Centre de services partagés.
		Nombre de plaintes.	Aucune plainte.
Embauche et mobilité			
Obstacle 1	La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité des personnes handicapées.		
Objectif	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 permanent, conformément à la Loi sur la fonction publique.		
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.		Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif permanent du Ministère. Nombre d'employés handicapés embauchés : • Réguliers • Occasionnels • Étudiants	Taux : 0,8 % • Régulier : 1 • Occasionnels : 10 • Étudiant : 0
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.		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.	Rappel aux gestionnaires de favoriser l'embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées lors du processus d'embauche.

Mesures prévues en 2019-2020		Indicateurs de résultats	Résultats obtenus
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).		Note envoyée aux gestionnaires pour les inviter à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.	Une note a été envoyée à l'ensemble des gestionnaires le 18 octobre 2018.
		Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus.	Un seul projet a été soumis, mais il n'a pas été retenu.
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.		
Objectif	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.		
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 ».		Nombre et description des activités de communication mises en œuvre.	Un suivi a été mis en place par la Direction générale des ressources humaines afin que les formulaires de déclaration soient tous remplis par les nouveaux employés à leur arrivée en poste. Ce suivi est effectué en continu.
Détailler les différentes incapacités reconnues dans le formulaire « Accès à l'égalité en emploi » afin de faciliter aux employés la déclaration d'une incapacité.		Taux de représentativité des personnes handicapées dans l'effectif régulier du Ministère.	0,8 %
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.		
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 (SQPH).		Plan d'action diffusé.	Le Plan d'action ainsi que le Bilan 2018-2019 ont été diffusés dans l'intranet du Ministère ainsi que sur le site Québec.ca.
		Nombre de manchettes de sensibilisation diffusées lors de la Journée internationale des personnes handicapées.	Une manchette dans l'intranet le 3 décembre 2019 à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées.
		Nombre de manchettes de sensibilisation diffusées dans le cadre de la SQPH.	Trois manchettes ont été diffusées dans l'intranet sur les sujets suivants : • lancement de la Semaine québécoise des personnes handicapées. • promotion du jeu-questionnaire créé par l'OPHQ sur le thème de la Semaine québécoise des personnes handicapées. Information et sensibilisation aux handicaps invisibles.
Obstacle 2	La méconnaissance des gestionnaires au sujet des différents types d'incapacité et leurs particularités.		
Objectif	Informar les gestionnaires des différents types d'incapacité et de leurs particularités.		
Production et mise à la disposition des gestionnaires d'un document informatif détaillant les différents types d'incapacités et leurs particularités.		Nombre de formations données aux gestionnaires	À la suite d'une analyse, le Ministère a déterminé qu'il était plus pertinent de sensibiliser les gestionnaires sur le sujet plutôt que de former l'ensemble de ceux ci.
		Nombre de notes envoyées aux gestionnaires	Dans cette perspective, l'outil <i>Mieux accueillir les personnes handicapées - Guide d'information sur les services accessibles</i> , qui a été élaboré par l'OPHQ, a été diffusé auprès de l'ensemble des gestionnaires.

Mesures prévues en 2019-2020		Indicateurs de résultats	Résultats obtenus																				
Mesures 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.																						
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 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. Mettre à jour et diffuser le plan des mesures d’urgence dans 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.		Diffusion du plan des mesures d’urgence sur l’intranet et dans la section « Personnes handicapées ».	L’équipe des mesures d’urgence doit s’assurer que les personnes à mobilité réduite sont accompagnées afin qu’elles puissent évacuer les lieux en toute sécurité. Ainsi, il a été demandé aux chefs d’étage de cibler les personnes handicapées de leurs secteurs et de les soutenir dans la recherche d’un accompagnateur avec qui elles se sentent à l’aise et en confiance.																				
		Plans d’action recommandés aux unités administratives employant des personnes handicapées.	Le document sur le rôle des membres 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’étages qui doivent relayer l’information auprès des membres de leurs équipes.																				
		Liste des accompagnateurs et des remplaçants désignés.	Étant donné qu’il y a eu beaucoup de mouvements de personnel au cours de l’année, la DGIT s’est assuré que de nouveaux accompagnateurs sont désignés et de les informer des mesures à prendre en situation d’urgence.																				
		Résultat obtenu à la suite de l’exercice annuel au siège social.	Lors du dernier exercice, il a été signalé que, dans le local C-402, une personne à mobilité réduite n’avait pas d’accompagnateur désigné et qu’elle ne savait pas où se diriger. Le chef d’étage de ce secteur a fait le lien avec la personne à mobilité réduite pour trouver un accompagnateur et lui indiquer où se diriger.																				
		Nombre de plaintes.	Aucune plainte reçue																				
Adaptation particulière pour les chasseurs handicapés																							
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.																						
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.		Nombre d’autorisations de chasse pour les personnes handicapées délivrées selon le type : - véhicule/remorque - arbalète - mixte (véhicule/remorque et arbalète)																					
			<table><tr><th>Statut</th><th>Véhicule/ remorque</th><th>Arbalète</th><th>Mixte (véhicule/remorque et arbalète)</th><th>Total</th></tr><tr><td>Permanent</td><td>783</td><td>12 223</td><td>416</td><td>13 422</td></tr><tr><td>Temporaire</td><td>5</td><td>100</td><td>2</td><td>107</td></tr><tr><td>Total</td><td>788</td><td>12 323</td><td>418</td><td>13 529</td></tr></table>	Statut	Véhicule/ remorque	Arbalète	Mixte (véhicule/remorque et arbalète)	Total	Permanent	783	12 223	416	13 422	Temporaire	5	100	2	107	Total	788	12 323	418	13 529
Statut	Véhicule/ remorque	Arbalète	Mixte (véhicule/remorque et arbalète)	Total																			
Permanent	783	12 223	416	13 422																			
Temporaire	5	100	2	107																			
Total	788	12 323	418	13 529																			

ADOPTION ET DIFFUSION DU BILAN DES RÉALISATIONS

Le Bilan des réalisations 2019-2020 a été adopté le 25 septembre 2020 par le sous-ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs. Comme le prévoit la Loi, le Bilan des réalisations a été publié sur le site Web du Ministère ainsi que dans l'intranet ministériel. Le sous-ministre a également fait parvenir le Bilan des réalisations à l'Office des personnes handicapées du Québec, qui l'a déposé sur son site Web.

Le Bilan des réalisations est disponible en format PDF sur le site Web du MFFP à l'adresse suivante : mffp.gouv.qc.ca/le-ministere/politiques-directives-autres-documents/. Il est possible de se le procurer en formats adaptés 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

