

2021-2024

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



# Table des matières

MOT DE LA PDG .....	3
SIGLES .....	4
INTRODUCTION .....	5
PARTIE I. PORTRAIT DE RECYC-QUÉBEC .....	6
1.1 MISSION .....	6
1.2 MANDAT .....	6
1.3 GROUPE DE TRAVAIL .....	6
1.4 ADOPTION ET DIFFUSION .....	6
1.5 STRUCTURE ADMINISTRATIVE .....	7
1.5.1 Conseil d'administration .....	7
1.5.2 Organigramme .....	7
1.6 ENGAGEMENT À RÉDUIRE LES OBSTACLES .....	7
1.7 TRAITEMENT DES PLAINTES .....	7
PARTIE II. BILAN 2020-2021.....	8
2.1 PRÉSENTATION DU BILAN 2020-2021 .....	8
2.1.1 Au regard de la mission générale .....	8
2.1.2 Au regard des services à la population .....	9
2.1.3 Comme gestionnaire d'un organisme public.....	10
PARTIE III. PLAN 2021-2024 .....	11
3.1 PRÉSENTATION DU PLAN .....	11
3.1.1. Au regard de la promotion et la prévention des situations de discrimination .....	11
3.1.2. Au regard de l'accessibilité aux services offerts .....	12
3.1.3. Au regard de l'accessibilité au travail .....	13
3.1.4. Au regard de l'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations .....	14
3.1.5. Au regard de l'accessibilité à l'information et aux documents .....	15
3.1.6. Au regard de l'approvisionnement en biens et en services accessibles .....	16
3.1.7. Au regard de l'adaptation aux situations particulières (urgence, santé publique, sécurité civile) .....	17
3.1.8. Au regard de la sensibilisation et de la formation du personnel et des mandataires .....	18
PARTIE IV. PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE .....	19
Tableau : Échelle de classification .....	20
Annexe 1 : Le comité .....	21



# MOT DE LA PDG

C'est avec fierté que je vous présente le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2024 de la Société québécoise de récupération et de recyclage (RECYC-QUÉBEC), réalisé dans le cadre de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées.

L'objectif premier du Plan d'action est de respecter nos obligations en tant que société d'État et également, de mettre en place une démarche visant l'équité et la parité des individus. RECYC-QUÉBEC s'engage ainsi à faciliter l'accès à ses services aux personnes handicapées, à l'ensemble des citoyens ainsi qu'à son personnel un environnement de travail inclusif.

Ce plan nous donnera également l'occasion d'appliquer plusieurs principes du développement durable, tels que l'équité et la solidarité sociales, l'accès au savoir, la participation et l'engagement, ainsi que la santé et la qualité de vie.

Plusieurs directions de la Société ont travaillé à l'élaboration et au suivi du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2024. Nos équipes ont identifié certaines difficultés vécues par les personnes handicapées afin de pouvoir déterminer les meilleures actions à mettre en place pour en réduire les impacts. La Société est fière de contribuer au développement des connaissances à ce sujet.

Je tiens à souligner le travail d'équipe ayant mené à l'élaboration de ce plan d'action et je tiens à remercier toutes les personnes impliquées. Je profite également de l'occasion pour les assurer de mon engagement quant à sa mise en œuvre au sein de la Société.



Sonia Gagné  
Présidente-directrice générale

# SIGLES

Signification des sigles employés

DDORH :	Direction Développement organisationnel et des ressources humaines
DCRPMS :	Direction Communications, relations publiques et marketing social
DGFC :	Direction Gestion financière et conformité
DO :	Direction des opérations
COPHAN :	Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec
SAC :	Service à la clientèle
OPHQ :	Office des personnes handicapées du Québec

Ce document est disponible en média adapté sur demande.

Dans le présent document, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte.

\*\* Avant d'imprimer, pensez à l'environnement.



# 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), adopté le 17 décembre 2004, prévoit que chaque ministère ou organisme public qui emploie au moins cinquante personnes adopte et diffuse un plan d'action qui détermine les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions et qui décrit les mesures prises pour y remédier.

Le Plan d'action 2021-2024 à l'égard des personnes handicapées présente les engagements et les mesures qu'entend réaliser RECYC-QUÉBEC afin de réduire ou éliminer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées. Il présente également, le bilan des actions entreprises en 2020-2021. Nous exposerons l'état d'avancement des réalisations quant aux objectifs que nous nous étions alors fixés.

Ainsi, en vertu de cette loi, RECYC-QUÉBEC publie son Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2024 couvrant plus précisément la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2024.

Enfin, dans le but de permettre une amélioration constante de nos pratiques à l'égard des personnes handicapées, nous vous invitons à soumettre vos commentaires en tout temps par courriel à [info@recyc-quebec.gouv.qc.ca](mailto:info@recyc-quebec.gouv.qc.ca) ou en communiquant avec nous au numéro de téléphone sans frais 1-800-807-0678. Vous pouvez également nous écrire aux adresses suivantes :

## **Bureau de Québec (siège social)**

300, rue Saint-Paul,  
Bureau 411  
Québec (Québec)  
G1K 7R1  
418 643-0394

## **Bureau de Montréal**

141, avenue Président-Kennedy,  
8<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H2X 1Y4  
514 352-5002



# PARTIE I. PORTRAIT DE RECYC-QUÉBEC

## 1.1 MISSION

Amener le Québec à réduire, réutiliser, recycler et valoriser les matières résiduelles dans une perspective d'économie circulaire et de lutte contre les changements climatiques.

## 1.2 MANDAT

Promouvoir, développer et favoriser la réduction, le réemploi, la récupération et le recyclage de contenants, d'emballages, de matières ou de produits ainsi que leur valorisation dans une perspective de conservation des ressources.

À l'intérieur de son mandat, la Société est sujette à collaborer et à conclure des ententes avec divers partenaires tels que des municipalités, des sociétés ou des organismes. Elle exerce également un rôle de sensibilisation auprès de la population en offrant, entre autres, des services et des outils facilitant l'apprentissage de la gestion des matières résiduelles.

## 1.3 GROUPE DE TRAVAIL

Un comité interne a été formé afin, notamment, de veiller à l'élaboration du plan d'action 2021-2024. Le choix des membres le composant s'est fait dans le souci d'une représentativité des divers services au sein de RECYC-QUÉBEC (voir annexe 1). Une rencontre du comité devrait normalement se tenir tous les six (6) mois dans le but de maintenir et d'appuyer la réalisation des activités de mise en œuvre du plan d'action.

En plus de contribuer au déploiement de la démarche pour la réduction des obstacles à l'égard des personnes handicapées, le rôle de ce groupe de travail est principalement 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. Les efforts ainsi combinés permettront une plus grande diffusion de l'information et une meilleure prise en charge de la démarche par l'ensemble des directions de l'organisation.

Par ailleurs, la coordonnatrice des services aux personnes handicapées représente RECYC-QUÉBEC et fait foi de l'engagement de l'organisation à produire le plan d'action annuel et d'en faire le suivi. Elle est aussi chargée de recevoir les demandes de renseignements, les commentaires ainsi que les suggestions et d'y donner suite avec la collaboration des secteurs concernés, le cas échéant.

Le comité interne a également sollicité la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN) afin d'analyser et de bonifier le Plan d'action 2021-2024. Une collaboration future avec cet organisme est à prévoir lors de la mise en place de certaines mesures. Cette collaboration permettra à RECYC-QUÉBEC d'assurer l'adéquation entre les besoins des personnes handicapées et les mesures du plan d'action qui sont à prioriser.

## 1.4 ADOPTION ET DIFFUSION

Le présent Plan d'action a été adopté par le comité de direction en décembre 2021. La version électronique est accessible sur notre site Internet, à l'adresse [www.recyc-quebec.ca](http://www.recyc-quebec.ca).



## 1.5 STRUCTURE ADMINISTRATIVE

### 1.5.1 Conseil d'administration

Le conseil d'administration, composé de 11 membres nommés par le gouvernement, établit les orientations stratégiques de RECYC-QUÉBEC, s'assure de leur mise en application et s'enquiert de toute question qu'il juge importante. Il est également imputable des décisions de l'organisation auprès du gouvernement et en répond auprès du ministre de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques. Pour l'assister dans son mandat, le conseil est soutenu par trois comités statutaires, soit le comité de gouvernance et d'éthique, le comité de vérification et le comité des ressources humaines.

### 1.5.2 Organigramme

En date du 1er avril 2021, RECYC-QUÉBEC emploie quatre-vingts employés répartis dans nos deux bureaux dont l'un est situé à Québec et l'autre à Montréal. Un peu plus d'une quinzaine d'employés travaillent au bureau de Québec tandis que plus des trois quarts des employés exercent leurs activités professionnelles au bureau de Montréal.

## 1.6 ENGAGEMENT À RÉDUIRE LES OBSTACLES

RECYC-QUÉBEC s'engage à réduire les obstacles à l'égard des personnes handicapées au sein de son organisation. Pour cela, elle poursuit ses efforts constants et rend disponibles des ressources afin de diminuer les enjeux liés aux préjugés et à la discrimination, à l'accueil et aux moyens de communication, ainsi que ceux liés aux programmes et services offerts par la Société.

## 1.7 TRAITEMENT DES PLAINTES

Pour les années 2019-2021, aucune plainte, interne et/ou externe, officielle n'a été déposée relativement à l'intégration des personnes handicapées ou concernant l'accessibilité aux documents et services (tableau 1).

Bien que nous n'ayons pas reçu de demande d'accommodement, ni de plainte concernant l'accessibilité de l'ensemble des documents ou des services offerts par la Société, la direction Secrétariat général et services juridiques, la direction Développement organisationnel et ressources humaines, ainsi que la ligne d'information collaboreront afin de maintenir et d'assurer un processus de gestion des plaintes qui répond aux besoins du public : celui de recueillir les plaintes, les requêtes ainsi que les demandes reçues et faire le suivi approprié.

**Tableau 1 : Nombre de plaintes selon l'année financière**

	Année financière	
	2019-2020	2020-2021
Nombre de plaintes reçues	0	0
Nombre de plaintes traitées	0	0

## PARTIE II. BILAN 2020-2021

### 2.1 PRÉSENTATION DU BILAN 2020-2021

#### 2.1.1 Au regard de la mission générale

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Résultats	État de réalisation
Absence d'une structure formelle dans le guide d'accueil et d'intégration	Implanter une démarche formalisée dans la politique et le guide d'accueil et intégration	Mettre à jour la politique et le guide d'accueil et d'intégration	Ajout d'une section ciblée sur la sensibilisation et l'inclusion des personnes handicapées présentant différents types d'incapacité	Lors de l'intégration, les nouveaux employés sont sensibilisés verbalement à l'inclusion des personnes handicapées	<b>En continu</b> Ajout d'une section dans le guide d'accueil (plan d'action 2021-2024)
		Informier l'ensemble des employés des mises à jour faites dans le guide d'accueil et d'intégration	Nombre d'employés ayant pris connaissance de la mise à jour	Tous les employés ont été informés	<b>Réalisé</b>
Méconnaissance du personnel	Informier le personnel sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées	Promotion, sensibilisation et formation	Nombre et types d'activités faites à l'interne	Nombre : 1 Type d'activité : Communication interne lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées	<b>En continu</b> De nouvelles initiatives de sensibilisation seront mises de l'avant dans le plan 2021-2024.
		Élaboration d'un code de civilité et d'inclusion en milieu de travail	Code de civilité et d'inclusion en milieu de travail		<b>Abandonné</b>
		Diffuser sur l'intranet le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Moyens de communication utilisés	Intranet	<b>Réalisé</b>



## 2.1.2 Au regard des services à la population

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Résultats	État de réalisation
Inaccessibilité de certains contenus sur le site internet, l'intranet, plateformes Web, documents téléchargeables et fichiers multimédias	Poursuivre l'adaptation de nos contenus selon les standards sur l'accessibilité fichiers multimédias	Formations internes afin de conscientiser le personnel aux normes d'accessibilité Web	Nombre d'employés formés	Sensibilisation et Information offertes aux employés qui en font la demande  Formation des nouveaux employés sur les normes graphiques	<b>En continu</b>
	Effectuer une veille et bonifier nos pratiques actuelles	Suivre l'évolution des méthodes et des technologies utilisées pour rendre les sites Web plus accessibles, lectures et recherches auprès d'autres sociétés d'État	Nombre de modifications et bonifications apportées	Aucune modification	<b>En continu</b>
Offrir un service à la clientèle qui facilite la communication et les échanges avec les personnes handicapées (selon leurs besoins)	S'assurer que le personnel du service à la clientèle (SAC) répond efficacement aux demandes de renseignements reçues	Informé et outiller le personnel du SAC afin qu'il puisse que des moyens de communication utilisés soient adaptés aux personnes handicapées	Outils et moyens utilisés	Une formation sur le SAC pour les préposées aux renseignements élaborée en 2019.  Des notions sur la sensibilisation et l'inclusion ont été incluses dans la formation.	<b>En continu</b>
	Accueillir adéquatement dans nos locaux une personne handicapée	Informé et outiller le personnel de l'accueil afin d'adapter les interventions aux incapacités	Formation des employés à l'aide des guides développés par l'OPHQ		<b>Non débuté</b> Au Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (2021-2024).

### 2.1.3 Comme gestionnaire d'un organisme public

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Résultats	État de réalisation
Espace de travail représentant certains risques pour les personnes handicapées	Offrir un environnement accessible, adapté et sécuritaire à la clientèle et au personnel handicapé qui se présentent aux bureaux de RECYC-QUÉBEC	Mise à jour des mesures d'urgence : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualiser le Plan de mesures d'urgence</li> <li>• Former les secouristes et responsables quant aux mesures à appliquer</li> </ul>	Nombre de mises à jour relatives aux mesures d'urgence  Nombre de personnes formées	Tous les employés de l'accueil et les secouristes ont été formés à cet effet.	<b>En continu</b>
	Améliorer l'aménagement de travail et se conformer à l'article 61.3 (processus d'approvisionnement)	Matériel et postes de travail adaptés	Évaluation de l'aménagement de travail	Achat de bureaux adaptés lorsque requis ainsi que des équipements informatiques en fonction des besoins ou du handicap	<b>Réalisé</b>
	Élaborer une liste d'achat de ressources matérielles pouvant répondre à différentes invalidités	Création d'une liste de produits et fournisseurs	Nombre d'articles achetés provenant de la liste ou des fournisseurs préalablement identifiés	Certains articles ergonomiques et/ou adaptés ont été proposés selon les demandes reçues	<b>Réalisé</b>
Difficulté d'augmenter la représentation	Favoriser l'embauche de personnes handicapées	Afficher les postes vacants sur divers sites spécialisés	Nombre de postes affichés et nature des réseaux de diffusion		<b>Non débuté</b> Au Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (2021-2024)

## PARTIE III. PLAN 2021-2024

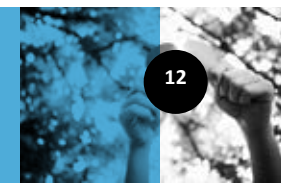
### 3.1 PRÉSENTATION DU PLAN

#### 3.1.1. Au regard de la promotion et la prévention des situations de discrimination

Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier			Indicateurs de suivi
				2021-2022	2022-2023	2023-2024	
Outiller le personnel du service à la clientèle afin qu'il puisse répondre adéquatement aux demandes de renseignements des personnes handicapées	Offrir un service à la clientèle adaptée facilitant la communication et les échanges avec les personnes handicapées	<p>Informer et outiller le personnel du SAC pour que les moyens de communication utilisés soient adaptés aux personnes handicapées</p> <p>Formation des employés à l'aide des guides développés par l'OPHQ :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guides pour les individus qui interviennent auprès des personnes handicapées</li> <li>- Le guide d'information « Mieux accueillir les personnes handicapées »</li> </ul>	DDORH	X	X	X	<p>Outils et moyens utilisés</p> <p>(Ex : formation des employés à l'aide des guides développés par l'OPHQ)</p>
	Accueillir adéquatement dans nos locaux une personne handicapée	Mettre à la disposition des agents du service à la clientèle une liste à jour des organismes offrant des services d'interprétation	DDORH		X		Création et diffusion d'une liste des organismes offrant des services d'interprétation

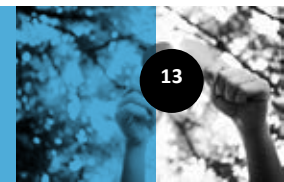
### 3.1.2. Au regard de l'accessibilité aux services offerts

Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier			Indicateurs de suivi
				2021-2022	2022-2023	2023-2024	
Manque d'adaptation de l'accueil et du service aux personnes handicapées	Traiter de l'accessibilité aux personnes handicapées dans le cadre des journées d'accueil destinées aux nouveaux employés du service à la clientèle.	Former les personnes en poste à l'accueil pour qu'elles puissent bien recevoir et orienter les visiteurs handicapés.	DDORH	X	X	X	Nombre d'employés formés et liste des moyens à privilégier selon le type d'invalidité
Difficulté d'accès aux ressources numériques	Améliorer l'expérience utilisateur dans l'espace virtuel	Constituer un groupe d'utilisateurs comprenant des personnes en situation de handicap pour les tests des nouvelles plateformes informatiques (site internet, application mobile)	DDORH et DCRPMS			X	Modifications apportées selon les recommandations reçues



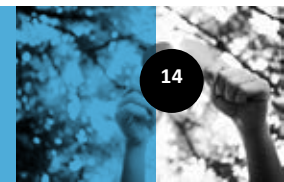
### 3.1.3. Au regard de l'accessibilité au travail

Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier			Indicateurs de suivi
				2021-2022	2022-2023	2023-2024	
Difficulté à augmenter la proportion de personnes handicapées dans l'ensemble du personnel	Favoriser l'embauche de personnes handicapées	1. Identifier les meilleures pratiques en matière d'embauche (2021-2022) 2. Procéder à une veille des meilleures pratiques gouvernementales en matière d'embauche de membres des groupes cibles (2022-2023)	DDORH	X	X		Liste des meilleures pratiques
		Joindre le Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées afin de favoriser l'échange de bonnes pratiques et le réseautage.	DDORH		X		Participation au Réseau des entreprises pour l'intégration des personnes handicapées
		Offrir aux gestionnaires la formation en matière de diversité et d'accommodements raisonnables en milieu de travail	DDORH		X	X	Nombre de gestionnaires formés
		Afficher les postes vacants sur divers sites spécialisés	DDORH			X	Nombre de postes affichés et nature des réseaux de diffusion



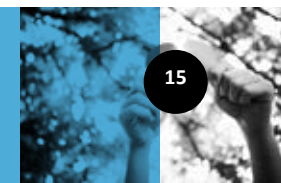
### 3.1.4. Au regard de l'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations

Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier			Indicateurs de suivi
				2021-2022	2022-2023	2023-2024	
Manque d'accessibilité aux personnes handicapées dans les locaux de la Société	Offrir un environnement accessible, adapté et sécuritaire à la clientèle et au personnel handicapé qui se présentent aux bureaux de RECYC-QUÉBEC	Consulter un organisme spécialisé et si requis, obtenir une analyse et des recommandations sur l'accessibilité des lieux de travail aux personnes handicapées	DDORH et DGFC		X		Nombre de suggestions reçues
		Analyser la possibilité de mettre en œuvre les suggestions formulées lors des rencontres avec des organismes représentant les personnes handicapées.	DDORH et DGFC		X	X	Modifications apportées selon les suggestions et recommandations reçues



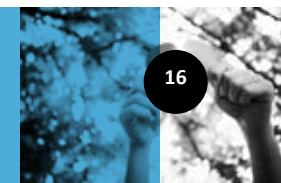
### 3.1.5. Au regard de l'accessibilité à l'information et aux documents

Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier			Indicateurs de suivi
				2021-2022	2022-2023	2023-2024	
Inaccessibilité de certains contenus sur le site internet, l'intranet, plateformes Web, documents téléchargeables et fichiers multimédias	Poursuivre l'adaptation de nos contenus selon les standards sur l'accessibilité des fichiers multimédias	Formations ou accompagnements auprès des gestionnaires et du personnel afin de les conscientiser aux normes d'accessibilité Web	DCRPMS	X	X	X	Nombre d'employés formés
	Effectuer une veille et bonifier nos pratiques actuelles	Suivre l'évolution des méthodes et des technologies utilisées pour rendre les sites Web plus accessibles, lectures et recherches auprès d'autres Sociétés d'État	DCRPMS		X	X	Nombre de modifications et bonifications apportées, si nécessaire
	Inclure dans la déclaration de services aux citoyens un engagement clair quant à l'adaptation des documents et des services destinés au public pour les personnes handicapées.	Bonifier la déclaration par l'ajout d'un engagement clair sur l'adaptation des documents et services offerts aux personnes handicapées.	DCRPMS	X			Ajout dans la déclaration de services aux citoyens



### 3.1.6. Au regard de l’approvisionnement en biens et en services accessibles

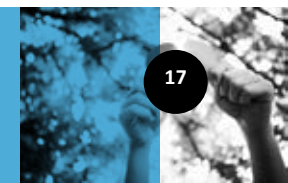
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier			Indicateurs de suivi
				2021-2022	2022-2023	2023-2024	
Méconnaissance de l’article 61.3 de la Loi sur l’approvisionnement accessible	Faire connaître le guide sur l’approvisionnement accessible élaboré par l’OPHQ	Rendre disponible et informer les employés aux ressources matérielles du guide sur l’approvisionnement accessible élaboré par l’OPHQ et intégrer ces ressources dans les outils d’approvisionnement responsable existants	DDORH et DO	X	X		Nombre d’employés informés
Veiller à ce que les besoins en équipements adaptés soient offerts	S’assurer, au moment de l’achat, de la location de biens ou lors de l’attribution de contrats de service, que les besoins des personnes handicapées sont pris en compte (selon l’article 61.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1- Former le personnel visé par les règles d’approvisionnement accessible aux personnes handicapées</li> <li>2- Informer les employés (approvisionnement inclusif)</li> </ul>	DDORH et DGFC	X	X	X	Lorsque le besoin est nommé, lui offrir les équipements adéquats (mesure en continu)
	Mise à jour de la liste de fournisseurs d’équipements adaptés	Veiller à ce que la mise à jour de la liste de fournisseurs soit réalisée annuellement et intégrer cette liste aux outils d’approvisionnement responsable existants	DGFC et DO	X	X	X	Mise à jour liste de la liste des fournisseurs de matériel et d’équipements adaptés
	Répondre aux demandes d’évaluation ergonomique des employés et des personnes handicapées.	Procéder aux adaptations nécessaires afin de réduire ou d’éliminer les obstacles physiques en collaboration avec un ergonomiste (mobiliers et équipements appropriés).	DDORH	X	X	X	Nombre de demandes reçues et répondues





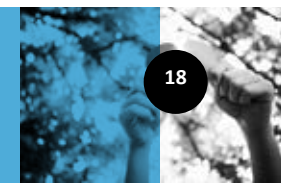
3.1.7. Au regard de l'adaptation aux situations particulières (urgence, santé publique, sécurité civile)

Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier			Indicateurs de suivi
				2021-2022	2022-2023	2023-2024	
En situation d'urgence, veillez à ce que les personnes handicapées soient prises en charge rapidement	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour le personnel handicapé.	Sensibiliser et informer les nouveaux membres du personnel quant aux mesures d'urgence à prendre à l'égard des personnes handicapées.	DDORH	X	X	X	Diffusion de la formation à l'ensemble du personnel.
		Diffuser une manchette dans l'intranet rappelant le nom et les coordonnées des accompagnateurs	DDORH		X	X	Nombre de manchettes dans l'intranet
		Mise à jour des mesures d'urgence : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualiser le Plan des mesures d'urgence</li> <li>• Former les secouristes et responsables quant aux mesures à appliquer</li> </ul>	DDORH	X	X	X	Nombre de mise à jour du Plan de mesures d'urgence  Nombre d'employés formés



3.1.8. Au regard de la sensibilisation et de la formation du personnel et des mandataires

Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier			Indicateurs de suivi
				2021-2022	2022-2023	2023-2024	
Méconnaissance des réalités et des besoins des personnes handicapées	Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées	Promouvoir les événements concernant les personnes handicapées (Semaine québécoise des personnes handicapées)	DDORH	X	X	X	Nombre d'articles dans l'intranet Mention sur les médias sociaux
		Publier sur l'intranet le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2024 ainsi que les bilans annuels	DDORH	X	X	X	Date des publications
		Diffuser la formation « La gestion de la diversité, un atout pour la Société » parmi les nouveaux membres du personnel en contact avec la clientèle.	DDORH	X			Nombre d'employés formés



## PARTIE IV. PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Compte tenu de l'engagement de RECYC-QUÉBEC en vertu son plan d'action de développement durable, l'élaboration et la rédaction du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées ont été réalisées en prenant en compte les seize principes de la Loi sur le développement durable. Une analyse a permis de constater que notre plan d'action est en lien avec sept de ces principes.

Principe	Description
Santé et qualité de vie	L'amélioration constante de l'accessibilité physique des lieux et l'adaptation des postes de travail qui est effectué pour la sécurité et la qualité de vie des employés handicapés permettent d'améliorer la santé et la qualité de vie des personnes au travail. RECYC-QUÉBEC met au centre de ses préoccupations les personnes et l'amélioration de leur qualité de vie. En effet, les mesures retenues dans le plan d'action visent à privilégier un environnement sain en veillant à la sécurité des personnes, à leurs conditions de travail et à leur bien-être psychosocial.
Équité et solidarité sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La solidarité sociale est l'essence même du plan d'action.</li> <li>• Les actions prévues seront entreprises dans un souci d'équité et de solidarité sociales, notamment en favorisant l'accessibilité à nos services, le respect des droits fondamentaux des individus et l'égalité des chances à l'emploi.               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ RECYC-QUÉBEC s'assure que les critères de sélection sont conformes aux processus de dotation et voit à ce que les moyens d'évaluation soient ajustés de manière à tenir compte des particularités des personnes handicapées.</li> <li>○ La candidature des personnes handicapées, lesquelles font partie des groupes cibles, est considérée en priorité lorsque des postes doivent être dotés à partir des banques de personnes qualifiées.</li> </ul> </li> </ul>
Participation et engagement	Dans le cadre de son plan d'action, RECYC-QUÉBEC : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuera la gestion des plaintes et les recommandations sur la qualité des services ;</li> <li>• La promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées auprès de ses employés et clientèles afin de contribuer à leur mobilisation sur les questions relatives aux personnes handicapées.</li> </ul>
Accès au savoir	RECYC-QUÉBEC travaille à l'amélioration constante de l'accessibilité des sites Web de la Société afin d'assurer un accès aux informations à l'ensemble de ses clientèles.
Prévention	Par le biais du plan d'action, RECYC-QUÉBEC met en place les conditions nécessaires pour favoriser l'intégration des personnes handicapées. De plus, la sécurité des personnes handicapées est assurée par des intervenants qui ont été formés pour leur prêter assistance lors de situations d'urgence.



TABLEAU : ÉCHELLE DE CLASSIFICATION

L'état d'avancement de chacune des mesures a été évalué de manière qualitative et globale, considérant la progression des indicateurs et des réalisations depuis le début de la mise en œuvre du plan d'action. Le système de notation suivant a été utilisé :

Indicateur	Signification
<b>Réalisé</b>	L'objectif est complété selon les attentes prévues. La mesure des indicateurs démontre que les cibles ont été atteintes.
<b>En cours de réalisation</b>	Les actions progressent selon les attentes. Plusieurs activités ont été mises en place pour permettre l'avancement de l'action et l'objectif est en voie d'être complété prochainement.
<b>En continu</b>	L'objectif fait état d'une mise en œuvre permanente.
<b>Non débuté</b>	L'objectif n'a pas débuté et sera reconduit à un plan ultérieur.
<b>Abandonné</b>	L'objectif ne progresse pas puisqu'aucune mobilisation de prise en charge n'a été démontrée. Il doit être reconsidéré.



## ANNEXE 1 : LE COMITÉ

### Coordonnatrice des services aux personnes handicapées et responsable de la rédaction :

#### Geneviève Lépine

Conseillère principale en développement organisationnel et ressources humaines

[g.lepine@recyc-quebec.gouv.qc.ca](mailto:g.lepine@recyc-quebec.gouv.qc.ca)

### Membres du comité :

Cédric St-Aimé

Coordonnateur / analyste informatique

[c.st-aimé@recyc-quebec.gouv.qc.ca](mailto:c.st-aimé@recyc-quebec.gouv.qc.ca)

Maxime Rivet

Agent de développement industriel

[m.rivet@Recyc-Quebec.gouv.qc.ca](mailto:m.rivet@Recyc-Quebec.gouv.qc.ca)

Simon Goulet

Conseiller juridique

[s.goulet@recyc-quebec.gouv.qc.ca](mailto:s.goulet@recyc-quebec.gouv.qc.ca)

Marie-Christine Filteau

Agent de recherche et de planification

[m.filteau@recyc-quebec.gouv.qc.ca](mailto:m.filteau@recyc-quebec.gouv.qc.ca)

Émilie Girard

Conseillère en communication

[e.girard@recyc-quebec.gouv.qc.ca](mailto:e.girard@recyc-quebec.gouv.qc.ca)

Laura Ciccirelli

Agente de recherche et de planification

[l.ciccirelli@recyc-quebec.gouv.qc.ca](mailto:l.ciccirelli@recyc-quebec.gouv.qc.ca)

Maria Vornicu

Technicienne en administration – Ressources matérielles

[m.vornicu@Recyc-Quebec.gouv.qc.ca](mailto:m.vornicu@Recyc-Quebec.gouv.qc.ca)