



Société québécoise
d'information juridique

SOQUIJ

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2011-2012

Mise en contexte

L'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* édicte que les ministères et organismes publics employant au moins cinquante personnes doivent produire, adopter et rendre public, annuellement, un plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

Engagement

La Société québécoise d'information juridique s'engage à mettre en place les mesures nécessaires afin de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

Le comité de direction a mandaté la conseillère d'affaires pour agir à titre de coordonnateur des services aux personnes handicapées. Le présent plan vise les utilisateurs de nos produits, nos clients et notre personnel.

Portrait de l'organisation

La Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ) assume un mandat qui lui a été confié par l'Assemblée nationale et relève du ministre de la Justice du Québec. Elle assure son autofinancement par la vente de ses produits et services.

Le mandat de SOQUIJ, tel qu'il est prévu dans sa loi, est de promouvoir la recherche, le traitement et le développement de l'information juridique en vue d'en améliorer la qualité et l'accessibilité au profit de la collectivité. La Société diffuse et commercialise chaque année une gamme étendue de produits, sous forme de publications imprimées ou électroniques (banques en ligne), auprès de la communauté juridique, du milieu des affaires et du travail et de tout citoyen intéressé à la documentation juridique. SOQUIJ met également à la disposition du grand public, sans frais, les jugements des tribunaux du Québec à partir du site Internet de la Société.

Nous offrons à notre clientèle des banques de données et des publications. Nos formations sont données à nos bureaux et à l'extérieur. Les salles de cours sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Les internautes peuvent également suivre la formation à distance à partir de leur poste de travail. Finalement, notre service à la clientèle répond à des appels téléphoniques et des courriels.

SOQUIJ compte 113 employés et il n'y a pas d'employés qui sont des personnes handicapées. Nous occupons à titre de locataire 4 étages d'un immeuble du centre-ville de Montréal.

Obstacles à l'intégration des personnes handicapées

Nous agissons sur plusieurs facteurs pour réduire et même éliminer des situations de handicap aux personnes ayant des incapacités en ce qui a trait à l'accessibilité des lieux. Nous devons continuer la formation du personnel tant des relations avec la clientèle qu'avec les employés qui pourraient avoir un handicap. Le principal obstacle que nous devons franchir est d'offrir aux internautes malvoyants un accès plus facile à notre site soquij.qc.ca.

Plaintes et demandes d'accommodement

Aucune plainte n'a été reçue et aucune demande particulière d'accommodement n'a été mise en place du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011.

Adoption et diffusion

Ce plan d'action a été adopté par le comité de direction de SOQUIJ le 14 juillet 2011 et a été mis en ligne sur le site de SOQUIJ le 15 juillet 2011.

Plan d'action 2011-2012 à l'égard des personnes handicapées

1. Accessibilité des lieux

1.1 Extérieur du bâtiment

Nos bureaux sont situés au centre-ville de Montréal. Nous sommes accessibles facilement. On trouve une rampe d'accès, portes à accès automatique, ascenseurs à touche en braille, indicateur auditif d'étage ainsi qu'un affichage indiquant comment se rendre de la rampe d'accès à l'ascenseur. De plus, nous annonçons dans nos pages d'accueil web comment une personne à mobilité réduite peut se rendre à nos bureaux.

Situation	Action	Résultat	Échéancier Contrôle
Nous devons faire connaître aux personnes handicapées la façon de se rendre à nos bureaux.	<p>Inclure dans les pages d'accueil intranet/internet l'indication suivante :</p> <p>«Accès à nos bureaux pour personnes handicapées.</p> <p>L'entrée au 747 rue du Square-Victoria est accessible aux fauteuils roulants et est située juste à côté de celle du 715. Une fois à l'intérieur, tournez immédiatement à droite et prenez un des ascenseurs qui se trouve directement à votre droite devant la succursale bancaire.»</p> <p>La webmestre est responsable de cette action.</p>	Terminé octobre 2008	Vérifier les informations une fois par année au mois de septembre.
Nous devons avoir des indications claires pour se rendre aux ascenseurs.	<p>Affichage indiquant comment se rendre à l'ascenseur à partir de la rampe d'accès. En collaboration avec le propriétaire de l'immeuble.</p> <p>La technicienne approvisionnement et aménagement est responsable de cette action.</p>	Terminé décembre 2008	Vérifier la signalisation une fois par année au mois de septembre.

Plan d'action 2011-2012 à l'égard des personnes handicapées

1.2 Intérieur du bâtiment

Nos locaux doivent être accessibles aux personnes handicapées. Ils sont équipés de toilettes adaptées pour accueillir un fauteuil roulant.

Situation	Action	Résultat	Échéancier Contrôle
Nous devons tenir compte des différentes normes dans notre plan de réaménagement de 2006.	<p>Inclure dans le plan de réaménagement une attention particulière à la largeur des passages et corridors.</p> <p>La technicienne approvisionnement et aménagement est responsable de cette action.</p>	Terminé, printemps 2006	
La signalisation visuelle doit permettre de faciliter le déplacement des personnes handicapées.	<p>Revoir la signalisation visuelle pour faciliter le déplacement des personnes ayant des incapacités auditives aux 6^e et 8^e étages.</p> <p>La technicienne approvisionnement et aménagement est responsable de cette action.</p>	Terminé décembre 2008	Vérifier la signalisation informations une fois par année au mois de septembre.
Les salles à utilisation collective doivent être disposées de manière à en faciliter l'accès aux personnes à mobilité réduite.	<p>Installer une table plus basse dans la salle café adjacente à la salle de formation.</p> <p>Afin de limiter les coûts, nous attendons d'avoir d'autres meubles à commander.</p> <p>La technicienne approvisionnement et aménagement est responsable de cette action.</p>		À installer avant le 31 mars 2012.
	<p>S'assurer que les salles de formation à l'interne et à l'externe soient accessibles aux personnes en fauteuil roulant.</p> <p>La technicienne approvisionnement et aménagement est responsable de cette action.</p>	Terminé octobre 2008	

Plan d'action 2011-2012 à l'égard des personnes handicapées

1.3 Bureau de la continuité des services			
SOQUIJ dispose d'un bureau de la continuité des services. Les évacuations, les communications en cas d'urgence, le secourisme et le dossier de la pandémie relèvent de ce bureau.			
Situation	Action	Résultat	Échéancier Contrôle
Le plan d'urgence permet de prévoir les activités lors d'une évacuation.	<p>Notre plan d'évacuation a été revu en novembre 2005 et en septembre 2008. Le brigadier chef a la responsabilité de se procurer la liste des employés, des visiteurs et des personnes handicapées. Lors d'une évacuation, un moniteur sera assigné aux personnes handicapées (employé ou visiteur).</p> <p>La conseillère d'affaires est responsable de cette action.</p>	Terminé septembre 2008	Chaque année, les brigades font un exercice en cas d'urgence.

Plan d'action 2011-2012 à l'égard des personnes handicapées

2. Accès au matériel /Utilisation de la technologie

2.1 Accès aux documents

SOQUIJ traite les jugements des tribunaux québécois. Ses produits sont diffusés et commercialisés sur support papier et électronique auprès de la communauté juridique, du monde des affaires et du monde du travail. Nous rendons disponibles toutes les informations nécessaires au travail par l'entremise des systèmes informatiques. Les standards du Conseil du trésor sont maintenant en vigueur. Nous avons commencé à rendre accessible nos sites publics selon ces normes. Nos analystes informatiques ont suivi une formation qui leur permettra de mieux prendre en compte les besoins des personnes ayant une déficience visuelle lors du développement de nos produits.

Situation	Action	Résultat	Échéancier Contrôle
Site public	<p>Les sites publics ont été refaits en 2009. Nous avons fait évaluer notre site par la Coopérative d'accessibilité WEB en 2010. Suite à leurs recommandations, nous avons commencé à apporter les correctifs nécessaires.</p> <p>La webmestre a la responsabilité de corriger les pages en tenant compte des recommandations de la Coopérative d'accessibilité Web et de s'assurer que le développement futur sera fait selon les standards.</p>		31 mars 2012
Jugements.qc.ca	<p>Prioriser les activités en tenant compte de nos capacités à modifier le site et des standards.</p> <p>La webmestre est responsable de cette action.</p>		À évaluer
Juris.doc	<p>Prioriser les activités en tenant compte de nos capacités à modifier le site et des standards.</p> <p>La webmestre est responsable de cette action.</p>		À évaluer
Plumitifs	<p>Prioriser les activités en tenant compte de nos capacités à modifier le site et des standards.</p> <p>La webmestre est responsable de cette action.</p>		À évaluer

Plan d'action 2011-2012 à l'égard des personnes handicapées

Plumitifs des cours municipales	Prioriser les activités en tenant compte de nos capacités à modifier le site et des standards. La webmestre est responsable de cette action.		À évaluer
Service d'une pigiste non voyante	Nous cherchons une personne non voyante qui pourra nous aider à faire nos tests. La webmestre est responsable des relations avec la pigiste.	Nous avons embauché à titre de pigiste une personne non voyante (juin 2011)	Évaluation des services de la pigiste sera faite en juin 2012.
Formation Word	Nous devons nous assurer que les personnes qui préparent des documents WORD pour être mis en ligne connaissent les règles sur l'accessibilité. La webmestre est responsable de cette action.		À faire avant le 31 décembre 2011.
2.2 Sensibilisation de l'équipe des TI			
Afin d'améliorer les services offerts aux personnes handicapées, les employés de la direction des systèmes d'information doivent être sensibilisés.			
Situation	Action	Résultat	Échéancier Contrôle
Nous devons être au courant des développements en matière informatique pour faciliter l'accès à nos documents par les personnes handicapées.	Tous les gestionnaires de la direction des systèmes d'information encourageront leurs employés à être proactifs lors d'achat d'équipement ou de développement pour tenir compte des besoins des personnes handicapées. L'embauche d'un(e) non voyant(e) permettra à l'équipe de mieux comprendre les besoins de la clientèle. La webmestre est responsable de cette action.	Début octobre 2008 et continu. Les membres de l'équipe ont rencontré la pigiste non voyante et ont hâte de collaborer avec elle grâce au travail de la webmestre.	Continu. Évaluation des services de la pigiste sera faite en juin 2012.

Plan d'action 2011-2012 à l'égard des personnes handicapées

3. Moyens de communication			
3.1 Téléphonique			
Les employés des services à la clientèle doivent savoir comment répondre à une personne mal entendante.			
Situation	Action	Résultat	Échéancier Contrôle
Certains employés pourraient avoir à répondre à des personnes ayant une incapacité auditive.	<p>Client malentendant : il peut utiliser le système ATS pour rejoindre notre réception.</p> <p>Employés malentendants : plusieurs appareils téléphoniques sont compatibles avec notre système téléphonique. Ces produits offrent la possibilité d'amplifier le son de l'acoustique et réduire l'interférence lorsque l'utilisateur utilise des appareils auditifs. Ils offrent aussi des sonneries amplifiées ainsi que des avertisseurs lumineux plus puissants que ceux des appareils conventionnels.</p> <p>La conseillère d'affaires est responsable de cette action.</p>	Terminé octobre 2009	Rappel à tous les employés concernés au mois de septembre.

Plan d'action 2011-2012 à l'égard des personnes handicapées

4. Attitude du personnel

4.1 Gestion de la diversité

Nous gérons nos différents programmes et processus pour respecter la différence. Nous déterminons des objectifs concrets afin de nous assurer que la planification de nos besoins et de notre bassin de main-d'œuvre est optimale.

Situation	Action	Résultat	Échéancier Contrôle
Nous devons former et sensibiliser l'équipe de gestion.	<p>Au cours du mois de septembre 2008, la majorité des gestionnaires ont été rencontrés afin de discuter des besoins des clients handicapés, de l'importance de sensibiliser les membres de chaque équipe à ce sujet, de la possibilité d'embaucher une personne handicapée dans chaque secteur et de l'intégration des personnes handicapées, en général.</p> <p>La conseillère d'affaires est responsable de cette action.</p>		Continu
Nous devons fournir de la documentation pour tous les employés.	<p>Une politique sur l'intégration des personnes handicapées sera incluse dans l'intranet et tous les employés seront invités à en prendre connaissance.</p> <p>La conseillère en ressources humaines est responsable de l'application de la politique.</p>	Terminé. La politique a été diffusée à compter du 12 octobre 2010.	Rappel triennale de chaque politique et aussi formation des nouveaux employés.
Nous devons offrir un milieu de travail ouvert sur les différentes réalités des personnes handicapées.	<p>Pour permettre au chien-guide d'une enfant d'une employée de fréquenter hebdomadairement un milieu de travail, l'employée amène le chien dans nos bureaux.</p> <p>La conseillère en ressources humaines est responsable de l'application de la politique.</p>	La venue hebdomadaire de ce chien a un impact positif sur tous les employés.	Continu.
Nous n'avons pas assez de contacts	Nous avons décidé d'offrir un stage à un ou une		Le stage aura lieu avant le

Plan d'action 2011-2012 à l'égard des personnes handicapées

avec des personnes handicapées.	<p>étudiant(e) handicapé(e). Pour notre première expérience, nous visons un ou une étudiante en technique juridique ou en droit.</p> <p>Nous avons également décidé d'offrir du travail à la pige à une personne non voyante pour tester nos sites.</p> <p>La présence de l'une ou l'autre de ces personnes dans nos bureaux permettra à plusieurs employés d'être en contact avec des personnes handicapées et d'apprécier la diversité.</p> <p>La direction des produits et services est responsable de cette action.</p>		<p>31 décembre 2011.</p> <p>À la fin du stage, une évaluation sera faite avec toutes les parties prenantes.</p>
Nous n'avons pas assez de contacts avec des personnes handicapées.	<p>Nous avons décidé d'offrir du travail à la pige à une personne non voyante pour tester nos sites.</p> <p>La webmestre est responsable de cette action.</p>	La personne non voyante a déjà reçu une formation de 2 jours.	<p>Continu</p> <p>Évaluation des services de la pigiste sera faite en juin 2012.</p>
<p>4.2 Approche de respect et de compréhension</p> <p>Notre entreprise est prête à recevoir une diversité de travailleurs, cependant, des efforts de communication et d'échanges sur la réalité des personnes handicapées contribueraient à inclure tous les employés dans la réussite de l'intégration et de l'accueil de la diversité.</p>			
Situation	Action	Résultat	Échéancier Contrôle
Nous devons indiquer notre participation à un programme d'accès à l'égalité en emploi.	<p>Inclure dans les offres d'emploi et l'affichage l'indication suivante :</p> <p>SOQUIJ souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi dans le but de favoriser la diversité des expériences et des cultures au sein de notre Société. À cette fin, nous invitons les femmes, les personnes issues des minorités visibles ou ethniques, les personnes</p>	Début octobre 2008.	<p>Continu.</p> <p>Vérification de chaque offre d'emploi.</p>

Plan d'action 2011-2012 à l'égard des personnes handicapées			
	handicapées et les autochtones à poser leur candidature et à s'identifier comme faisant partie de ces groupes. La conseillère en ressources humaines est responsable de cette action.		

Déléguée et coordonnatrice

Carolle Piché-Burton agit à titre de déléguée et de coordonnateur
715, rue du Square Victoria, bureau 600
Montréal Qc H2Y 2H7
514 842-8741
cburton@soquij.qc.ca