



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

2016-2018

ENSEMBLE 
 on fait avancer le Québec

Québec    

La version intégrale de ce document est accessible sur le site Internet
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, 2016

ISBN : 978-2-550-77506-5 (Imprimé)

ISBN : 978-2-550-77507-2 (PDF)

Mot du sous-ministre

C'est avec plaisir que je rends public le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2016-2018 du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP). Comme son antécédent, ce plan s'inscrit dans la continuité des orientations et des 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.

Conscient du quotidien des personnes handicapées, le MFFP produit, conformément à la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, ce plan qui vise à réduire les obstacles à leur intégration en vue d'accroître leur participation sociale.

Globalement, ce plan d'action contribue à la promotion d'une société plus solidaire et plus respectueuse des besoins des personnes handicapées et de leurs familles. Il facilite plus particulièrement la détermination et la correction des obstacles à l'intégration des personnes handicapées travaillant au Ministère et de la clientèle faisant appel à ses services.

Il s'agit, en outre, d'une occasion pour le Ministère de poursuivre l'intégration des principes du développement durable tels que *l'équité et la solidarité sociales* et *la santé et la qualité de vie* dans les mesures qu'il applique.

L'élaboration et le suivi du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2016-2018 résultent de la collaboration des membres du Comité sur l'intégration des personnes handicapées ainsi que du personnel du Ministère.

Je profite de cette occasion pour remercier, pour la qualité de leur travail, tous ceux et celles qui ont participé au dossier et qui, comme moi, donneront leur soutien à sa mise en œuvre.

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



Sylvain Boucher

Table des matières

Mot du sous-ministre	3
Introduction	5
Portrait de l'organisation	6
Mission	6
Vision.....	6
Domaines d'activité.....	6
Organisation administrative	7
Engagement de l'organisation à réduire les obstacles	7
Élaboration du Plan d'action	8
Coordonnatrice des services aux personnes handicapées.....	8
Comité sur l'intégration des personnes handicapées	8
Bilan des mesures prises en 2015-2016	9
Accessibilité physique.....	9
Accès aux documents.....	10
Accueil et intégration du nouveau personnel	11
Approvisionnement accessible	12
Embauche et mobilité	12
Information et sensibilisation	14
Autorisation de chasse pour les personnes handicapées.....	16
Mesures d'urgence	17
Liste des obstacles ciblés et des mesures retenues pour l'année 2016-2017.....	18
Accessibilité physique.....	18
Accès aux documents.....	18
Accueil et intégration du nouveau personnel	19
Approvisionnement accessible	20
Embauche et mobilité	20
Information et sensibilisation	21
Autorisation de chasse pour les personnes handicapées.....	23
Mesures d'urgence	24
Adoption et diffusion du Plan d'action	25
Pour nous joindre.....	25
Coordonnées	25

Introduction

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2016-2018 constitue le deuxième plan d'action du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, consécutivement à sa création en avril 2014. Or, depuis maintenant dix 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 s'inscrit en concordance dans 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 : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*, 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) (RLRQ, c. E-20.1). En vertu de l'article 61.1 de cette 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. 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 ».

Portrait de l'organisation

Le Ministère compte 2 900 employés; ce nombre peut atteindre 3 260 en période estivale. Son siège social est situé à Québec et ses installations sont réparties dans l'ensemble du territoire québécois.

Mission

Le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, en tant que gestionnaire des forêts publiques, de la faune et de ses habitats ainsi que du patrimoine naturel collectif, assume la mission suivante :

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

Vision

Le Ministère s'est doté d'une vision qui guidera 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. Pour mener à bien ses mandats sectoriels, il dispose d'une structure administrative qui reflète les secteurs d'intervention qui lui sont propres :

- 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 dont le travail quotidien vise, entre autres, à :

- acquérir, développer et diffuser les connaissances relatives aux forêts, à la faune et aux parcs;
- mettre en place les conditions favorables au développement optimal des ressources forestières et fauniques, au bénéfice du Québec et de ses régions;
- 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;
- assurer la gestion et la réglementation des activités de chasse, de pêche et de piégeage.

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

Organisation administrative

Deux unités administratives relèvent directement du sous-ministre :

- Direction du bureau du sous-ministre et du secrétariat (DBSMS);
- Direction générale des mandats stratégiques (DGMS).

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

- Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI), relevant du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN);
- Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle (DGRFMGC), relevant du MERN;
- Direction des affaires juridiques (DAJ), relevant du ministère de la Justice (MJQ);
- Direction des communications (DCOM), relevant du ministère du Conseil exécutif (MCE).

Afin d'accomplir la mission du Ministère, le sous-ministre reçoit l'appui de quatre sous-ministres associés qui sont à la tête des secteurs suivants :

- Secteur de la faune et des parcs;
- Secteur des forêts;
- Secteurs des opérations régionales;
- Bureau du forestier en chef (statut d'indépendance sur le plan de sa mission).

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

Coordonnatrice des services aux personnes handicapées

En vertu de l'article 61.4 de la Loi, le Ministère a nommé une coordonnatrice des services aux personnes handicapées. Il s'agit de M^{me} Sandra Gagné, conseillère en gestion des ressources humaines à la DGRHRI. M^{me} Gagné 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 :

Madame Sandra Gagné
5700, 4^e Avenue Ouest, bureau D 416
Québec (Québec) G1H 5R6
418 627-6268, poste 3854
sandra.gagne@mern-mffp.gouv.qc.ca

Comité sur l'intégration des personnes handicapées

La composition du Comité est révisée annuellement. Il est composé de représentants des différents secteurs du Ministère et du MERN, d'employés ayant une incapacité, de collaborateurs des services administratifs responsables des mesures prévues au plan ainsi que de la personne désignée à titre de coordonnatrice 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 à l'égard des personnes handicapées 2016-2018 sont :

- M^{me} Sandra Gagné, coordonnatrice, DGRHRI
- M. Martin Couture, collaborateur, DGRFMGC
- M^{me} Marie-Sylvie Châteauvert, collaboratrice, DGRFMGC
- M^{me} Lucie Delamarre, répondante du Secteur du territoire - MERN
- M^{me} Diane Filion, répondante du Secteur des mines - MERN
- M^{me} Josée Gagné, répondante du Bureau du forestier en chef - MFFP
- M. Carl Maltais, répondant du Secteur de l'énergie - MERN
- M^{me} Guylaine Parent, répondante du Secteur des forêts - MFFP
- Poste vacant au Secteur des opérations régionales – MFFP
- M. Frédéric Hébert, répondant du Secteur de la faune et des parcs – MFFP

Bilan des mesures prises en 2015-2016

Afin de rendre compte de la mise en œuvre des mesures du Ministère au cours de la période de référence, soit l'année 2015-2016, 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 2016 ainsi que les suites envisagées.

Accessibilité physique

1. Obstacles

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.

2. Objectifs

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.

3. 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.

4. 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.

5. État de réalisation des mesures

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

Mesures et adaptations mises en place au Secteur des opérations régionales.

De manière générale, les bureaux sont accessibles. Plus spécifiquement, quelques points sont à noter sur le plan de l'accessibilité physique :

- aux bureaux de Mont-Laurier, le trottoir a été réparé pour faciliter l'accès à l'entrée principale;
- les bureaux à Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier sont situés au premier étage. Tous doivent utiliser les escaliers, puisqu'il n'y a aucun ascenseur;

- le bureau de Saint-Georges comporte une petite contrainte à l'entrée, mais celle-ci n'est pas infranchissable;
- les bureaux situés à Charny sont au premier étage. Une personne ayant une incapacité motrice n'y a pas accès, car il n'y a pas d'ascenseur. Toutefois, une salle de conférence/visioconférence est aménagée au rez-de-chaussée;
- les bureaux de La Malbaie comportent deux étages et sont accessibles seulement par un escalier. Une personne, dans l'incapacité de monter l'escalier, serait reçue à la salle de pause située au premier étage. Des adaptations peuvent être envisagées selon l'incapacité;
- nombre de plaintes : aucune.

6. Suites à donner

Le Ministère poursuit ses démarches visant à réduire les obstacles dans tous les édifices occupés et continue de répondre aux besoins individuels des personnes handicapées.

Accès aux documents

1. Obstacles

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

2. Objectifs

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.

3. Mesures

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 sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.

4. 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.

5. État de réalisation des mesures

Nombre de requêtes : aucune.

Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande : aucun.

Nombre de plaintes : aucune.

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

- le site Web du Ministère a été remanié et une partie des pages ont été refaites à l'aide de la technologie WordPress. Grâce à cette nouvelle technologie, les normes d'accessibilité sont respectées pour ces nouvelles sections;
- de plus, un lien menant à une page portant sur l'accessibilité a été ajouté à la majorité des sites Web qui ne respectent pas encore les exigences en matière d'accessibilité (mffp.gouv.qc.ca/accessibilité.jsp).

6. 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

1. Obstacles

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 nécessiter un accompagnement.

2. Objectifs

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.

3. 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 du poste de travail des employés handicapés nouvellement en poste, à la demande d'un gestionnaire.

4. Indicateurs de résultats

Nombre de séances d'accueil ministériel offertes.

Nombre de requêtes en accompagnement.

Nombre de requêtes en ergonomie.

5. 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.

6. Suites à donner

Des séances d'accueil sont prévues pour l'année 2017.

Poursuivre l'accueil et l'intégration adaptés aux personnes handicapées.

Informers les nouveaux membres du personnel, dont les personnes handicapées, des services offerts par la DGRHRI et veiller à leur en faciliter l'accès.

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

Approvisionnement accessible

1. Obstacles

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et requérir des adaptations particulières.

2. Objectifs

Tenir compte de la notion d'accessibilité dans le processus d'approvisionnement des biens et des services achetés ou loués.

3. Mesures

Utiliser le guide *L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées (volet Équipement de bureau)* de l'OPHQ.

4. Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes.

5. État de réalisation des mesures

La plupart des achats sont effectués par le Centre de services partagés du Québec. Un suivi a donc été fait pour s'assurer de l'utilisation du Guide lors de l'achat et de la location de biens et services.

Comme le recommande l'OPHQ, le Guide est à la disposition de la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes : aucune.

6. 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

1. Obstacles

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

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

3. Mesures

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi relatif à l'accroissement de la présence de groupes sous-représentés au Ministère dont font partie les personnes handicapées.

Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les listes de déclaration d'aptitudes (LDA) ou les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.

Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du Programme d'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).

4. Indicateurs de résultats

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

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- réguliers
- occasionnels
- étudiants

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

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

Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus.

5. État de réalisation des mesures

Taux de représentativité des personnes handicapées à l'effectif régulier du Ministère :

- 18 personnes soit un taux de 0,8 %.

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- régulier : 1
- occasionnels : 4
- étudiants : 0

Lors des processus d'embauche, il est rappelé aux gestionnaires de favoriser l'embauche de groupes cibles dont font partie les personnes handicapées.

Le 3 novembre 2015, une note a été envoyée aux gestionnaires les invitant à proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.

Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH : 1

Nombre de projets retenus : 0

6. 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 de groupes cibles, dont 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'emplois 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 de groupes cibles dans le cadre de différentes activités offertes par la DRH (accueil des nouveaux gestionnaires, rôle-conseil et accompagnement, etc.).

Information et sensibilisation

1. Obstacles

Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.

2. Objectifs

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.

3. 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 (SQPH).

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.

4. Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé et disponible.

Nombre de fois que le Plan d'action a été consulté sur le site Web.

Nombre de fois que la page intranet *Personnes handicapées* a été visitée.

Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées dans le cadre de la SQPH.

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

Nombre de requêtes acheminées à la boîte courriel *Personnes handicapées* et leur description.

5. État de réalisation des mesures

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

Nombre de fois que le Plan d'action a été consulté sur le site Web : 198

Nombre de fois que la page intranet *Personnes handicapées* a été visitée : 443.

Le 3 décembre 2015, mise en ligne d'une manchette de sensibilisation lors de la Journée internationale des personnes handicapées.

Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées dans le cadre de la SQPH :

- publication d'une manchette de sensibilisation à la SQPH (du 1^{er} au 7 juin 2015), présentation du thème de la semaine, de liens pour des idées de gestes simples et d'un jeu-questionnaire, ainsi qu'une invitation à une chorégraphie par la troupe de danse **Gang de roue**;
- le 3 juin, publication d'une manchette portant sur la Fondation Mira; trois chiens accueillis dans la région de Lanaudière;
- le 7 juin, durant la SQPH, publication d'une manchette d'un témoignage d'une employée ayant une sœur trisomique.

Aucune capsule vidéo de sensibilisation à la réalité des personnes handicapées n'a été réalisée.

Nombre de requêtes acheminées à la boîte courriel *Personnes handicapées* et leur description : aucune.

6. 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 SQPH.

Prévoir une manchette afin d'offrir un soutien aux personnes ayant une incapacité ainsi qu'à leur équipe;

Proposer une rencontre pour sensibiliser leur équipe de travail et trouver des moyens pour faciliter les relations et les communications;

Réaliser une capsule vidéo de sensibilisation aux personnes handicapées;

Favoriser l'intégration des préoccupations relatives aux personnes handicapées dans les outils de gestion et solliciter la collaboration de l'OPHQ à cet effet;

Faire la promotion des activités informationnelles et des outils rendus disponibles par l'OPHQ.

Autorisation de chasse pour les personnes handicapées

1. Obstacles

Une personne peut être atteinte d'une déficience physique persistante et importante 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.

2. Objectifs

Maintenir, au sens de l'article 1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (RLRQ, c. E-20.1) atteintes d'une déficience physique qui les empêche de chasser conformément à la présente loi, les assouplissements réglementaires actuels visant à permettre aux personnes handicapées de passer outre aux dispositions des paragraphes 1 ou 2 de l'article 57 ou d'un règlement adopté en vertu du paragraphe 4 du troisième alinéa de l'article 56.

3. 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 en spécifie la nature et précise de quelle manière elle empêche la personne de chasser, conformément à la présente Loi :

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

4. Indicateurs de résultats

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

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

5. État de réalisation des mesures

Nombre d'autorisations de chasse pour les personnes handicapées : 13 130

Nombre d'autorisations délivrées selon le type :

- véhicule/remorque : 670
- arbalète : 12 064
- mixte (véhicule/remorque et arbalète) : 396

6. Suites à donner

Maintenir les assouplissements réglementaires en vigueur.

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

Mesures d'urgence

1. Obstacles

Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spécifiques.

2. Objectifs

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

3. 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 particuliers des personnes handicapées aux unités administratives concernées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.

4. Indicateurs de résultats

Mise à jour du plan de mesures d'urgence.

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

Nombre de plaintes.

5. État de réalisation des mesures

Mise à jour du plan de mesures d'urgence effectuée.

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

- Les plans d'évacuation ont été recommandés aux unités administratives employant des personnes handicapées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation. Les bureaux utilisés par le MFFP sont dotés de mesures d'évacuation des personnes handicapées, notamment en cas d'urgence, qui prévoient un accompagnateur désigné pour les personnes ayant des incapacités liées à la mobilité.

Nombre de plaintes : aucune.

6. Suites à donner

Poursuivre l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le MFFP, particulièrement auprès des personnes handicapées concernées.

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

Liste des obstacles ciblés et des mesures retenues pour l'année 2016-2017

Le Plan d'action comporte des mesures ayant pour but de lever les obstacles dans les secteurs d'activité suivants :

Accessibilité physique

1. Obstacles

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.

2. 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.

3. 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.

4. Responsable

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

5. Échéancier

En continu.

6. 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

1. Obstacles

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

2. Objectifs

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.

3. Mesures

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 sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.

4. Responsable

Direction des communications (DCOM).

5. Échéancier

En continu.

6. 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.

Accueil et intégration du nouveau personnel

1. Obstacles

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 nécessiter un accompagnement.

2. Objectifs

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.

3. Mesures

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

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 du gestionnaire.

4. Responsable

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

5. Échéancier

En continu.

6. 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.

Approvisionnement accessible

1. Obstacles

Les biens et services acquis par le Ministère peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et requérir des adaptations particulières.

2. Objectifs

Tenir compte de la notion d'accessibilité dans le processus d'approvisionnement des biens et des services achetés ou loués.

3. Mesures

Utiliser le guide *L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées* (volet *Équipement de bureau*) de l'OPHQ.

4. Responsable

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

5. Échéancier

En continu.

6. Indicateurs de résultats

Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.

Nombre de plaintes.

Embauche et mobilité

1. Obstacles

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

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

3. Mesures

À l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi relatif à l'accroissement de la présence de groupes sous-représentés au Ministère dont font partie les personnes handicapées.

Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les listes de déclaration d'aptitudes (LDA) ou les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.

Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du Programme d'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).

4. Responsable

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

5. Échéancier

En continu.

Échéance fixée par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) pour proposer un projet dans le cadre du PDEIPH.

6. Indicateurs de résultats

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

Nombre d'employés handicapés embauchés :

- réguliers
- occasionnels
- étudiants

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

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

Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus.

Information et sensibilisation

1. Obstacles

Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.

2. Objectifs

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.

3. 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.

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 (SQPH).

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.

4. Responsable

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

Direction des communications (DCOM).

5. Échéancier

SQPH : du 1^{er} au 7 juin 2017

JIPH : 3 décembre 2017

Capsule vidéo : automne

6. Indicateurs de résultats

Plan d'action diffusé et disponible.

Nombre de fois que le Plan d'action a été consulté sur le site Web.

Nombre de fois que la page intranet *Personnes handicapées* a été visitée.

Mise en ligne d'une manchette de sensibilisation lors de la Journée internationale des personnes handicapées.

Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées dans le cadre de la SQPH.

Mise en ligne d'une manchette afin d'offrir un soutien aux personnes ayant une incapacité ainsi qu'à leur équipe, pour faciliter les relations et communications.

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

Nombre de requêtes acheminées à la boîte courriel *Personnes handicapées* et leur description.

Autorisation de chasse pour les personnes handicapées

1. Obstacles

Une personne peut être atteinte d'une déficience physique persistante et importante 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.

2. Objectifs

Maintenir, au sens de l'article 1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (RLRQ, c. E-20.1) atteintes d'une déficience physique qui les empêche de chasser conformément à la présente loi, les assouplissements réglementaires actuels visant à permettre aux personnes handicapées, de passer outre aux dispositions des paragraphes 1 ou 2 de l'article 57 ou d'un règlement adopté en vertu du paragraphe 4 du troisième alinéa de l'article 56.

3. 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 en spécifie la nature et précise de quelle manière elle empêche la personne de chasser, conformément à la présente Loi :

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

4. Responsables

Faune et Parcs.

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

5. Échéancier

En continu.

6. Indicateurs de résultats

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

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

Mesures d'urgence

1. Obstacles

Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spécifiques.

2. Objectifs

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

3. 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 particuliers des personnes handicapées aux unités administratives concernées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.

4. Responsable

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

5. Échéancier

En continu.

6. Indicateurs de résultats

Mise à jour du plan de mesures d'urgence.

Désignation des accompagnateurs.

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

Nombre de plaintes.

Adoption et diffusion du Plan d'action

Le Plan d'action a été approuvé le 24 avril 2017 par le sous-ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs.

Comme le prévoit la Loi, le Plan d'action sera rendu public sur le site Web du Ministère et dans l'intranet ministériel. Le sous-ministre fera également parvenir un exemplaire du Plan d'action à l'Office des personnes handicapées du Québec, qui le déposera sur son site Web.

Il 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 se le procurer en médias adaptés sur demande auprès des Services à la clientèle du Ministère (veuillez consulter la section *Pour nous joindre* pour connaître les coordonnées).

Pour nous joindre

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

Renseignements généraux

Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs
5700, 4^e Avenue Ouest, bureau A 409
Québec (Québec) G1R 6R1
1 844 LAFORET (1 844 523-6738)
Télécopieur : 418 644-6513
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