

**Plan d'action annuel 2012-2013
visant à réduire les obstacles à l'intégration
des personnes handicapées**

1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Octobre 2012

TABLES DES MATIÈRES

1. Introduction.....	1
2. Objectifs du plan d'action.....	1
3. Portrait de l'organisation.....	1
3.1 La mission.....	1
3.2 La clientèle	2
3.3 Les produits et les services.....	2
4. Les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité de la CES.....	3
5. Mesures suggérées pour le plan d'action 2012-2013	3
6. Diffusion.....	4
7. Conclusion	4

1. Introduction

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, sanctionnée en décembre 2004, a créé une nouvelle obligation pour les ministères et les organismes publics comptant cinquante employés ou plus. Cette obligation consiste à élaborer et à rendre public annuellement un plan d'action visant à réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de leurs attributions. C'est en réponse à cette obligation que la Commission de l'équité salariale présente le présent plan d'action.

2. Objectifs du plan d'action

Les objectifs du plan d'action 2012-2013 à l'égard des personnes handicapées visent à réduire les obstacles à leur intégration, qu'elles soient clientes ou employées de la Commission, et à rendre publiques les actions jugées prioritaires.

Plus précisément, le plan d'action vise à :

- Identifier les obstacles à l'intégration des personnes handicapées;
- Déterminer les actions prioritaires afin de réduire ou d'éliminer ces obstacles;
- Sensibiliser l'ensemble du personnel aux décisions prises à l'égard des personnes handicapées;
- Rendre publiques les mesures mises de l'avant par la Commission.

3. Portrait de l'organisation

3.1 La mission

À titre de responsable de la Loi sur l'équité salariale, la Commission de l'équité salariale doit surveiller l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties à cette Loi. Pour réaliser sa mission, la Commission s'est vu confier à la fois les rôles décisionnels et de soutien pour favoriser l'atteinte de l'équité salariale au Québec

Depuis sa création en 1996 par la Loi sur l'équité salariale, la Commission de l'équité salariale a développé une expertise inhérente à un nouveau domaine de droit, situé au confluent des droits de la personne et des relations du travail. Ses interventions s'inscrivent donc dans l'évolution du monde du travail et dans le respect des droits des entreprises, des organisations syndicales et des personnes salariées.

3.2 La clientèle

La clientèle de la Commission est principalement composée :

- de personnes salariées, syndiquées et non syndiquées;
- d'employeurs et d'associations patronales;
- des associations accréditées;
- de spécialistes et de personnes-ressources en gestion des ressources humaines et en gestion de la rémunération.

3.3 Les produits et les services

Dans l'exercice de son rôle de soutien, la Commission, principalement :

- diffuse de l'information sur la Loi et son application auprès des employeurs, des personnes salariées, des associations accréditées et du grand public;
- prête assistance aux employeurs dans l'établissement et le maintien de l'équité salariale dans leur entreprise;
- développe et diffuse des outils pour faciliter la réalisation de l'équité salariale et son maintien, en concertation avec ses partenaires.

Dans son rôle décisionnel, la Commission, principalement :

- surveille la réalisation des exercices d'équité salariale et veille à son maintien, une fois les exercices terminés;
- fait enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou à la suite du dépôt d'une plainte ou d'un différend;
- réalise des activités de vérification dans les entreprises;
- rend des décisions et détermine, s'il y a lieu, les mesures visant l'atteinte et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises, conformément aux dispositions de la Loi.

4. Les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité de la CES

Les locaux occupés par le personnel de la Commission possèdent au moins un accès pour les personnes à mobilité réduite (porte d'entrée motorisée, stationnements réservés ou encore ascenseurs et toilettes accessibles aux personnes handicapées). De plus, une bonne partie de nos interventions sont réalisées dans l'environnement de travail de nos clients. Il y a donc peu ou pas d'obstacles pour notre clientèle, qu'elle ait ou non des limitations.

Par ailleurs, la Commission veille à ce que l'utilisation des services en ligne, de plus en plus courante, fasse en sorte de limiter ou d'éliminer les obstacles pour les personnes handicapées.

5. Mesures suggérées pour le plan d'action 2012-2013

- a) Poursuivre la sensibilisation du personnel de la Commission aux difficultés vécues par les personnes handicapées et leurs proches.
- b) Favoriser l'embauche de personnes handicapées dans le but d'atteindre et de respecter les orientations gouvernementales en matière d'accès à l'égalité.
- c) Améliorer de manière continue l'accessibilité du site Web de la Commission afin qu'il réponde à tous les standards gouvernementaux quant à la réduction des obstacles à l'endroit des personnes handicapées.
- d) Rendre public le plan d'action 2012-2013 visant à réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées, à la fois sur les sites Internet et Intranet de la Commission.

6. Diffusion

Tel que le recommande l'Office des personnes handicapées du Québec, le plan d'action d'un ministère ou d'un organisme doit être connu de son personnel, rendu disponible au grand public et transmis à l'Office. La publication du plan d'action sur le site Intranet de la Commission ainsi que sur son site Web permettra de répondre à cette exigence.

Pour de plus amples renseignements concernant ce plan d'action, veuillez joindre :

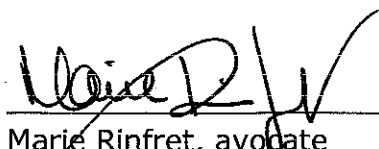
La coordonnatrice des services aux personnes handicapées :

Julie Cerantola
Directrice de la planification et du développement
Commission de l'équité salariale
200, Chemin Ste-Foy, 4^e étage
Québec (Québec) G...
(418) 644-2377
julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca

7. Conclusion

Ce plan d'action de la Commission répond à l'obligation législative annuelle faite à tous les ministères et organismes. Le suivi de ce plan d'action, de même que les commentaires que l'OPHQ pourrait transmettre à la Commission permettront d'en assurer son application régulière.

Ce plan d'action est adopté à la date de sa signature,



Marie Rinfret, avocate
Présidente

29 octobre 2012
Date