
Politique pour l'intégration des personnes handicapées

1. Objectifs

La Politique pour l'intégration des personnes handicapées du Tribunal administratif du travail vise à :

- prévenir et réduire les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées qui utilisent les installations ou les services du Tribunal;
- établir les responsabilités des gestionnaires et du personnel à l'égard de la Politique;
- sensibiliser le personnel du Tribunal aux obstacles vécus par les personnes handicapées;
- établir les principes directeurs qui doivent guider le Tribunal dans ses relations avec son personnel et sa clientèle externe.

La Politique a également pour objectif de prendre en compte deux des principes énoncés dans la *Loi sur le développement durable* (RLRQ, c. D-8.1.1), soit ceux visant la santé et la qualité de vie, et l'équité et la solidarité sociales.

2. Champ d'application

La Politique s'adresse au personnel du Tribunal, c'est-à-dire :

- aux membres (juges administratifs); et
- aux membres du personnel régulier ou occasionnel en droit de rappel d'un an et plus.

3. Cadre légal et administratif

La Politique découle de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (la *Loi*) (RLRQ, c. E-20.1).

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* (RLRQ, c. A-2.01) institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, dont les personnes handicapées au sens de la *Loi*.

La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1) prévoit que lorsque le requérant est une personne handicapée, des mesures d'accommodement raisonnables doivent, sur demande, être prises pour lui permettre d'exercer son droit d'accès.

4. Définition

La personne handicapée, au sens de la *Loi*, est définie comme suit :

« Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Ainsi, une personne ayant des incapacités, mais qui n'est pas limitée dans l'accomplissement de ses activités courantes, n'est pas considérée comme handicapée au sens de la *Loi* ni aux fins de la présente politique.

5. Principes directeurs

5.1 Les principes qui doivent guider le Tribunal dans ses relations avec son personnel sont les suivants :

- Favoriser l'embauche de personnes handicapées au sein du Tribunal;
- Soutenir le personnel souffrant d'un handicap et leurs gestionnaires dans leurs efforts pour faciliter l'accès au lieu de travail et intégrer toute mesure d'aménagement du travail selon l'emploi exercé. La priorité doit être accordée au service à la clientèle tout en tenant compte des besoins de l'unité administrative;
- Être proactif et s'enquérir des besoins des personnes handicapées sur une base régulière.

5.2 Les principes qui doivent guider le Tribunal dans ses relations avec la clientèle externe sont les suivants :

- Faciliter l'accès aux bureaux du Tribunal en mettant en place les infrastructures nécessaires;
- Développer des outils d'information adaptés (site Web, correspondance, dépliants, vidéos, etc.);
- Sensibiliser le personnel aux besoins des personnes handicapées afin de leur faciliter l'accès aux services du Tribunal;
- Prévoir des mesures d'accommodements raisonnables, sur demande, pour permettre à une personne handicapée d'exercer son droit d'accès aux documents et aux services du Tribunal.

6. Rôles et responsabilités

Le comité sur les personnes handicapées

Il élabore la Politique et le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées et les soumet à la présidente pour adoption.

Il fait la promotion du Plan d'action, à l'interne, et voit à la réalisation des mesures qu'il prévoit.

Les gestionnaires

Les gestionnaires voient à ce que cette politique soit connue et respectée par le personnel sous leur responsabilité. Ils appliquent les principes directeurs au sein de leur unité administrative et s'assurent de répondre aux besoins du personnel et de la clientèle externe s'il y a lieu.

Le personnel

Le personnel doit apporter son soutien à toute personne handicapée transigeant avec le Tribunal.

7. Entrée en vigueur

La Politique pour l'intégration des personnes handicapées est entrée en vigueur le 8 novembre 2016, après approbation du comité de direction du Tribunal.