



# Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

2024-2025

## Table des matières

Table des matières .....	2
Introduction .....	3
Notre mission .....	3
Nos employés .....	3
Plaintes et demandes d’accommodement .....	3
Adoption et diffusion .....	3
Bilan des mesures 2023-2024 .....	4
Obstacle 1 : Améliorer l’accès à l’égalité en emploi des personnes handicapées. ....	4
Obstacle 2 : Améliorer la compréhension des différents aspects juridiques touchant les personnes handicapées. ....	5
Obstacle 3 : Améliorer l’accessibilité des biens et services. ....	6
Obstacle 4 : Améliorer l’accessibilité du site internet de SOQUIJ.....	6
Obstacle 5 : Diffuser le site internet JuridiQC en tenant compte de l’accessibilité.....	7
Obstacle 6 : Mettre à jour le plan d’urgence afin de tenir compte des personnes handicapées.....	7
Plan d’action 2024-2025 .....	8
Action 1 : Améliorer l’accès à l’égalité en emploi des personnes handicapées.....	8
Action 2 : Améliorer la compréhension des différents aspects juridiques touchant les personnes handicapées.....	9
Action 3 : Améliorer l’accessibilité des biens et services.....	9
Action 4 : Améliorer l’accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations. ....	10
Action 5 : Diffuser le site internet JuridiQC en tenant compte de l’accessibilité. ....	10
Action 6 : Mettre à jour le plan d’urgence afin de tenir compte des personnes handicapées. ....	11
Bilan des mesures prises dans les années antérieures.....	12
Gestion de la diversité.....	12

## **Introduction**

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., c. E-20.1) 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. De plus, le Conseil du trésor décrète à ces mêmes ministères et organismes publics d'offrir aux internautes malvoyants un accès plus facile à notre site [soquij.qc.ca](http://soquij.qc.ca), selon les Standards sur l'accessibilité web.

Ce plan présente les actions prévues en 2024-2025, dresse le bilan de celles mises en place en 2023-2024, ainsi que celles mises en place dans les années antérieures. Nous agissons sur plusieurs facteurs afin de réduire et éliminer les obstacles en regard à l'accessibilité des personnes handicapées. De plus, nous appliquons un programme d'accès à l'égalité en emploi à l'égard des personnes handicapées.

La responsable du dossier du plan d'action à l'égard des personnes handicapées consulte et rencontre l'ensemble des directions afin d'orienter, de coordonner et de conseiller, selon les besoins, sur les différentes actions à mettre en place pour favoriser l'atteinte des objectifs visés. La responsable peut également consulter les personnes pouvant se trouver en situation de mobilité réduite ou ayant besoin d'assistance afin d'élaborer le plan.

## **Notre mission**

La Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ), a pour fonction 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.

## **Nos employés**

Au 31 mars 2024, SOQUIJ compte 145 employés. Aucun poste n'est occupé par une personne handicapée. Nous occupons à titre de locataire un étage et demi d'un immeuble du centre-ville de Montréal.

## **Plaintes et demandes d'accommodement**

Aucune plainte n'a été reçue et aucune demande particulière d'accommodement n'a été mise en place du 1er avril 2023 au 31 mars 2024.

## **Adoption et diffusion**

Ce plan d'action a été adopté par le comité de direction de SOQUIJ le 29 octobre 2024 et mis en ligne sur le site de [SOQUIJ](http://soquij.qc.ca).

## Bilan des mesures 2023-2024

Au cours des dernières années, SOQUIJ a agi sur plusieurs facteurs afin de réduire et éliminer les obstacles à l'égard des personnes handicapées.

### Obstacle 1 : Améliorer l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées.

#### Objectif visé

Embauche de personnes handicapées afin de palier à la sous-représentation.

Mesures	Responsable	Résultat
Continuer à inviter, lors de nos affichages de postes, les candidatures de personnes handicapées et les encourager à s'identifier.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Tous les affichages de postes contiennent la phrase suivante : <i>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 handicapées et les autochtones à poser leur candidature et à s'identifier comme faisant partie d'un de ces groupes.</i>
Mentionner dans les affichages de postes que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Tous les affichages de postes contiennent la phrase suivante : <i>Les personnes en situation de handicap qui le désirent peuvent obtenir des mesures d'adaptation pour le processus de présélection et de sélection en <a href="#">communiquant par courriel</a>.</i>
Poursuivre la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Mise à jour à chaque mouvement de personnel.
Former et sensibiliser le personnel chargé du recrutement afin de faciliter le processus d'embauche des personnes handicapées ainsi que leur intégration et maintien en emploi au sein de notre Société.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Formations suivies : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Compétences et droits des personnes handicapées, ce que les employeurs doivent savoir.</i></li> <li>✓ <i>Parcours inclusion : Comment contribuer à bâtir des organisations inclusives.</i></li> <li>✓ <i>Formation Équité, Diversité et Inclusion pour tous les cadres.</i></li> </ul>
Participation annuelle à la semaine québécoise des personnes handicapées en diffusant de l'information par des affiches à l'interne, sur nos réseaux sociaux ainsi que sur notre intranet.	Direction des ressources humaines.	Non réalisé.

Mesures	Responsable	Résultat
Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'autoidentification des personnes handicapées, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.	Direction des ressources humaines.	Partiellement réalisé. Les mécanismes visant l'autoidentification des personnes handicapées auprès de l'ensemble du personnel sont faits en continu. Des améliorations aux mécanismes visant l'autoidentification des personnes qui soumettent leur candidature sont prévues à l'automne 2024.
Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	Partiellement réalisé. Révision des étapes du processus en cours.
Informier et sensibiliser l'ensemble du personnel afin de leur permettre de mieux comprendre la réalité des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	Réalisé. Conférence aux employés : ✓ <i>Équité, Diversité et Inclusion par le conférencier Fabrice Vil.</i>

## **Obstacle 2 : Améliorer la compréhension des différents aspects juridiques touchant les personnes handicapées.**

### **Objectif visé**

Renseigner les personnes handicapées de leurs droits.

Mesure	Responsable	Résultat
Rédiger dans notre blogue des articles abordant des cas de jurisprudence ou des notions juridiques ayant un impact sur les personnes handicapées.	Direction de l'information juridique.	Réalisé. Publication de cinq (5) articles : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 13 avril 2023 : <a href="#">COVID longue : avez-vous droit à une rente d'invalidité?</a></li> <li>✓ 30 août 2023 : <a href="#">Demande d'avis du Bureau d'évaluation médicale demeurée sans suite : quelle solution retenir?</a></li> <li>✓ 14 septembre 2023 : <a href="#">L'obligation d'accommodement de l'employeur en cas de handicap ou de déficience.</a></li> <li>✓ 26 septembre 2023 : <a href="#">L'assurance de personnes sous l'éclairage des tribunaux.</a></li> <li>✓ 9 novembre 2023 : <a href="#">L'apparition d'un nouveau courant jurisprudentiel en matière de lésion professionnelle de nature psychologique.</a></li> </ul>

### **Obstacle 3 : Améliorer l'accessibilité des biens et services.**

#### **Objectif visé**

Favoriser l'achat ou la location de biens et de services accessibles aux personnes handicapées.

Mesure	Responsable	Résultat
Lorsque nécessaire, tenir compte du critère d'accessibilité aux personnes handicapées dans le choix et l'achat de biens ou services.	Technicienne en approvisionnement et aménagement.	Réalisé. Certains articles ergonomiques adaptés ont été proposés selon les évaluations réalisées et les demandes reçues.
Sensibiliser le personnel chargé des achats en lien avec l'article 61.3 de la <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.</i>	Technicienne en approvisionnement et aménagement.	Réalisé. Le personnel chargé des achats est sensibilisé et favorise l'achat de biens et services accessibles aux personnes handicapées.

### **Obstacle 4 : Améliorer l'accessibilité du site internet de SOQUIJ.**

#### **Objectif visé**

Rendre notre site internet accessible aux personnes handicapées en respectant les standards d'accessibilité Web.

Mesure	Responsables	Résultat
Informar les personnes handicapées sur la façon de se rendre à nos bureaux.	Technicienne en approvisionnement et aménagement. Conseillère Web et médias sociaux.	Réalisé. Indications prévues dans la section <a href="#">Nous joindre</a> sur le site internet de SOQUIJ.
S'assurer de l'emplacement de la signalisation visuelle pour les sorties de secours afin de faciliter le déplacement des personnes handicapées.	Technicienne en approvisionnement et aménagement.	Réalisé. Une vérification annuelle est assurée.
Permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à des toilettes adaptées à leurs besoins.	Technicienne en approvisionnement et aménagement	Réalisé. Une vérification annuelle est assurée.

## **Obstacle 5 : Diffuser le site internet JuridiQC en tenant compte de l'accessibilité.**

### **Objectif visé**

Mettre en ligne le site internet JuridiQC, un projet réalisé par SOQUIJ, en tenant compte des standards d'accessibilité Web.

Mesure	Responsable	Résultat
Sensibiliser tous les employés qui participent au développement du site internet <i>JuridiQc</i> sur les règles d'accessibilité Web.	Direction des produits et expérience utilisateur.	Réalisé. Tous les employés qui participent au développement du site internet <i>JuridiQC</i> ont été sensibilisés aux règles d'accessibilité Web. Nous avons également fait appel à la firme <i>Ciao technologies Inc.</i> afin d'accompagner l'équipe de développement ainsi que de réaliser des audits d'accessibilité.
Développer le site internet <i>JuridiQC</i> de façon à permettre l'accessibilité des personnes handicapées.	Direction des technologies de l'information.	Réalisé. Le site internet <i>JuridiQC</i> répond aux standards d'accessibilité Web.

## **Obstacle 6 : Mettre à jour le plan d'urgence afin de tenir compte des personnes handicapées.**

### **Objectif visé**

Tenir compte des personnes handicapées lors de la mise à jour de notre plan d'urgence.

Mesure	Responsables	Résultat
Demander aux employés de déclarer s'ils ont une mobilité réduite (temporaire ou permanente).	Direction des ressources humaines et financières. Secouristes.	Réalisé. Courriel transmis à tous les employés annuellement.
Inclure au plan d'urgence les mesures à prendre lors de l'évacuation des employés en situation de mobilité réduite.	Direction des ressources humaines et financières. Secouristes.	Réalisé. Validation des mesures à prendre en cas d'évacuation annuellement.
Aviser les secouristes de la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	Direction des ressources humaines et financières. Secouristes.	Réalisé. Transmission de la procédure à suivre en cas d'évacuation aux secouristes dès qu'une mise à jour est disponible ou minimalement un rappel annuellement.

## Plan d'action 2024-2025

En continuité avec les actions entreprises dans les années antérieures, SOQUIJ continuera à miser au cours de l'année financière 2023-2024 sur les mesures suivantes :

### Action 1 : Améliorer l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées.

#### Objectif visé

Embauche de personnes handicapées afin de palier à la sous-représentation.

Mesure	Responsable	Action à poser	Échéancier
Continuer à inviter, lors de nos affichages de postes, les candidatures de personnes handicapées et les encourager à s'identifier.	Direction des ressources.	Inscrire un message destiné aux personnes handicapées, dans nos affichages ainsi que sur notre site <a href="#">Carrières</a> , afin de les inviter à émettre leur candidature.	En continu.
Mentionner dans les affichages de postes que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.	Direction des ressources humaines.	Ajouter une mention sur tous nos affichages de postes et sur notre site <a href="#">Carrières</a> afin de permettre aux personnes handicapées d'obtenir de l'assistance lors de notre processus de recrutement.	En continu.
Encourager les personnes handicapées à émettre leurs candidatures sur nos affichages de postes.	Direction des ressources humaines.	Procéder à l'ajout de nos affichages de postes sur des sites spécialisés qui s'adressent aux personnes handicapées.	En continu.
Poursuivre la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi.	Direction des ressources humaines.	Effectuer une mise à jour de nos statistiques en lien avec le programme d'accès à l'égalité en emploi lorsqu'un mouvement de personnel est effectué.	En continu.
Former et sensibiliser le personnel chargé du recrutement afin de faciliter le processus d'embauche des personnes handicapées ainsi que leur intégration et maintien en emploi au sein de notre Société.	Direction des ressources humaines.	Participer à des formations, webinaires ou ateliers d'information qui ont pour sujet, entre autres, l'attraction, la rétention des personnes handicapées et les accommodements raisonnables en milieu de travail.	31 mars 2025.
Participation annuelle à la semaine québécoise des personnes handicapées en diffusant de l'information par des affiches à l'interne, sur nos réseaux sociaux ainsi que sur notre intranet.	Direction des ressources humaines.	Promouvoir la semaine québécoise des personnes handicapées via notre intranet afin de rejoindre tous les employés.	1 <sup>er</sup> au 7 juin 2025.
Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'autoidentification des personnes handicapées, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.	Direction des ressources humaines.	1. Transmettre le formulaire d'autoidentification à l'ensemble des employés une fois par année. 2. Demander aux personnes handicapées de s'identifier lorsqu'elles émettent leur candidature.	31 mars 2025.
Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	Revoir nos processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire envers les personnes handicapées.	Décembre 2024.

Informier et sensibiliser l'ensemble du personnel afin de leur permettre de mieux comprendre la réalité des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	Prévoir des capsules d'information sur l'intranet.	En continue.
--	------------------------------------	--	--------------

## **Action 2 : Améliorer la compréhension des différents aspects juridiques touchant les personnes handicapées.**

### **Objectif visé**

Renseigner les personnes handicapées de leurs droits.

Mesure	Responsable	Action à poser	Échéancier
Rédiger dans notre blogue des articles abordant des cas de jurisprudence ou des notions juridiques ayant un impact sur les personnes handicapées.	Direction de l'expertise juridique et des relations clients.	Prévoir des articles de blogue abordant des cas de jurisprudence ou des notions juridiques ayant un impact sur les personnes handicapées dans notre planification éditoriale.	En continu.

## **Action 3 : Améliorer l'accessibilité des biens et services.**

### **Objectif visé**

Favoriser l'achat ou la location de biens et de services accessibles aux personnes handicapées.

Mesure	Responsables	Action à poser	Échéancier
Lorsque nécessaire, tenir compte du critère d'accessibilité aux personnes handicapées dans le choix et l'achat de biens ou services.	Direction des ressources humaines. Direction des technologies de l'information.	Valider les critères d'accessibilité aux personnes handicapées avant le choix et l'achat de biens ou services.	En continu.
Sensibiliser le personnel chargé des achats en lien avec l'article 61.3 de la <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i> .	Direction des ressources humaines. Direction des technologies de l'information.	Faire des rappels et/ou mises à jour concernant l'article 63.1 de la <i>Loi assurant l'exercice des droits et personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i> au personnel chargé des achats.	En continu.

## **Action 4 : Améliorer l'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations.**

### **Objectif visé**

Favoriser l'accessibilité des personnes handicapées à nos locaux.

Mesure	Responsables	Action à poser	Échéancier
Informers les personnes handicapées sur la façon de se rendre à nos bureaux.	Direction des ressources humaines. Direction de l'innovation des produits et partenariats.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Vérifier annuellement la signalisation indiquant comment se rendre aux ascenseurs menant à nos bureaux.</li><li>2. Vérifier les places de stationnement réservées aux personnes handicapées dans le stationnement intérieur de l'immeuble.</li><li>3. Ajouter l'information sur notre <a href="#">site Internet</a> concernant l'accessibilité à nos bureaux via la rue St-Antoine Ouest.</li></ol>	En continu.
S'assurer de l'emplacement de la signalisation visuelle pour les sorties de secours afin de faciliter le déplacement des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	Vérifier annuellement la signalisation et les enseignes lumineuses indiquant les sorties de secours.	En continu.
Permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à des toilettes adaptées à leurs besoins.	Direction des ressources humaines.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Vérifier les accès aux toilettes accessibles pour les personnes handicapées (niveau RC et 9<sup>e</sup> étages).</li><li>2. Vérifier la signalisation identifiant l'emplacement des toilettes accessibles pour les personnes handicapées.</li></ol>	En continu.

## **Action 5 : Diffuser le site internet JuridiQC en tenant compte de l'accessibilité.**

### **Objectif visé**

Mettre en ligne le site internet JuridiQC, un projet réalisé par SOQUIJ, en tenant compte des standards d'accessibilité Web.

Mesure	Responsable	Action à poser	Échéancier
Sensibiliser tous les employés qui participent au développement du site internet JuridiQc sur les règles d'accessibilité Web.	Direction des technologies de l'information. Direction de l'innovation des produits et partenariats.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Inscrire les nouveaux employés qui participent au développement du site internet <a href="#">JuridiQC</a> à la formation intitulée « Accessibilité Web appliqué ».</li><li>2. Inviter les employés visés à consulter le <a href="#">Standard sur l'accessibilité des sites Web</a> disponible sur le site internet du Gouvernement du Québec.</li></ol>	En continu.
Développer le site internet JuridiQC de façon à permettre l'accessibilité des personnes handicapées.	Direction des technologies de l'information.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tenir compte de l'accessibilité dans la planification du développement du site internet <a href="#">JuridiQC</a>.</li><li>2. Faire appel à une firme spécialisée pour tester l'accessibilité du site internet <a href="#">JuridiQC</a>.</li></ol>	En continu.

## **Action 6 : Mettre à jour le plan d'urgence afin de tenir compte des personnes handicapées.**

### **Objectif visé**

Tenir compte des personnes handicapées lors de la mise à jour de notre plan d'urgence.

Mesure	Responsable	Action à poser	Échéancier
Demander aux employés de déclarer s'ils ont une mobilité réduite (temporaire ou permanente).	Direction des ressources humaines. Secouristes.	Inviter les employés à nous informer dès que possible s'ils sont en situation de mobilité réduite, temporaire ou permanente.	En continu.
Inclure au plan d'urgence les mesures à prendre lors de l'évacuation des employés en situation de mobilité réduite.	Direction des ressources humaines. Secouristes.	Consulter les employés et les secouristes afin de connaître les situations de mobilité réduite présentes dans notre organisation.  Tenir compte des mesures de sécurité établies par le gestionnaire d'immeuble lors de l'élaboration du plan d'urgence.	En continu.
Aviser les secouristes de la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	Direction des ressources humaines. Secouristes.	Former les secouristes sur la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	En continu.
Aviser les employés de la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	Direction des ressources humaines. Secouristes.	Transmettre aux employés la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	En continu.

## Bilan des mesures prises dans les années antérieures

### Gestion de la diversité

- \* Dans le cadre du plan d'aménagement de nos nouveaux locaux, plusieurs éléments ont été ajoutés :
  - \* Bureaux ajustables en hauteur (électrique);
  - \* Écrans à bras articulés;
  - \* Chaises ergonomiques avec ajustements complets;
  - \* Toiles solaires sur toutes les fenêtres afin de réduire l'éblouissement ou éviter l'excès de lumière;
  - \* Largeur des passages/corridors permettant à une personne handicapée en chaise roulante de se déplacer aisément;
  - \* Signalisation incluant des pictogrammes clairs;
  - \* Installation de poignées à levier afin de permettre une meilleure préhension;
  - \* Installation d'interrupteur à une hauteur plus basse que le standard afin de permettre à une personne handicapée d'y accéder facilement
  
- \* Des correctifs ont été apportés au catalogue en ligne pour le rendre plus accessible aux personnes handicapées.
  
- \* Dans le cadre de leur intégration, les nouveaux employés doivent prendre connaissance de la politique sur l'intégration des personnes handicapées.
  
- \* Intégration d'un chien Mira dans nos bureaux.