

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2021-2024

MINISTÈRE DES FORÊTS,
DE LA FAUNE ET DES PARCS

Décembre 2021



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, 2019
ISBN : 978-2-550-90434-2 (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
L'ORGANISATION.....	1
Mission.....	1
Vision.....	1
Valeurs.....	1
Structure organisationnelle.....	2
Domaines d'activité.....	3
ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION À RÉDUIRE LES OBSTACLES.....	3
ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION.....	3
Coordonnatrice des services aux personnes handicapées.....	3
Comité sur l'intégration des personnes handicapées.....	4
Effectif.....	5
REDDITION DE COMPTES 2020-2021.....	6
Bilan 2020-2021 du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.....	7
OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2021-2024.....	12
Accessibilité physique.....	12
Accès aux documents.....	13
Intégration et maintien en emploi.....	13
Approvisionnement accessible.....	14
Embauche et mobilité.....	14
Information et sensibilisation.....	15
Mesures en situation d'urgence.....	15
Autorisation de chasse pour les personnes handicapées.....	16
ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION.....	17
POUR NOUS JOINDRE.....	17
Coordonnées.....	17

INTRODUCTION

Le présent document a été produit en vertu de l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., chapitre E-20.1).

Cet article prévoit que chaque ministère et organisme public, employant au moins 50 personnes, adopte chaque année un plan d'action déterminant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine, ainsi que les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité. Ce plan doit également être produit et rendu public annuellement.

On y mentionne également que les ministères, les organismes publics et les municipalités doivent s'assurer dans leur processus d'approvisionnement en biens et services, qu'ils louent ou achètent, que ceux-ci sont accessibles aux personnes handicapées.

Dans le souci d'assurer une cohérence avec les efforts gouvernementaux et une 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 (OPHQ), la définition énoncée dans la Loi (article 1, alinéa g) :

« 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. »

L'ORGANISATION

Créé en 2014, le Ministère est responsable de la conservation et de la mise en valeur des forêts, de la faune et des parcs nationaux du Québec. Ces responsabilités se distinguent par l'importance du Ministère sur le plan économique, par la pérennité des ressources forestières et fauniques et par sa présence en région, et ce, au bénéfice de la société québécoise.

Le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs compte 2 620 employés et employées. 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, dans une perspective de gestion durable, la conservation et la mise en valeur des forêts, de la faune et des parcs nationaux pour contribuer à la prospérité et à la qualité de vie des Québécois et des Québécoises.

Vision

S'unir pour faire des forêts, de la faune et des parcs nationaux une fierté la population.

Valeurs

- Expertise : l'expertise nous caractérise.
- Créativité : la créativité nous anime.
- Collaboration : la collaboration nous rend plus efficaces.
- Respect : le respect nous guide.

Structure organisationnelle

Le Ministère intervient dans les secteurs d'activité suivants : les forêts, la faune et les parcs. Pour mener à bien ses mandats sectoriels, il dispose d'une structure administrative qui reflète ces domaines d'activité. Il est composé du Secteur des forêts, du Secteur de la faune et des parcs, du Secteur des opérations régionales, du Bureau du forestier en chef, du Bureau du sous-ministre et du secrétariat général et de la Direction générale des mandats stratégiques.

De plus, la Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle, la Direction générale des ressources humaines, la Direction générale des ressources informationnelles et la Direction de l'audit interne du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles assument les services administratifs requis par le Ministère.

Enfin, le Ministère comprend une direction des affaires juridiques qui relève du ministère de la Justice et une direction des communications qui relève du ministère du Conseil exécutif. Ces directions assument les services requis de même que ceux du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles.

Domaines d'activité

Le Ministère regroupe une équipe multidisciplinaire qui travaille quotidiennement :

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

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

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 (DGRH). La coordonnatrice des services aux personnes handicapées, en collaboration avec le comité sur l'intégration des personnes handicapées, a le mandat d'élaborer le Plan d'action et de faire le bilan des mesures annuellement.

Coordonnatrice des services aux personnes handicapées

En vertu de l'article 61.4 de la Loi, le Ministère a nommé une coordonnatrice des services aux personnes handicapées. Il s'agit de M^{me} Justine Després, conseillère en gestion des ressources humaines à la Direction générale des ressources humaines. M^{me} Després est, entre autres, responsable de la coordination de l'élaboration du Plan d'action et du suivi de sa mise en œuvre. Ses coordonnées sont les suivantes :

M^{me} Justine Després

5700, 4^e Avenue Ouest, bureau D-416

Québec (Québec) G1H 6R1

418 627-6268, poste 3722

justine.despres@mern-mffp.gouv.qc.ca

Toute demande d'information ainsi que tout commentaire ou toute suggestion sur le plan d'action ou les services offerts aux personnes handicapées peuvent lui être adressés.

Comité sur l'intégration des personnes handicapées

La composition du comité est révisée annuellement. Ce comité est formé de représentants et représentantes des différents secteurs du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) et du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN), d'employés et d'employées ayant une incapacité, de collaborateurs et collaboratrices des services administratifs responsables de mesures prévues au plan ainsi que de la personne désignée à titre de coordonnatrice des services aux personnes handicapées.

Le mandat du comité¹ consiste à soutenir les autorités des ministères dans l'exercice de leurs responsabilités découlant de la mise en œuvre de la Loi. Le comité a plus précisément 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 sont :

- M^{me} Justine Després, coordonnatrice, Direction générale des ressources humaines;
- M^{me} Maude Normand, collaboratrice, Direction générale des ressources humaines;
- M^{me} Sarah Tremblay, 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} Maria Fernandes, répondante du Secteur de la faune et des parcs, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs;
- M^{me} Denise Castonguay, répondante du Secteur des forêts, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs;
- M^{me} Martine Briand et M^{me} Michelle Bégin Gauthier, répondantes du Secteur de l'innovation et de la transformation énergétiques, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- M^{me} Lucie Delamarre, répondante du Secteur de l'infrastructure foncière et de l'information géospatiale, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- M^{me} Diane Filion, répondante du Secteur des mines, ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles.

1 En avril 2014, le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles a été scindé en deux. Le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs a été créé. Les services administratifs responsables de mesures prévues aux plans (DGRH, DGRFMGC et DCOM) servent les deux ministères. Or, le comité sur l'intégration des personnes handicapées, composé de répondants des différents secteurs des deux ministères et de collaborateurs des services administratifs, a été maintenu.

Effectif

Le Ministère s'engage à respecter un programme d'accès à l'égalité en emploi. Globalement, l'objectif de représentativité consiste à atteindre la cible gouvernementale de 2 % de l'effectif régulier pour les personnes handicapées.

Depuis 2016, au Ministère, on observe une stabilité dans l'embauche de personnes handicapées. Au 31 mars 2021, le groupe des personnes handicapées représentait 0,9 % de l'effectif régulier du Ministère, ce qui constitue une légère augmentation par rapport au 31 mars 2017.

Évolution de la représentativité des personnes handicapées au sein de l'effectif régulier. Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année depuis 2016-2017.

2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2017	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2018	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2019	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2020	Taux de représentativité dans l'effectif régulier au 31 mars 2021
0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %

REDDITION DE COMPTES 2020-2021

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 2020 et le 31 mars 2021, 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 Ministère n'ayant reçu aucune requête pour la production de documents en formats adaptés, aucun accommodement n'a été effectué.

Bilan 2020-2021 du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE	
Obstacle 1	Les différents bâtiments occupés par le Ministère, l'environnement de travail ainsi que les postes de travail peuvent comporter des obstacles d'ordre naturel, architectural ou technologique et être inadaptés aux besoins d'une personne handicapée.
Objectif 1	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.
Mesure 1.1	Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité des personnes handicapées aux différentes infrastructures et aux services offerts afin de privilégier la réalisation des adaptations nécessaires conformément aux obstacles constatés et aux besoins exprimés par une ou plusieurs personnes handicapées.
Indicateurs	Résultats 2020-2021
Nombre de modifications et d'adaptations réalisées et leur description.	Dans le contexte particulier du télétravail de la dernière année, aucune modification ou adaptation n'a été nécessaire. Néanmoins, la Direction de la gestion immobilière et des télécommunications (DGIT) s'assure d'effectuer toutes les interventions requises dans l'ajustement des postes de travail des personnes handicapées ou à mobilité réduite afin d'adapter ceux-ci en fonction des besoins et attentes individuels de ces personnes. La DGIT priorise la réalisation de ces demandes à la suite de telles interventions. De plus, en ce qui concerne les bâtiments occupés par le MFFP et le MERN, 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 (CNB) ou le Code de construction du Québec (CCQ). Pour ce qui est des 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 de la clientèle occupante afin de voir s'il y a lieu d'exiger du propriétaire qu'il apporte des améliorations aux aménagements. Ces améliorations sont alors incluses aux conditions de renouvellement.
Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.	Aucune plainte reçue.
Mesure 1.2	Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail d'un employé handicapé nouvellement en poste.
Indicateurs	Résultats 2020-2021
Nombre de requêtes reçues, traitées et résolues.	Aucune requête.
Nombre de documents en format adapté produits sur demande.	Aucune demande.

ACCÈS AUX DOCUMENTS	
Obstacle 2	Certains documents produits par le Ministère sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.
Objectif 2	Prendre les mesures requises pour rendre accessibles ou adapter les documents, conformément à la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, en application de l'article 26.5 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.
Mesure 2.1	À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en format adapté.
Indicateurs	Résultats 2020-2021
Nombre de requêtes reçues, traitées et résolues.	Aucune requête.
Nombre de documents en format adapté produits sur demande.	Aucune demande.
Mesure 2.2	Traiter et résoudre les plaintes relatives à l'accès aux documents et aux services offerts par le Ministère.
Indicateur	Résultats 2020-2021
Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues	Aucune plainte.

Mesure 2.3	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.
Indicateur	Résultats 2020-2021
Description des efforts déployés pour assurer la conformité avec les normes d'accessibilité.	La conformité aux normes d'accessibilité se fait en continu. À cet effet, un guide des bonnes pratiques en accessibilité Web est utilisé par les membres du personnel qui produisent et intègrent des contenus.

ACCUEIL ET INTÉGRATION DU NOUVEAU PERSONNEL	
Obstacle 3	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 avoir besoin d'un accompagnement lors de ce processus.
Objectif 3	Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés afin d'optimiser leur bien-être et leur efficacité au travail et accompagner leurs gestionnaires dans l'exercice de leurs rôles et responsabilités à cet égard.
Mesure 3.1	Offrir aux gestionnaires qui en font la demande un accompagnement dans l'accueil et l'intégration des employés handicapés.
Indicateur	Résultats 2020-2021
Nombre d'accompagnements effectués.	Aucune requête en accompagnement pour l'accueil d'un nouvel employé ou d'une nouvelle employée.

APPROVISIONNEMENT ACCESSIBLE	
Obstacle 4	Les biens et services acquis par le Ministère peuvent être inaccessibles aux personnes handicapées et exiger des adaptations particulières.
Objectif 4	Tenir compte de la notion d'accessibilité lors de l'achat et de la location de biens et services.
Mesure 4.1	Utiliser le guide d'accompagnement de l'Office des personnes handicapées du Québec intitulé <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées : volet équipements de bureau</i> .
Indicateurs	Résultats 2020-2021
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 d'acquisitions gouvernementales (CAG).
Nombre de plaintes reçues, traitées et résolues.	Aucune plainte.

EMBAUCHE ET MOBILITÉ	
Obstacle 5	La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l’embauche et à la mobilité des personnes handicapées.
Objectif 5	S’assurer que les personnes handicapées sont soumises aux critères de sélection conformes aux différents processus d’embauche. Souscrire aux objectifs d’embauche des personnes handicapées en vue d’atteindre un taux de représentativité de 2 % de l’effectif régulier, conformément à la Loi sur la fonction publique.
Mesure 5.1	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
Indicateurs	Résultats 2020-2021
Taux de représentativité des personnes handicapées dans l’effectif régulier du Ministère.	Nombre de membres du personnel régulier dans le groupe cible au 31 mars 2021 : 20 ² Taux de présence dans l’effectif régulier au 31 mars 2021 (%) : 0,9 ³
Nombre d’employés handicapés embauchés en 2020-2021 : • Réguliers • Occasionnels • Étudiants	Nombre de personnes handicapées embauchées en 2020-2021 : • Régulier : 2 • Occasionnel : 7 • Étudiant : 0
Mesure 5.2	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
Indicateur	Résultats 2020-2021
Rappel aux gestionnaires de favoriser l’embauche des groupes cibles dont font partie les personnes handicapées lors du processus d’embauche.	Lors des demandes d’embauche, la Direction générale des ressources humaines 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.
Mesure 5.3	Promouvoir auprès des gestionnaires l’utilisation des différents outils d’information portant sur la diversité et l’inclusion disponibles sur le site Web Portail diversité du SCT.
Indicateur	Résultats 2020-2021
Promotion des outils disponibles sur le site Web Portail diversité.	Une note a été envoyée aux gestionnaires, le 8 juin 2020, pour les informer qu’un nouvel onglet a été ajouté dans la section de l’intranet qui leur est réservée afin d’y regrouper l’ensemble des informations relatives à la diversité, y compris les programmes et outils en lien avec les personnes handicapées. Deux fascicules sur les thèmes de l’accueil, de l’intégration, du maintien en emploi et du cheminement de carrière et l’outil complémentaire « Être un leader inclusif » ont également été joints à la note.
Mesure 5.4	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	Résultats 2020-2021
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 les 5 novembre 2019 (édition 2020-2021) et 2 novembre 2020 (édition 2021-2022) 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.	Édition 2020-2021 : 3 projets ont été soumis, dont 2 ont été retenus, mais un seul avec financement. Édition 2021-2022 : 6 projets ont été soumis, retenus et financés.
Obstacle 6	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 6	Sensibiliser les employés, dont ceux nouvellement embauchés, à la déclaration d’une incapacité dans le formulaire Accès à l’égalité en emploi.
Mesure 6.1	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.
Indicateur	Résultats 2020-2021
Nombre et description des activités de communication effectuées.	Cette mesure n’a pas été mise en œuvre pour l’année 2020-2021. Toutefois, des réflexions sont en cours concernant la faisabilité d’une mise à jour du formulaire Accès à l’égalité pour le personnel du Ministère.

2 Source : Rapport annuel de gestion MFFP 2020-2021

3 Idem

INFORMATION ET SENSIBILISATION		
Obstacle 7	Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.	
Objectif 7	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.	
Mesure 7.1	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.	
Indicateur	Résultats 2020-2021	
Plan d'action diffusé.	Le Plan d'action ainsi que le Bilan 2019-2020 ont été diffusés dans l'intranet du Ministère ainsi que sur le site Québec.ca.	
Mesure 7.2	Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées et de la Semaine québécoise des personnes handicapées.	
Indicateurs	Résultats 2020-2021	
Nombre et nature des activités réalisées lors de la Journée internationale des personnes handicapées.	Une activité réalisée : manchette publiée dans l'intranet ministériel le 3 décembre 2020 intitulée « Développons notre résilience collective ».	
Nombre et nature des activités réalisées lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées.	Trois activités réalisées : trois manchettes publiées dans l'intranet ministériel sur les thèmes suivants : • 2 juin 2020 : Lancement de la Semaine québécoise des personnes handicapées • 4 juin 2020 : Mythes sur les personnes handicapées • 5 juin 2020 : La vie au temps de la COVID-19 : témoignages de personnes handicapées	
Obstacle 8	La méconnaissance qu'a une personne handicapée des outils et services adaptés mis à sa disposition peut entraîner des obstacles à son bien-être et à son efficacité dans son poste de travail.	
Objectif 8	Informer les employés handicapés quant aux outils et services adaptés mis à leur disposition.	
Mesure 8.1	Faire la promotion de la boîte courriel Personnes handicapées où sont recueillis les commentaires, les préoccupations et les besoins des employées et employés handicapés.	
Indicateur	Résultats 2020-2021	
Nombre et nature des activités promotionnelles réalisées.	Une activité réalisée. À l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, une manchette a été diffusée dans l'intranet dans laquelle on rappelle la disponibilité et l'objectif de la boîte courriel Personnes handicapées.	
Mesure 8.2	Définir l'offre de services destinée aux employés handicapés, en faire la promotion et la diffuser dans la section Personnes handicapées de l'intranet ministériel.	
Indicateur	Résultats 2020-2021	
Nombre et nature des activités promotionnelles réalisées.	Une activité réalisée. Le contenu de la section Personnes handicapées a été actualisé afin d'y ajouter de l'information concernant le soutien et les services offerts aux employées et employés handicapés du Ministère.	
Nombre et nature des activités réalisées lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées.	Trois activités réalisées : trois manchettes publiées dans l'intranet ministériel sur les thèmes suivants : • 2 juin 2020 : Lancement de la Semaine québécoise des personnes handicapées • 4 juin 2020 : Mythes sur les personnes handicapées • 5 juin 2020 : La vie au temps de la COVID-19 : témoignages de personnes handicapées	

MESURES D'URGENCE		
Obstacle 9	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 9	S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes du Ministère) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.	
Mesure 9.1	S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.	
Indicateur	Résultats 2020-2021	
Information disponible et à jour dans l'intranet et dans la section Personnes handicapées.	La mise à jour est faite en continu.	

Mesure 9.2	Mettre à jour et diffuser les plans des mesures d’urgence des différents bâtiments occupés par le Ministère au moyen d’une manchette dans l’intranet et l’ajouter dans la section Personnes handicapées
Indicateur	Résultats 2020-2021
Information disponible et à jour dans l’intranet et dans la section Personnes handicapées.	Puisque le fonctionnement sera à revoir pour s’adapter à la réalité du télétravail, aucune manchette n’a été diffusée.
Mesure 9.3	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.
Indicateur	Résultats 2020-2021
Plans d’action recommandés aux unités administratives employant des personnes handicapées.	En raison du confinement et du télétravail obligatoire, il n’y a pas eu de mise à jour des membres de l’équipe d’urgence puisque le personnel était absent des lieux de travail. Le fonctionnement sera à revoir pour s’adapter à la réalité du télétravail.
Mesure 9.4	Informers, lors d’une rencontre annuelle et ponctuellement lors de l’embauche de nouvelles personnes handicapées, les secouristes et leur substitut, les personnes handicapées et les personnes accompagnatrices de la procédure et des mesures d’urgence.
Indicateur	Résultats 2020-2021
Nombre de rencontres effectuées.	En raison de la pandémie et du télétravail, il n’y a pas eu de rencontre dans la dernière année.

ADAPTATION PARTICULIÈRE POUR LES CHASSEURS HANDICAPÉS																									
Obstacle 10		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 10		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 10.1		Le Ministère délivre deux types d’autorisation de chasse aux 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		Résultats 2020-2021																							
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</th><th>2020-2021</th></tr><tr><td>Permanent</td><td>806</td><td>12 314</td><td>425</td><td>13 545</td></tr><tr><td>Temporaire</td><td>138</td><td>6 336</td><td>76</td><td>6 550</td></tr><tr><td>Total</td><td>944</td><td>18 650</td><td>501</td><td>20 095</td></tr></table>				Statut	Véhicule/ remorque	Arbalète	Mixte	2020-2021	Permanent	806	12 314	425	13 545	Temporaire	138	6 336	76	6 550	Total	944	18 650	501	20 095
		Statut	Véhicule/ remorque	Arbalète	Mixte	2020-2021																			
		Permanent	806	12 314	425	13 545																			
		Temporaire	138	6 336	76	6 550																			
Total	944	18 650	501	20 095																					

OBSTACLES CIBLÉS ET MESURES RETENUES POUR 2021-2024

Accessibilité physique

Obstacle 1

Les différents établissements 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 des personnes handicapées.

Objectif

Offrir un environnement accessible, adapté et sécuritaire aux employées et employés handicapés⁴.

Mesures

- 1.1 Lors d'aménagement ou de réaménagement, tenir compte des conditions favorisant l'accessibilité des lieux pour l'ensemble du personnel.
- 1.2 Procéder, grâce au service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail d'une personne handicapée nouvellement en poste ou qui en fait la demande et mettre à sa disposition les équipements et les outils adaptés à ses besoins.
- 1.3 Ajouter au formulaire de demande d'adaptation d'un poste de travail une section permettant à une personne handicapée ou à son ou sa gestionnaire de préciser, s'il y a lieu, une condition particulière ou un handicap, et ce, afin que le service d'ergonomie puisse traiter la demande de façon prioritaire.

Responsable

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

Échéancier

En continu.

Ajout au formulaire : 2021-2022

Indicateurs de résultats

Nombre de modifications et d'adaptations effectuées ainsi que leur description, y compris l'adaptation aux besoins individuels des personnes handicapées.

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

Modification du formulaire de demande d'adaptation d'un poste de travail.

⁴ Le droit d'avoir accès en toute égalité au cadre bâti où le public est habituellement admis, ainsi qu'aux biens et services qui y sont disponibles, est reconnu par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. En effet, les ministères et les organismes publics, les municipalités et les personnes qui exploitent une entreprise privée doivent faire en sorte de respecter ce droit. Ainsi, certaines mesures doivent être prises à titre d'accommodement raisonnable afin, notamment, d'éliminer sinon de réduire les obstacles que peut rencontrer une personne handicapée relativement à l'accès aux immeubles, aux services, au travail, aux moyens de communication, aux loisirs, etc. (OPHQ, 2020)

Accès aux documents

Obstacle 2

Certains documents produits par le Ministère peuvent ne pas être conformes au standard d'accessibilité des documents téléchargeables (SGQRI-008-02).

Objectif

Prendre les mesures requises pour rendre accessibles ou adapter les documents, conformément à l'article 26.5 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale⁵.

Mesures

- 2.1 À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en format adapté.
- 2.2 S'assurer, dans la mesure du possible, que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.

Responsable

Direction des communications (DCOM).

Échéancier

En continu.

Indicateurs de résultats

Nombre de documents en format adapté produits sur demande.

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

Intégration et maintien en emploi

Obstacle 3

Besoins d'accommodement en lien avec des limitations physiques, neurologiques ou psychologiques pour certains membres du personnel du Ministère.

Objectif

Répondre aux demandes d'accommodement des employées et employés handicapés du Ministère.

Mesure

- 3.1 Mettre en place, dans la mesure du possible, les mesures d'accommodement nécessaires, auprès des personnes handicapées, à la suite d'une demande⁶.

Responsables

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

Échéancier

En continu.

Indicateur de résultats

Nombre de demandes d'accommodement reçues et traitées et nature des mesures mises en place.

Obstacle 4

Difficulté à intégrer et à maintenir en emploi les personnes handicapées.

Objectifs

Faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées nouvellement embauchées.

Sensibiliser les gestionnaires à l'importance d'offrir un accueil personnalisé et complet selon la condition de la personne handicapée embauchée.

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

6 L'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte. En matière d'accommodement, il existe quatre règles de base soit 1) la responsabilité d'accommodement incombe d'abord au décideur, 2) le décideur a une obligation de moyen et non de résultat, 3) toute demande d'accommodement est traitée individuellement, 4) l'obligation d'accommodement incombe d'abord au décideur, mais les parties doivent collaborer à la recherche d'une solution. (CDPDJ, 2018) <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/index.html>

Mesure

- 4.1 Lors de l'accueil et de l'intégration de personnes handicapées nouvellement embauchées, proposer aux gestionnaires un accompagnement et leur faire connaître les outils ministériels.

Responsable

Direction générale des ressources humaines (DGRH).

Échéancier

À partir de 2022-2023 puis en continu par la suite.

Indicateur de résultats

Nombre de gestionnaires accompagnés.

Approvisionnement accessible

Obstacle 5

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

Objectif

Tenir compte, dans le processus d'approvisionnement en biens et en services, que le Ministère loue ou achète⁷, de l'accessibilité de ceux-ci aux personnes handicapées.

Mesure

- 5.1 Lorsque cela est applicable et possible, 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

2021-2022

Indicateur de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Embauche et mobilité

Obstacle 6

Les personnes handicapées sont sous-représentées dans l'effectif du Ministère.

Objectif

Favoriser l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées au Ministère.

Mesures

- 6.1 Au moment de la dotation, présenter prioritairement les candidatures des personnes handicapées inscrites dans les banques de personnes qualifiées.
- 6.2 Promouvoir annuellement le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) du SCT, par une note envoyée aux gestionnaires des secrétariats et des directions du Ministère.

Responsables

Direction générale des ressources humaines (DGRH) et l'ensemble des secteurs.

Échéancier

En continu.

PDEIPH : annuellement

Indicateurs de résultats

Nombre de personnes handicapées embauchées.

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

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.

⁷ L'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale se lit comme suit : « Les ministères, les organismes publics et les municipalités tiennent compte dans leur processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes handicapées. » (OPHQ, 2019).

Information et sensibilisation

Obstacle 7

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

- 7.1 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.
- 7.2 Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).
- 7.3 Suivre la formation de l'OPHQ portant sur l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées

Responsables

Direction générale des ressources humaines (DGRH), Direction des communications (DCOM) et coordonnatrice des services aux personnes handicapées.

Échéancier

Annuellement.

Formation : novembre 2021

Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé.

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

Attestation de formation reçue.

Mesures en situation d'urgence

Obstacle 8

L'évacuation des édifices, en cas d'urgence, peut être difficile pour certaines personnes handicapées.

Objectif

S'assurer que les employées et employés handicapés peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.

Mesure

- 8.1 Réviser les procédures en matière d'évacuation en situation d'urgence pour les employées et employés handicapés du Ministère dans le but de les adapter à la réalité du mode de travail hybride.

Responsable

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

Échéancier

En continu.

Indicateur de résultats

Procédures révisées, mises à jour et diffusées dans l'intranet du Ministère dans une manchette.

Autorisation de chasse pour les personnes handicapées

Obstacle 9

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

- 9.1 Le Ministère délivre deux types d'autorisation de chasse aux 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.
- 9.2 Promouvoir la mesure d'accommodement pour permis de chasse sur les réseaux sociaux et le site Web du Ministère.

Responsables

Secteur de la faune et des parcs et Direction des communications (DCOM).

Échéancier

En continu.

Indicateur de résultats

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

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

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le Plan d'action 2021-2024 a été adopté le 7 décembre 2021 par le sous-ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs. Comme le prévoit la Loi, le Plan d'action a été publié sur le site Web du Ministère ainsi que dans l'intranet ministériel. Le sous-ministre a également fait parvenir le Plan d'action à l'Office des personnes handicapées du Québec, qui l'a déposé sur son site Web.

Le Plan d'action est disponible en format PDF sur le site Web du Ministère à l'adresse suivante : mffp.gouv.qc.ca/le-ministere/politiques-directives-autres-documents/.

Il est possible de l'obtenir en format adapté sur demande auprès du Service à la clientèle du Ministère. Les coordonnées du Service à la clientèle sont présentées dans la section Pour nous joindre ci-dessous.

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

*Forêts, Faune
et Parcs*

Québec

