

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

2021-2022



Table des matières

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022.....	1
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 2020-2021	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.	5
Obstacle 4 : Améliorer l'accessibilité du site internet de SOQUIJ.	6
Obstacle 5 : Diffuser le site internet JuridiQC en tenant compte de l'accessibilité.	6
Obstacle 6 : Mettre à jour le plan d'urgence afin de tenir compte des personnes handicapées.	7
Plan d'action 2021-2022	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 du site internet de SOQUIJ.	10
Action 5 : Diffuser le site internet JuridiQC en tenant compte de l'accessibilité.	11
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	13
Accessibilité des lieux.....	13
Gestion de la diversité	13

Introduction

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. 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, selon les Standards sur l'accessibilité web.

Ce plan présente les actions prévues en 2021-2022, dresse le bilan de celles mises en place en 2020-2021, 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 les autres directions afin de planifier et 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 2021, SOQUIJ compte 134 employés. Aucun poste n'est occupé par une personne handicapée. Nous occupons à titre de locataire 4 étages 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 2020 au 31 mars 2021.

Adoption et diffusion

Ce plan d'action a été adopté par le comité de direction de SOQUIJ le 31 août 2021 et mis en ligne sur le site de SOQUIJ.

Bilan des mesures 2020-2021

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	Ajout de la mention suivante sur tous nos affichages de postes et sur notre site Carrières : <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 communiquant par courriel.</i>
Poursuivre la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi.	Direction des ressources humaines	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	Formations suivies : <ul style="list-style-type: none"> • L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées. • L'attraction et le recrutement des personnes handicapées dans le cadre des PAÉE. • Optimisez vos performances organisationnelles en tirant profit de vos données en matière de talents. • La discrimination des compétences : qu'est-ce que c'est? • Diversité et inclusion : passer de la bonne volonté à l'action. • Regards sur la diversité et l'inclusion : vers un mieux-être collectif! • Webinaire CPQ: Embauche des personnes handicapées.
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	La participation à semaine québécoise des personnes handicapées 2020 n'a pas eu lieu en raison de la pandémie.

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	Publication de trois (3) articles : <ul style="list-style-type: none">• 29 avril 2020 – Procédure civile, santé mentale et COVID-19.• 13 mai 2020 – La garde provisoire en établissement en contexte de la pandémie de la COVID-19.• 15 juin 2020 – L'exploitation des personnes vulnérables.

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 approvisionnement et aménagement	Aucun achat n'a été requis pour la période.
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 approvisionnement et aménagement	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
Sensibiliser les employés qui rédigent des documents publiés en ligne sur les règles d'accessibilité Web.	Conseiller web et médias sociaux	Tous les employés ont été sensibilisés aux règles d'accessibilité Web.
Apporter les améliorations nécessaires à une plus grande accessibilité de notre site internet.	Direction des produits et expérience utilisateur Direction des technologies de l'information.	Plusieurs pages du site internet répondent aux standards d'accessibilité Web. Nous offrons également un accompagnement, au besoin, pour les personnes éprouvant des difficultés à naviguer sur notre site internet.

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 JuridiQC sur les règles d'accessibilité Web.	Direction des produits et expérience utilisateur.	Tous les employés qui participent au développement du site internet JuridiQC ont été sensibilisés aux règles d'accessibilité Web. Une étape de vérification de l'accessibilité est prévue dans le projet.
Développer le site internet JuridiQC de façon à permettre l'accessibilité des personnes handicapées.	Direction des technologies de l'information.	Le site internet JuridiQC 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.	Compte tenu que nos employés sont en télétravail depuis le début de la pandémie, la mise à jour du plan d'évacuation n'a pas été effectuée.
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.	Compte tenu que nos employés sont en télétravail depuis le début de la pandémie, la mise à jour du plan d'évacuation n'a pas été effectuée.
Aviser les secouristes de la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	Direction des ressources humaines et financières. Secouristes.	Compte tenu que nos employés sont en télétravail depuis le début de la pandémie, la mise à jour du plan d'évacuation n'a pas été effectuée.

Plan d'action 2021-2022

En continuité avec les actions entreprises dans les années antérieures, SOQUIJ continuera à miser au cours de l'année financière 2021-2022 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 humaines et financières.	Inscrire un message destiné aux personnes handicapées, dans nos affichages ainsi que sur notre site Carrières, afin de les inviter à émettre leur candidature.	En continue.
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 et financières.	Ajouter une mention sur tous nos affichages de postes et sur notre site Carrières afin de permettre aux personnes handicapées d'obtenir de l'assistance lors de notre processus de recrutement.	En continue.
Poursuivre la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi.	Direction des ressources humaines et financières.	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 continue.
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 et financières.	Participer à des formations, webinaires ou ateliers d'information qui ont pour sujet, entre autre, l'attraction et la rétention des personnes handicapées.	En continue.
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 et financières.	Promouvoir la semaine québécoise des personnes handicapées via notre intranet afin de rejoindre tous les employés.	Juin 2021.
Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des personnes handicapées, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.	Direction des ressources humaines et financières.	1. Transmettre le formulaire d'auto-identification à l'ensemble des employés une fois par année. 2. Demander aux personnes handicapées de s'identifier lorsqu'elles émettent leur candidature.	31 mars 2022.

Mesure	Responsable	Action à poser	Échéancier
Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les personnes handicapées.	Direction des ressources humaines et financières.	Revoir nos processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire envers les personnes handicapées.	31 mars 2022.
Informier et sensibiliser l'ensemble du personnel afin de leur permettre de mieux comprendre la réalité des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines et financières.	Prévoir une séance d'information pour tous les employés.	31 mars 2022.

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'information juridique.	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 continue.

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	Responsable	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.	Technicienne en approvisionnement et aménagement.	Valider les critères d'accessibilité aux personnes handicapées avant le choix et l'achat de biens ou services.	En continue.

Mesure	Responsable	Action à poser	Échéancier
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.	Faire des rappels et/ou mises à jour concernat 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 continue.

Action 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	Action à poser	Échéancier
Sensibiliser les employés qui rédigent des documents publiés en ligne sur les règles d'accessibilité Web.	Conseiller web et médias sociaux.	Inviter les employés visés à consulter la norme Accessibilité du Web disponible sur le site internet du Secrétariat du Conseil du trésor.	En continue.
Apporter les améliorations nécessaires à une plus grande accessibilité de notre site internet.	Direction des produits et expérience utilisateur. Direction des technologies de l'information.	Tenir compte de l'accessibilité Web dans la planification de la mise à jour du site internet SOQUIJ.	En continue.

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 produits et expérience utilisateur.	<ol style="list-style-type: none">Inscrire les nouveaux employés qui participent au développement du site internet JuridiQC à la formation intitulée « Accessibilité Web appliqué ».Inviter les employés visés à consulter la norme Accessibilité du Web disponible sur le site internet du Secrétariat du Conseil du trésor.	31 mars 2022.
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">Tenir compte de l'accessibilité dans la planification du développement du site internet JuridiQC.Faire appel à une firme spécialisée pour tester l'accessibilité du site internet JuridiQC.	31 mars 2022.

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	Responsables	Action à poser	Échéancier
Demander aux employés de déclarer s'ils ont une mobilité réduite (temporaire ou permanente).	Direction des ressources humaines et financières. Secouristes.	Inviter les employés à nous informer dès que possible s'ils sont en situation de mobilité réduite, temporaire ou permanente.	31 mars 2022.
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.	Consulter les employés et les secouristes afin de connaître les situations de mobilité réduite présentes dans notre organisation. Tenir compte des mesure de sécurité établies par le gestionnaire d'immeuble lors de l'élaboration du plan d'urgence.	31 mars 2022.

Mesure	Responsables	Action à poser	Échéancier
Aviser les secouristes de la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	Direction des ressources humaines et financières.	Inviter les secouristes à prendre connaissance de la mise à jour de la procédure à suivre dans le cas d'une évacuation.	31 mars 2022.

Bilan des mesures prises dans les années antérieures

Accessibilité des lieux

- * Vérification de la signalisation et des enseignes lumineuses indiquant les sorties de secours.
- * Affichage indiquant comment se rendre à l'ascenseur à partir de la rampe d'accès.

Gestion de la diversité

- * 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.