



Titre du document

Type

Numéro

Programme / Plan d'accessibilité de la CPBSL

Programme

PRG-ENT-07

BUT DU DOCUMENT

L'objet du présent document est d'établir le Plan d'accessibilité de la CPBSL conformément aux normes intégrées de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

CHAMP D'APPLICATION

La présent plan s'applique à tout le personnel de la CPBSL inscrit sur la liste de paie, et ce, peu importe leur fonction, soit pilotes, apprentis et permanence.

TABLEAU D'APPROBATION

Créé et soumis par :	Autorisé par :	Résolution :
Jean D'Aquila	C. A.	C. A. 2024-06-19
Date :	Date :	Date d'entrée en vigueur :
2024-06-19	2024-06-19	2024-06-19

HISTORIQUE DES RÉVISIONS (À remplir par le responsable de la gestion documentaire)

Version :	Entrée en vigueur :	Raison de la révision :	Initiales
1.0	2024-06-19	Conformité à la Loi	JDA



TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉSENTATION	3
2. POINT DE CONTACT POUR TOUT COMMENTAIRE	3
3. DÉFINITIONS	4
3.1. Lieu de travail	4
3.2. Accessibilité	4
3.3. Obstacle	4
3.4. Handicap	4
4. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES	5
4.1. Rôles et responsabilités	5
4.2. Introduction à la Loi canadienne sur l'accessibilité	5
4.3. Engagement de la CPBSL envers la Loi canadienne sur l'accessibilité	5
4.4. Réserve à certains obstacles à l'accessibilité	5
4.5. Consultations	6
5. DOMAINES	7
5.1. Domaine Emploi	7
5.2. Domaine Environnement bâti	8
5.3. Domaine Technologies de l'information et des communications (TIC)	9
5.4. Domaine Communications autres que les TIC	9
5.5. Domaine Acquisition de biens, services et installations	10
5.6. Domaine Conception et prestations de programmes et services	10
5.7. Domaine Transport	11
6. RÉVISION DU PLAN D'ACCESSIBILITÉ	12
7. DISPOSITIONS TRANSITOIRES	12
8. RESPONSABILITÉ DE L'APPLICATION ET DE LA DIFFUSION	12
DU PLAN D'ACCESSIBILITÉ	12
9. DÉROGATION	12
10. ADMINISTRATION	12
11. RÉFÉRENTIEL	12
11.1. Documents associés	12
11.2. Emplacement du document	12
11.3. Outils de diffusion	12



1. PRÉSENTATION

La Corporation des pilotes du Bas Saint-Laurent (**CPBSL**) a pour mission première d'assurer, dans l'intérêt public, la conduite sécuritaire des navires entre Québec et Les Escoumins, y compris la rivière Saguenay.

Les pilotes de la Corporation des pilotes du Bas Saint-Laurent jouent un rôle primordial pour la sécurité du transport maritime sur le fleuve Saint-Laurent entre Les Escoumins et Québec, ainsi que sur la rivière Saguenay.

Comme ils sont les premiers à monter à bord quand le navire entre en eaux canadiennes, leur rôle est d'autant plus important qu'ils ont le devoir d'aviser les autorités au cas où le navire ne respecterait pas la réglementation canadienne.

De plus, les pilotes possèdent une connaissance approfondie de tous les dangers que ce majestueux et si important fleuve comporte tels que ses écueils, ses courants et ses conditions difficiles de navigation. Leur expertise est essentielle pour guider les navires qui y transitent.

Pour sa part, le Centre de simulation et d'expertise maritime (**CSEM**), qui relève de la CPBSL, a pour mission d'assurer la formation et le perfectionnement des pilotes de la CPBSL et de partager l'expertise acquise en simulation avec les autres pilotes et professionnels du domaine maritime.

2. POINT DE CONTACT POUR TOUT COMMENTAIRE

Voici les coordonnées du **Responsable de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap**:

Titre du responsable : Secrétaire-trésorier de la CPBSL

Adresse courriel : pilotes@cpbsl.ca

Téléphone : 418 692-0444

Adresse :
Aux soins du Secrétaire-trésorier de la CPBSL
Corporation des pilotes du Bas Saint-Laurent inc.
240, rue Dalhousie
Québec (QC) CANADA
G1K 8M8

3. DÉFINITIONS

3.1. Lieu de travail

Le lieu de travail constitue tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur, y compris les navires, les bateaux-pilotes ou les salles d'attente. Cette définition comprend aussi les véhicules de transport assujettis à la directive sur la *Gestion administrative et opérationnelle des transports des pilotes*.

Sont exclus de l'appellation « lieu de travail » les stationnements dont l'employeur n'est pas responsable et les moyens de transport utilisés par les employés en dehors des heures de travail.

3.2. Accessibilité

La notion d'accessibilité fait référence à la nécessité que les personnes en situation de handicap soient prises en considération de façon intentionnelle et réfléchie lorsque des produits, des services et des installations sont conçus ou modifiés, de manière qu'ils puissent être utilisés et appréciés par les personnes de toutes les capacités.

3.3. Obstacle

La Loi canadienne sur l'accessibilité définit la notion d'obstacle de la façon suivante : « Tout élément – y compris tout ce qui est physique, architectural, technologique ou comportemental, tout ce qui basé sur l'information ou les communications, ou tout ce qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique – qui entrave la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielles ou une limitation fonctionnelle ».

3.4. Handicap

La Loi canadienne sur l'accessibilité définit la notion de handicap de la façon suivante: « Toute déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle – ou une limitation fonctionnelle – qu'elle soit de nature permanente, temporaire ou épisodique, ou évidente ou non, qui, en interaction avec une barrière, entrave la pleine et égale participation d'une personne à la société ».



4. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

4.1. Rôles et responsabilités

L'équipe de direction est responsable d'élaborer le plan d'accessibilité, de le faire approuver par le conseil d'administration et d'assurer sa mise en œuvre et sa promotion auprès des employés. Le comité de gouvernance et d'éthique, formés par des membres du C. A., est désigné plus spécifiquement afin de s'assurer que les actions proposées dans le plan soient mises en place, et ce au moment annoncé. Il est également responsable de respecter les dates de mise à jour du plan d'accessibilité ainsi que les dates de remise de rapport d'étape (au 1^{er} et au 2^e anniversaire de remise du plan). De plus, le comité s'assure que la CPBSL produit un nouveau plan d'accessibilité à tous les trois ans.

4.2. Introduction à la Loi canadienne sur l'accessibilité

La Loi canadienne sur l'accessibilité est une loi fédérale qui a été créée pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles auxquels les personnes handicapées font face chaque jour. Cette Loi a été adoptée en 2019 et l'objectif principal est de créer un Canada exempt de ces obstacles d'ici 2040. Dans cet objectif, la loi exige des employeurs sous réglementation fédérale ayant 100 employés et plus qu'ils préparent et publient un plan initial d'accessibilité d'ici le 1^{er} juin 2023 et ceux ayant 10 à 99 employés d'ici le 1^{er} juin 2024.

4.3. Engagement de la CPBSL envers la Loi canadienne sur l'accessibilité

La CPBSL souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et s'engage à offrir un environnement de travail respectueux, inclusif et sans obstacle, permettant ainsi à tous les membres de son personnel de se réaliser pleinement.

4.4. Réserve à certains obstacles à l'accessibilité

La majorité des employés de la CPBSL sont des apprentis pilotes ou des pilotes maritimes qui occupent des emplois de navigants et qui doivent présenter un certificat médical délivré par le ministre des Transports du Canada. Ainsi, ce certificat médical « doit attester l'aptitude du navigant d'une part, à exercer les fonctions pour lesquelles il sera employé et, d'autre part, à effectuer les voyages qu'effectuera le bâtiment à bord duquel il sera employé ». Conformément à l'article 2 du Règlement général sur le pilotage, la CPBSL doit s'assurer que les pilotes répondent aux exigences de Transports Canada en termes de condition physique. Cela revient à dire que certains handicaps physiques pourraient empêcher un pilote de piloter et donc que l'accessibilité ne peut être assurée pleinement en ce qui a trait au rôle de pilote, et ce pour des raisons de sécurité.



4.5. Consultations

De manière à réaliser l'engagement de la CPBSL à rendre son environnement de travail accessible à tous, un plan d'accessibilité, après consultation auprès de nos employés, a été élaboré.

La CPBSL a fait parvenir un sondage électronique par le biais de la plateforme Survey Monkey en date du 9 mai 2024 à tout son personnel (pilotes, apprentis et permanence). Le personnel avait jusqu'au 14 mai pour répondre au sondage. 56 personnes sur 89 ont répondu pour une participation totale de 62,9 %. Le sondage a révélé qu'aucun membre du personnel ne se considère en situation de handicap. Ainsi, personne n'a rapporté avoir éprouvé de difficultés liées à une situation de handicap, et ce dans toutes les catégories d'emploi. L'institut maritime de Rimouski, lors d'une formation portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion, révélait que 5 % du personnel du secteur maritime s'identifie en situation de handicap, en comparaison à 21 % pour la population en général. Le sondage donne le portrait de la CPBSL en mai 2024, portrait qui pourrait bien sûr être amené à évoluer. Par ailleurs, 7,14 % du personnel s'identifie comme parent, ami ou aidant naturel d'une personne en situation de handicap. Cela nous laisse croire que ces personnes ont une certaine longueur d'avance en termes de sensibilisation à la réalité des handicaps divers.

De plus, la CPBSL a consulté l'organisme Sphère Québec qui œuvre auprès de personnes en situation de handicap et qui facilite leur intégration à l'emploi. Une discussion téléphonique avec eux nous a permis d'en apprendre davantage au sujet de leurs services. Sphère Québec nous a référé à d'autres organismes auxquels nous ferons appel pour l'application de notre plan d'accessibilité : ÉquiTravail (santé mentale, limitations intellectuelles et trouble du spectre de l'autisme) et La Croisée (déficiences physiques ou limitations fonctionnelles). L'organisme ÉquiTravail a une offre de services qui correspond tout à fait à ce que la CPBSL recherche soit : des rencontres d'information et de sensibilisation et des visites d'entreprises afin de cibler des améliorations à apporter en milieu de travail. Pour sa part, l'organisme La Croisée contribue à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap et pourrait s'avérer d'une grande aide dans le futur. Sphère Québec demeure une référence pour la formation de la main-d'œuvre et pour nous guider vers des ressources sur l'inclusion en milieu de travail des personnes en situation de handicap.

5. DOMAINES

La Loi canadienne sur l'accessibilité propose de décomposer en sept domaines les obstacles généralement identifiés par les personnes en situation de handicap et la CPBSL y énonce ses orientations.

5.1. Domaine *Emploi*

Le domaine « Emploi » réfère au fait que la CPBSL doit s'assurer que les candidats et les employés en situation de handicap obtiennent du soutien tout au long de leur cycle d'emploi.

L'accessibilité doit être assurée à chaque étape de la relation d'emploi. Cela signifie que des mesures d'adaptation doivent être offertes aux candidats et aux employés, sur demande.

En matière de recrutement, d'accueil, d'intégration et de développement professionnel, la CPBSL souhaite s'assurer de sensibiliser ses employés quant aux pratiques d'accessibilité et d'inclusion des personnes en situation de handicap. De plus, elle souhaite procéder aux accommodements en fournissant les ressources nécessaires (matérielles et financières) lorsque cela est possible.

Objectif 1

Renforcer la connaissance et la sensibilisation des employés de la CPBSL au sujet de la réalité des personnes en situation de handicap en matière de recrutement, d'accueil, d'intégration et de développement professionnel.

Actions :

- Prévoir une rencontre d'information et de sensibilisation au sujet de la loi canadienne sur l'accessibilité et de la réalité des personnes en situation de handicap avec l'organisme ÉquiTravail avec des employés d'horizons variés (Maison des pilotes, CSEM, pilotes, administrateurs) avant novembre 2024.
- Filmer et diffuser la rencontre d'information et de sensibilisation et la rendre disponible sur l'intranet des pilotes puisque les horaires atypiques des pilotes et les besoins en termes de pilotage ne nous permettent pas de tous les réunir en un seul temps.
- Envisager de créer une édition spéciale du bulletin des pilotes pour faire connaître le Plan d'accessibilité de la CPBSL et inviter les pilotes à aller visionner la rencontre d'information et de sensibilisation.
- Créer un répertoire des organismes qui œuvrent en santé mentale, car la CPBSL est au fait que les problèmes de santé mentale sont bien réels et font partie de la définition de situation de handicap.

Objectif 2

Veiller à ce que l'accessibilité soit prise en compte tout au long du processus de recrutement et de sélection.

Actions :

- Prévoir une rencontre spéciale entre l'organisme ÉquiTravail et les responsables du recrutement afin d'améliorer les pratiques d'accessibilité de la CPBSL, de la publication d'une offre d'emploi à l'embauche d'un nouvel employé avant novembre 2024.



- S'assurer que les personnes qui mènent des entretiens d'embauche offrent aux candidats la possibilité de demander des aménagements afin que les obstacles potentiels liés au processus de recrutement et de sélection soient, dans la mesure du possible, supprimés.
- Réitérer notre engagement envers l'accessibilité dans les offres d'emploi qui concernent le CSEM (en précisant que la bâtisse est pourvue d'un ascenseur) et de manière plus générale dans toutes les offres d'emploi.

5.2. Domaine *Environnement bâti*

Les bâtiments et les espaces publics nouveaux ou remis à neuf doivent être conçus de manière universelle, de sorte qu'ils puissent le plus possible être utilisés par tous sans que des mesures d'adaptation ou des conceptions spécialisées soient nécessaires. Ainsi, il s'agit de faire en sorte que toutes les personnes puissent se déplacer librement dans les immeubles et les espaces publics qui relèvent du gouvernement fédéral.

En matière d'accessibilité aux bâtiments et aux installations de la CPBSL, possédés ou loués, la CPBSL souhaite s'assurer que dans tous les projets de construction ou de location futurs, les plans, la conception, la construction ou l'aménagement respecteront ou dépasseront les normes d'accessibilité actuelles. Par ailleurs, la consultation de personnes en situation de handicap ou d'organismes qui œuvrent avec cette clientèle fera partie des nouvelles façons de faire.

Objectif 1

Veiller à ce que tous les membres du public et du personnel puissent accéder aux installations de la CPBSL.

Actions :

- Prévoir une visite du Centre de simulation et d'expertise maritime (CSEM, 7 employés) et de la Maison des pilotes (siège social, 5 employés) avec l'organisme ÉquiTravail afin de cibler des améliorations possibles dans l'environnement bâti.
- Adapter les installations physiques de l'entreprise, dans la mesure du possible et selon les ressources physiques et financières disponibles, afin de répondre aux normes d'accessibilité, selon les recommandations de l'organisme ÉquiTravail.
- Consulter des organismes qui œuvrent auprès de personnes en situation de handicap au moment de concevoir, de modifier et de construire toute installation.
- Assurer l'accessibilité des espaces de travail, des toilettes, des aires de repos et des autres zones communes.

Objectif 2

Veiller à ce que, en cas d'urgence, les personnes en situation de handicap puissent être évacuées de façon sécuritaire.

Actions :

- Remettre sur pied un comité de santé et de sécurité formé du directeur général, de l'adjointe à la direction et d'un employé du CSEM avant novembre 2024.
- S'assurer que le responsable du plan d'accessibilité participe aux rencontres trimestrielles du comité de santé et de sécurité.



- S'assurer que le nouveau comité de santé et sécurité produise une procédure pour que les personnes qui ont besoin d'assistance en cas d'évacuation d'urgence soient ciblées et prises en charge avant décembre 2024.

5.3. Domaine *Technologies de l'information et des communications (TIC)*

Le domaine « Technologies de l'information et des communications » représente les différents outils utilisés pour transmettre, enregistrer, créer, partager ou échanger des informations. Il comprend le matériel, les logiciels, les applications et les sites Internet pour les systèmes externes et internes destinés aux employés.

En matière de technologies de l'information et des communications, la CPBSL souhaite s'assurer que l'accessibilité soit considérée dans tous les prochains projets de développement internes ou externes afin de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.

Objectif 1

Améliorer l'accès à l'information sur notre site Internet pour les personnes en situation de handicap.

Actions :

- Ajouter sur le site Internet de la CPBSL notre Plan d'accessibilité sur la page d'accueil, au même endroit où se trouve notre politique sur l'accessibilité.
- S'assurer que les coordonnées du responsable de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap soient faciles à trouver.
- Proposer différentes manières d'entrer en contact avec le responsable de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap : appel téléphonique, courriel, envoi postal.
- Consulter ÉquiTravail au sujet des bonnes pratiques en termes d'utilisation des technologies de l'information et des communications (TIC) auprès des personnes en situation de handicap.
- Apporter les améliorations recommandées par ÉquiTravail.

5.4. Domaine *Communications autres que les TIC*

Le domaine « Communications autres que les TIC » cible un accès exempt d'obstacles au public et aux employés, et ce dans toutes les communications que la CPBSL produit.

En fait, comme chaque personne donne, reçoit et comprend des informations de manières différentes, les organisations sont censées tenir compte de ces différences et transmettre leurs communications dans divers formats accessibles aux personnes qui en ont besoin. Les produits de communication sont, par exemple, les panneaux, la signalisation, les documents, les formulaires, les factures et les reçus qui ne se retrouvent pas sur un support informatique.

Il s'agit d'assurer des services et des situations de communication sans obstacles aux personnes en situation de handicap.

En matière d'accessibilité aux communications autres, la CPBSL souhaite s'assurer que ses communications internes et publiques soit accessibles à tous.



Objectif 1

Fournir un accès équitable à l'information à tous les employés, aux fournisseurs et au public.

Action :

- Proposer des formes alternatives de communication, sur demande et selon les ressources disponibles, afin de mieux servir les employés, les fournisseurs et le public.

5.5. Domaine *Acquisition de biens, services et installations*

Le domaine « Acquisition de biens, services et installations » tient compte des exigences en matière d'accessibilité de biens, de services et d'installations.

En matière d'acquisition de biens, de services et d'installations, la CPBSL souhaite s'assurer d'une compréhension et d'une sensibilisation de son personnel quant à savoir si les biens, les services et les installations utilisés sont accessibles ou non aux personnes en situation de handicap.

Objectif 1

Augmenter la sensibilisation à l'accessibilité afin que les pratiques d'acquisition de biens, de services et d'installations tiennent compte de la réalité des personnes en situation de handicap.

Actions :

- Demander à ÉquiTravail de considérer cet aspect dans la préparation de sa rencontre d'information et de sensibilisation au sujet de l'accessibilité pour les employés de la CPBSL.
- S'assurer que les employés qui font l'acquisition de biens, de services et d'installations sont au fait des exigences en matière d'accessibilité et qu'ils font des choix éclairés dans la mesure du possible.
- Éliminer les obstacles à l'accessibilité dans la mesure du possible en privilégiant des biens, des services et des installations plutôt que d'autres.

5.6. Domaine *Conception et prestation de programmes et services*

Le domaine « Conception et prestation de programmes et services » vise, lors de la conception et la prestation des programmes et des services internes ou externes de l'entreprise, à prendre en considération l'accessibilité dans tout le processus.

Il s'agit de tenir compte de l'accessibilité, dès la phase de conception des programmes et des services ainsi que dans toutes les prestations de programmes et de services destinés aux employés actuels, aux retraités ainsi qu'au grand public.

En matière de conception et prestations de programmes et services, la CPBSL souhaite gérer et offrir des programmes et des services qui sont plus accessibles et qui répondent aux besoins des personnes en situation de handicap.



Objectif 1

Concevoir des programmes et des services dans lesquels l'accessibilité est mise de l'avant.

Actions :

- Impliquer le comité de gouvernance et d'éthique lors de la conception de programmes et de services.
- Mettre à jour et améliorer la politique d'accessibilité au besoin.

Objectif 2

S'assurer que la prestation des programmes et des services de la CPBSL soit empreinte d'accessibilité.

Action :

- Mettre en place une manière d'obtenir des commentaires et des suggestions concernant les programmes et les services de la CPBSL en ce qui a trait à l'accessibilité (ex. section commentaires et suggestions sur le site Internet ou encore dans l'intranet des pilotes).

5.7. Domaine *Transport*

Le domaine « Transport » fait référence à un système de transport ou à une flotte de véhicules de transport tels que définis dans la Loi canadienne sur l'accessibilité. Actuellement, la CPBSL possède des véhicules de flotte qui doivent répondre à la définition technique d'accessibilité, à savoir un véhicule à moteur conçu et fabriqué, ou transformé, dans le but de transporter des personnes qui utiliseraient des aides à la mobilité.

Il s'agit d'assurer un moyen de transport sans obstacles. Toutefois, comme nos véhicules servent exclusivement à conduire des pilotes et que ces derniers sont tenus de répondre aux normes médicales de Transports Canada, il est exclu qu'un pilote se trouve en situation de handicap et donc que des adaptations soient nécessaires.

En matière de transport, la CPBSL souhaite, si le besoin se présente, pouvoir offrir des mesures d'adaptation pour des personnes en situation de handicap, autres que les pilotes.

Objectif 1

Offrir un véhicule comportant des mesures d'adaptation pour des personnes en situation de handicap, autres que les pilotes.

Action :

- Mettre en place une procédure standard pour que les conducteurs puissent accéder à des équipements d'assistance en cas de besoin (pour le transport du personnel autre que les pilotes).



6. RÉVISION DU PLAN D'ACCESSIBILITÉ

Le présent plan doit être revu annuellement. Il devra également être mis à jour et diffusé à tous les employés de la Corporation des Pilotes du Bas Saint-Laurent

7. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

La présent plan s'applique dès son approbation, le 1^{er} juin 2024.

8. RESPONSABILITÉ DE L'APPLICATION ET DE LA DIFFUSION DU PLAN D'ACCESSIBILITÉ

Le Conseil d'administration est responsable du présent plan. Le secrétaire-trésorier est responsable du respect de la conformité du présent plan, de l'application, de la diffusion et de la mise à jour du présent plan et de la publication des rapports d'étape (à la date du 1^{er} et 2^e anniversaire du plan). De plus, les membres du comité de gouvernance et d'éthique devront s'assurer qu'un nouveau plan d'accessibilité est déposé aux trois ans.

9. DÉROGATION

Aucune dérogation n'est autorisée.

10. ADMINISTRATION

Approbation : C. A. de la CPBSL

Proposant : Directeur général et secrétaire-trésorier

Date :

11. RÉFÉRENTIEL

11.1. Documents associés

Aucun

11.2. Emplacement du document

CPBSL_Secrétariat\02. ADMIN & GESTION (AG)\--02.202 Politiques d'entreprise (POL-ENT)\POL-ENT-14 - Loi sur l'accessibilité

11.3. Outils de diffusion

Diffusion du plan par courriel à tous les employés en juin 2024 ainsi que déposé à l'intranet.