

# Intégration des personnes handicapées dans le programme d'accès à l'égalité en emploi

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* oblige des organismes publics assujettis à implanter un programme d'accès à l'égalité quand il y a sous représentation de membres de groupes visés par cette Loi, soit les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones et depuis 2005 les personnes handicapées.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi comprend une analyse du système d'emploi, des objectifs d'augmentation du nombre de ces personnes, des mesures de redressement temporaires, des mesures d'égalité de chances, des mesures de soutien, s'il y a lieu, ainsi que des mesures concernant la consultation et l'information « du personnel et de ses représentants » (art. 9,10, 12 et 13).

La CDPDJ a produit un guide s'adressant aux employeurs pour faciliter leur démarche à mettre en œuvre un PAE spécifique aux personnes handicapées. Ce *Guide* couvre tous les volets d'un programme pouvant faciliter leur embauche et leur maintien en emploi par :

- des objectifs pour accroître la représentation des personnes handicapées en emploi dans les organismes soumis à la Loi, notamment par l'application de taux de nomination préférentielle;
- une analyse du système d'emploi pour repérer les obstacles, particulièrement dans les politiques et pratiques inhérentes au recrutement, à la formation et à la promotion;
- un plan d'action pour éliminer les obstacles en emploi, précisant diverses mesures qui corrigeront les pratiques du système d'emploi empêchant l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées.

## Conditions de réussite

Une des conditions déterminantes de la réussite d'un PAE repose sur la qualité de l'adhésion de la haute direction. Sur la base d'un appui solide, les efforts des ressources humaines pour changer les pratiques en emploi seront facilités de façon à favoriser un climat d'ouverture dans le milieu du travail, réduire les résistances et favoriser l'atteinte des objectifs

## Étapes de réalisation

<h3>Démarches préliminaires</h3> <h1>1</h1>	<h3>Analyse &amp; Constats</h3> <h1>2</h1>	<h3>Solutions &amp; mesures</h3> <h1>3</h1>	<h3>Consultation</h3> <h1>4</h1>	<h3>Approbation</h3> <h1>5</h1>	<h3>Transmission à la CDPDJ</h3> <h1>6</h1>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identifier la personne responsable de la mise en œuvre du PAE. (Tableau 5)</li> <li>✓ Présenter l'organisation et les contraintes de l'environnement pouvant créer un obstacle à l'emploi des personnes handicapées.</li> <li>✓ Indiquer :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- les faits saillants qui ont eu des impacts significatifs sur les effectifs.</li> <li>- les perspectives de dotation et les mouvements de personnel prévus au cours des trois prochaines années. (Tableau 6)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analyser et identifier, parmi les sous-systèmes d'emploi, les politiques et pratiques pouvant avoir des effets discriminatoires à l'endroit des personnes handicapées.</li> <li>✓ Répondre aux questions des fiches. (Annexe V)</li> <li>✓ Favoriser l'implication des gestionnaires et représentants du personnel.</li> </ul> <p>(page 19 @ 33)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Choisir les mesures pour corriger la sous représentation à partir du constat des effets d'exclusion. (Tableaux 1, 2, 3 et 4)</li> <li>✓ Préciser les échéanciers de l'implantation de chacune des mesures.</li> <li>✓ Prévoir des mécanismes de contrôle pour chaque mesure afin de suivre la progression de l'implantation des mesures.</li> </ul> <p>(page 40 @ 55)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indiquer les démarches de consultation effectuées auprès du personnel ou des représentants <b>avant</b> la transmission du rapport à la Commission. (Tableau 7)</li> </ul> <p>(page 56)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ L'approbation du PAE doit se faire par le mandataire, le conseil d'administration ou le conseil municipal. (Tableau 8)</li> </ul> <p>(page 57)</p>	<p>Acheminer votre rapport à : <a href="mailto:pae-rapports@cdpdj.qc.ca">pae-rapports@cdpdj.qc.ca</a></p> <p>(page 57)</p>