



Administration
de pilotage
des Laurentides

Laurentian
Pilotage
Authority

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ

Pour la préservation d'un
milieu de travail inclusif,
diversifié, équitable
et accessible



RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Le présent plan sur l'accessibilité s'inscrit dans la démarche entreprise par l'Administration de pilotage des Laurentides afin d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Il reflète l'engagement de l'APL de contribuer à l'objectif d'un Canada accessible et sans obstacles, en conformité avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et le *Règlement canadien sur l'accessibilité*.

Le « Plan » sera développé et mis à jour selon la législation et la réglementation en vigueur.

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES LAURENTIDES

Depuis 1972, l'Administration de pilotage des Laurentides est une société d'État fédérale qui offre un service de pilotage sécuritaire, efficace et efficient sur le fleuve Saint-Laurent entre Les Escoumins et Montréal, ainsi que sur la rivière Saguenay. Chaque année, elle est responsable d'environ 25 000 affectations de pilotes maritimes à partir de son centre opérationnel de Montréal. Dans la municipalité de Les Escoumins, les employés de sa station de pilotage s'assurent de transborder les pilotes affectés à la conduite des navires. Employeur de choix depuis quelques années, l'Administration contribue à l'élaboration de la réglementation sur le pilotage, est responsable de sa mise en place et de son application. Elle joue également un rôle majeur dans l'encadrement de l'exercice de la profession de pilote maritime, puis développe des technologies pour l'adoption des meilleures pratiques en pilotage et en navigation, et ce, dans un souci de respect de l'environnement.

ÉNONCÉ DE L'ENGAGEMENT

L'APL s'engage à favoriser et à préserver un milieu de travail inclusif, diversifié, équitable et accessible auquel chaque employé peut contribuer pleinement et se sentir en sécurité d'être soi-même au travail. L'accessibilité est importante pour veiller à une équité pour tous. L'APL s'engage à améliorer l'accessibilité pour ses employés mais également pour toute personne en interaction avec l'APL.

À titre de Société d'État fédérale et d'acteur clé dans le milieu maritime contribuant à assurer la sécurité des Canadiens et Canadiennes, nous considérons essentiel de participer aux efforts visant à promouvoir et favoriser l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Notre objectif est d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles dans nos politiques et pratiques.

PROCESSUS DE RÉTROACTION

Afin de contribuer à la bonification de notre plan d'action et l'évolution de notre démarche en matière d'accessibilité, la rétroaction sur la mise en œuvre du plan et sur les obstacles à l'accessibilité est cruciale et sera prise en considération. Cette rétroaction sera considérée dans le cadre de nos rapports d'étapes qui seront publiés à chaque année entre les dates de publications des mises à jour du plan.

La Directrice exécutive, Talents et Communications, est le responsable désigné en matière d'accessibilité et recevra toute rétroaction fournie en matière d'accessibilité à l'APL.

La rétroaction reçue sera notamment considérée dans le cadre de l'élaboration de nos rapports d'étapes et dans notre processus de publication de mise à jour du plan.

COMMUNIQUER AVEC LA PERSONNE DÉSIGNÉE À RECEVOIR LA RÉTROACTION AU NOM DE L'APL

Vous pouvez nous faire part de vos commentaires sur l'accessibilité au sein de l'APL ou sur le présent plan en communiquant par les divers moyens suivants :

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES LAURENTIDES

Par la poste : 999, boulevard de Maisonneuve Ouest, bureau 1410
Montréal, Québec, H3A 3L4

Par téléphone : 514 283-6320, poste 209

Par courriel : accessible@apl.gc.ca

Nous vous informons qu'il est possible de transmettre votre rétroaction de manière anonyme par voie postale, à l'attention de Mme Cynthia Dufour, directrice par intérim des affaires juridiques, des ressources humaines et du secrétariat corporatif, à l'adresse mentionnée ci-dessus.

Vous pouvez également nous joindre par les moyens énoncés précédemment afin d'obtenir le plan ou la description de notre processus de rétroaction dans un autre format.

Bien que les façons privilégiées de nous transmettre de la rétroaction soient celles énoncées ci-dessus, il est possible de nous fournir de la rétroaction par le biais de messages privés sur nos médias sociaux en indiquant le terme « accessibilité ».

Par LinkedIn :

<https://ca.linkedin.com/company/administration-de-pilotage-des-laurentides>

Par Facebook :

<https://fr-ca.facebook.com/pages/category/Local-Business/Administration-de-pilotage-des-Laurentides-162355423817629/>

ÉVOLUTION VERS UNE APL PLUS ACCESSIBLE : PLAN D'ACTION EN LIEN AVEC LES DOMAINES ÉNUMÉRÉS À L'ARTICLE 5 DE LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ (LA LOI)

EMPLOI

L'APL est appelée à jouer un rôle de leader parmi les intervenants du domaine maritime et, à ce titre, notre organisation doit s'assurer de pouvoir compter sur une équipe compétente et diversifiée. L'APL constate que des pratiques et politiques en matière de ressources humaines qui ne font pas l'objet d'une analyse régulière sous l'angle des répercussions importantes que peut avoir un handicap visible ou non sur le recrutement, le perfectionnement et la promotion des employés peuvent constituer un obstacle. Par conséquent, l'APL se dote des objectifs suivants en matière d'emploi :

Objectifs

- Que l'APL dispose d'un cadre structuré, clair et équitable pour répondre aux besoins d'accommodement des employés et des candidats en situation de handicap.
- Que les gestionnaires de l'APL développent les compétences nécessaires pour soutenir des équipes inclusives et prévenir les obstacles liés à l'accessibilité tout au long du parcours d'emploi.

Mesures

- Mettre en place un processus d'accommodement, incluant un formulaire accessible, des balises claires de traitement des demandes et un suivi centralisé par l'équipe des ressources humaines.
- Offrir une formation aux gestionnaires portant sur l'accessibilité, les accommodements et la gestion inclusive des équipes.

ENVIRONNEMENT BÂTI

L'APL tient à offrir au personnel un environnement bâti accessible lui permettant un accès sans obstacle aux espaces de travail.

Objectifs

- Que les espaces de travail de l'APL, notamment le siège social, offrent un environnement accessible, sécuritaire et adapté aux besoins des personnes en situation de handicap.
- Que l'APL adopte une approche proactive en matière d'ergonomie afin de favoriser un environnement de travail accessible, sans obstacle et adapté aux besoins des personnes.

Mesures

- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action d'accessibilité pour le siège social (999, boulevard de Maisonneuve), incluant notamment la signalisation universelle, le mobilier et l'aménagement des zones communes.
- Offrir une clinique ergonomique avec un ergonome externe afin d'évaluer et d'adapter les postes de travail selon les besoins des employés.

- Offrir une formation de sensibilisation en ergonomie portant sur les bonnes pratiques, la prévention des obstacles et l'aménagement accessible des espaces de travail et des espaces communs.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)

L'accessibilité aux technologies de l'information et des communications (TIC) est l'équivalent numérique de l'accessibilité de l'environnement physique. L'APL juge essentiel que tous les employés et les clients puissent accéder aux données, exécuter des tâches et avoir les mêmes services en utilisant les technologies de l'information.

Objectifs

- Que les technologies utilisées à l'APL soient accessibles et permettent à tous les employés d'exercer leurs fonctions sans obstacle.
- Que l'APL intègre l'accessibilité numérique comme principe structurant de sa gouvernance TI.

Mesures

- Intégrer les normes d'accessibilité aux politiques, directives et pratiques TI pertinentes.
- Explorer et évaluer des logiciels et solutions permettant d'offrir des services et outils TI plus accessibles aux employés.

COMMUNICATIONS (AUTRE QUE LES TICS)

L'APL s'engage à offrir des produits et des activités de communication accessibles par défaut. Une communication claire, directe et facile à comprendre élimine les obstacles et permet à chacun de mettre pleinement à profit les renseignements et les services, de participer aux consultations et aux conversations, et d'assister aux événements.

Objectifs

- Que les communications internes et externes de l'APL soient accessibles, claires et inclusives par défaut.
- Que l'accessibilité soit pleinement intégrée aux pratiques et à la gouvernance en matière de communication.

Mesures

- Adopter une charte interne de communication inclusive intégrant les normes d'accessibilité et les principes de langage simple.
- Intégrer les normes d'accessibilité à toute future politique, directive ou pratique en matière de communication.

APPROVISIONNEMENT EN BIENS, EN SERVICES ET EN INSTALLATIONS

L'approvisionnement accessible consiste à relever les obstacles à l'accessibilité et à déterminer comment définir les exigences pour répondre aux besoins d'un large éventail d'utilisateurs finaux.

Les critères d'accessibilité doivent être inclus lorsque l'on précise les exigences relatives aux biens et aux services.

Objectif

- Que l'APL tienne compte de l'accessibilité dans ses pratiques d'approvisionnement afin de prévenir la création de nouveaux obstacles et de favoriser l'acquisition de biens, services et installations répondant aux besoins des personnes en situation de handicap.

Mesures

- Offrir une formation sur l'accessibilité aux employés responsables de l'approvisionnement, incluant une sensibilisation à la politique d'approvisionnement de l'APL bonifiée en matière d'accessibilité, afin de soutenir l'intégration de ces considérations dans les processus d'achat.

TRANSPORT

Ce domaine ne s'applique pas aux activités et opérations de l'APL.

CONSULTATIONS

Nous avons consulté des personnes en situation de handicap ainsi que nos employés afin d'identifier les obstacles à l'accessibilité dans nos politiques et nos pratiques, et d'élaborer notre plan sur l'accessibilité. Pour ce faire, un sondage en ligne pouvant être complété anonymement a été publié sur nos médias sociaux et acheminé par courriel à nos employés. Nous nous engageons à continuer de consulter les personnes en situation de handicap afin de bonifier notre plan et d'améliorer l'accessibilité à l'APL.