

**Plan d'action annuel 2005-2006 visant à réduire
les obstacles à l'intégration des personnes handicapées**

Novembre 2005

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION
2. OBJECTIF DU PLAN D'ACTION
3. PORTRAIT DE L'ORGANISATION
4. DESCRIPTION DES MESURES PRISES AU COURS DES ANNÉES
5. IDENTIFICATION DES OBSTACLES
6. MESURES SUGGÉRÉES POUR LE PLAN D'ACTION
7. DIFFUSION
8. CONCLUSION

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 organismes publics comptant cinquante employés ou plus. Cette obligation est d'élaborer et de 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 le ministère du Travail présente son premier plan d'action en la matière.

2. OBJECTIF DU PLAN D'ACTION

L'objectif du plan d'action ministériel 2005-2006 à l'égard des personnes handicapées est de réduire les obstacles à leur intégration, que ces personnes handicapées soient clientes ou employées du Ministère, et de rendre publiques les actions jugées prioritaires.

De façon plus spécifique, le plan d'action servira à :

- identifier les obstacles à l'intégration des personnes handicapées;
- déterminer les priorités d'action pour réduire ou éliminer ces obstacles;
- sensibiliser l'ensemble du personnel aux décisions prises à l'égard des personnes handicapées, qu'elles soient prestataires de services, clientes ou employées du Ministère;
- rendre publiques les mesures mises de l'avant par le Ministère.

Plusieurs secteurs du Ministère ont été consultés pour l'élaboration de ce plan d'action : la Direction des ressources humaines, la Direction des ressources financières et matérielles, la Direction générale des relations du travail, le Secrétariat ministériel et la Direction des communications. De plus, les personnes handicapées à l'emploi du Ministère ont participé à ces travaux.

3. PORTRAIT DE L'ORGANISATION

La mission du ministère du Travail est *d'assurer aux personnes des conditions de travail équitables et promouvoir des rapports de travail qui favorisent le respect et l'harmonie dans les milieux du travail ainsi que la performance des organisations.*¹ Cette mission est centrée sur la personne et sur les relations qu'elle entretient avec son milieu de travail, elle favorise une perspective où l'équité et le respect des personnes, la qualité et la performance des milieux de travail représentent des cibles convergentes.

La clientèle du Ministère est variée et composée :

- des employeurs et des associations patronales;
- des personnes salariées et des syndicats;

1. Voir le plan stratégique 2005-2008 du ministère du Travail.

- de divers groupes d'intérêts et de défense des droits;
- de spécialistes et d'intervenants en relations du travail;
- de chercheurs, d'enseignants et d'étudiants dans le domaine du travail.

Les produits et les services que le Ministère met à la disposition des citoyens sont organisés autour de deux pôles : les relations du travail et l'information sur le travail. Le secteur des relations du travail comprend :

- la prévention et le règlement des conflits de travail;
- la promotion des pratiques exemplaires en relations du travail;
- l'évaluation médicale des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- les enquêtes à la suite de plaintes déposées en vertu de certaines lois du travail.

L'information sur le travail est un secteur où la demande est en forte progression et où les interfaces avec le citoyen se multiplient au rythme des avancées technologiques. Ce secteur comprend :

- l'information générale et l'orientation;
- le renseignement sur les droits, les lois et les ressources gouvernementales;
- la consultation et la participation des citoyens;
- les études d'impact, les analyses et les évaluations;
- les revues et les bilans périodiques;
- les données et les statistiques mensuelles et annuelles.

4. DESCRIPTION DES MESURES PRISES AU COURS DES ANNÉES

Participation à des instances externes

Le Ministère est sensible à la problématique des personnes handicapées et participe à plusieurs comités dans le but d'améliorer la situation de ces personnes. Une répondante ministérielle siège au conseil d'administration de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). Elle participe également au *Comité interministériel sur les services d'interprétation* dont les travaux ont débuté en octobre 2004 et au *Comité de suivi de la réalisation d'un rapport du ministre du Travail sur le problème de la non accessibilité aux personnes handicapées des immeubles assujettis aux « Lois S-3 et S-2.1 » et qui ne sont pas assujettis au Code du bâtiment*.

Accès aux édifices publics

Tous les édifices occupés par des employés du ministère du Travail, autant à Québec qu'à Montréal, possèdent au moins un accès pour les personnes à mobilité réduite. Ils disposent de portes d'entrée motorisées, de stationnements réservés ainsi que d'ascenseurs et de toilettes accessibles aux personnes handicapées. Ils possèdent également une procédure d'évacuation des personnes à mobilité réduite.

Approvisionnement tenant compte des besoins d'adaptation des postes de travail

Dans le cadre de la *Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique*, plusieurs actions ont été entreprises par le Ministère, entre autres pour ce qui touche l'organisation du travail, les conditions d'exécution et l'environnement. Un outil d'adaptation ergonomique du poste de travail permettant à chaque employé d'évaluer et d'adapter son poste de travail a été mis en ligne dans l'intranet ministériel en juin 2004 et est toujours accessible pour l'ensemble du personnel. Une personne-ressource de la Direction des ressources humaines a été formée pour accompagner les utilisateurs et répondre à leurs questions. Dans certains cas particuliers, le Ministère pourrait faire appel à des organismes du secteur privé.

Politique d'embauche

Le ministère du Travail, comme tous les autres ministères et organismes, se conforme aux orientations gouvernementales en matière d'accès à l'égalité pour les personnes handicapées et tient compte des exigences du Plan d'action « La diversité dans la fonction publique québécoise » produit par le Secrétariat du Conseil du trésor en 2003. De plus, les objectifs visant à favoriser l'embauche de membres de groupes cibles sont rappelés systématiquement aux gestionnaires lors de la dotation de poste à pourvoir.

Le Ministère est en mesure d'utiliser les listes de déclarations d'aptitudes spécifiques aux personnes handicapées dans un contexte où des postes vacants doivent être comblés. Il n'a pas eu jusqu'à maintenant à adapter les moyens d'évaluation dans le cadre des concours qu'il a tenus. Il compte toutefois parmi son personnel un conseiller qui a suivi la formation spécifique du Conseil du trésor sur l'adaptation des conditions inhérentes à la tenue des examens écrits.

Le Ministère compte cinq personnes handicapées au sein de son personnel de 249 employés : trois ont des limitations auditives, une a une limitation motrice et une autre une limitation organique. Il rejoint donc l'objectif annuel d'embauche du 2 % fixé dans ce plan d'action. Enfin, il rend compte dans son rapport annuel de gestion du portrait statistique des effectifs, de l'embauche et de la présence des personnes handicapées au sein de son organisation.

Horaires et régimes de travail

Outre les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail ou par les conventions collectives qui régissent les conditions de travail du personnel du Ministère, les employés handicapés ou les employés proches de personnes handicapées peuvent bénéficier de certains programmes. Ces derniers, notamment le programme d'horaire variable et le régime de réduction du temps de travail, peuvent permettre à ces employés d'avoir un horaire flexible leur aidant à faire face à leurs obligations.

5. IDENTIFICATION DES OBSTACLES

La clientèle du Ministère est surtout composée de groupes (patronaux, syndicaux, groupes d'intérêts, chercheurs, etc.) et, plus rarement, de personnes affectées par une incapacité. Étant donné que le ministère du Travail compte parmi son personnel cinq personnes handicapées, il demeure difficile de déceler d'autres obstacles physiques ou matériels inhérents aux lieux de travail.

Toutefois, compte tenu de la croissance soutenue de l'utilisation d'Internet d'année en année et du nombre d'appels téléphoniques et de courriels reçus par le service d'aide à la clientèle, des efforts particuliers devront être consentis de ce côté.

6. MESURES SUGGÉRÉES POUR LE PLAN D'ACTION

1. Sensibiliser et former le personnel de première ligne aux modes de communication requis pour certaines personnes handicapées afin de répondre adéquatement à leurs besoins.
2. Rendre le site Web accessible à l'ensemble des personnes handicapées en tenant compte des différentes règles d'accessibilité du « Web Accessibility Initiative » (WAI) afin d'en faciliter l'utilisation par les personnes ayant divers types d'incapacité. À compter de 2006, le code HTML des pages Internet du Ministère sera valide et conforme au « World Wide Web Consortium » (W3C) et la majorité des règles du premier niveau du WAI seront respectées.
3. Informer les personnes handicapées et leurs proches des mesures d'adaptation mises en place pour permettre l'accès aux produits et services qui pourraient leur être destinés.
4. Sensibiliser l'ensemble des employés du Ministère aux difficultés vécues par les personnes handicapées et leurs proches.
5. Prévoir des activités dans le cadre de la semaine québécoise des personnes handicapées. Le Ministère publie chaque année dans Internet l'hyperlien pour y avoir accès.
6. Mettre en place un comité de suivi relatif à la mise en œuvre du plan d'action du Ministère.
7. Nommer un coordonnateur du plan d'action, qui pourrait également être le coordonnateur de services aux personnes handicapées, tel que requis par l'article 61.4 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

NOTE :

En ce qui a trait aux mesures plus pointues telles que les services d'interprétation et les publications adaptées (braille, gros caractères, documents en format audio, adaptation vidéo LSQ, fichiers électroniques, langage simplifié, etc.), il est jugé préférable de réagir « à la pièce » plutôt que de planifier des mesures qui ne trouveront pas preneur.

7. DIFFUSION

Comme le recommande le *Guide à l'intention des ministères, des organismes publics et des municipalités en vue de la production de leur plan d'action à l'égard des personnes handicapées*, le plan d'action du ministère du Travail doit être connu du personnel du Ministère, rendu accessible au grand public et transmis à l'OPHQ. La publication du document sur l'intranet et dans l'Internet du Ministère permettra de répondre à cette exigence.

8. CONCLUSION

Ce premier plan d'action du ministère du Travail répond à l'obligation législative annuelle faite à tous les ministères et organismes d'en produire un à compter de cette année. Le suivi de ce plan d'action de même que les commentaires que l'OPHQ pourrait transmettre au Ministère permettront d'en assurer l'évolution constante.