

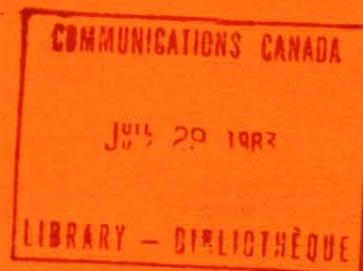


Gouvernement du Canada  
Ministère des Communications

Government of Canada  
Department of Communications

# RAPPORT ANNUEL - (1982-1983)

## POSSIBILITÉS D'EMPLOI DES PERSONNES ATTEINTES D'INCAPACITÉ PHYSIQUE OU MENTALE



Présenté au  
Secrétariat du Conseil du Trésor  
le 31 mars 1983

TABLE DES MATIÈRES

- I. RAPPORT D'ÉTAPE
- II. DONNÉES STATISTIQUES
- III. PLANS D'ACTION POUR 1983-1984

I

RAPPORT D'ÉTAPE

I. RAPPORT D'ÉTAPE

Réalisation des plans d'action de 1982-1983

1. Réviser la politique du Ministère conformément aux lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
  - La politique du Ministère, publiée en octobre 1981, est en cours de révision. D'ici à la fin de mai 1983, elle sera soumise à l'étude du Comité sur l'emploi des personnes handicapées, qui demandera à la haute direction du Ministère de l'approuver.
  
2. Donner plus de poids au comité du Ministère chargé des personnes handicapées.
  - Le comité du Ministère sur l'emploi des personnes handicapées est formé d'un représentant de chacun des secteurs, d'un agent de dotation en personnel et de divers employés nommés à des postes clés pour ce qui est de l'exécution des demandes (équipement spécial, travaux à forfait, entre autres). Le Comité s'est réuni pour régler des questions précises.

3. Diffuser de l'information à l'intention des employés du Ministère.
  - Diverses activités ont été annoncées dans "Modulation", publication du Ministère. Toute autre activité sera annoncée dans la nouvelle publication du Ministère "Communication Express".
  - Durant toute l'année, on a pu voir dans les immeubles du Ministère des affiches provenant d'organisations diverses et, tout récemment, une affiche fort attrayante conçue par la Commission de la Fonction publique illustrant les capacités manifestes des employés handicapés.
  
4. Dénombrer les fonctions qui peuvent être exercées par des personnes atteintes de déficience mentale.
  - On a obtenu des renseignements auprès d'organismes privés qui s'intéressent à la réadaptation des personnes handicapées. On a réservé à des handicapés mentaux certains postes de la direction des Services administratifs et techniques. Le Ministère continuera de dénombrier les postes susceptibles d'être confiés à des handicapés et prendra les mesures qui s'imposent lorsqu'il y aura des vacances.
  
5. Trouver de meilleurs moyens d'établir un répertoire du personnel handicapé, dans lequel on trouvera des renseignements sur les antécédents professionnels, les projets de carrière et les besoins en formation de ces employés.

- Avec l'aide de la Commission de la Fonction publique, on a établi un répertoire des personnes handicapées qui cherchent de l'emploi. Le répertoire a été mis à la disposition des agents du personnel et ces derniers le consultent en regard de chaque demande de dotation en personnel envoyée à l'administration centrale. Les conseillers régionaux en personnel ont rencontré les représentants régionaux de la Commission de la Fonction publique pour leur faire connaître les besoins du Ministère.

6. Reconnaître le matériel spécial nécessaire.

- Le Ministère a étudié dans quelle mesure les appareils spéciaux utilisés par les employés handicapés sont convenables. En conséquence, trois dispositifs de marque Communicator Plus ont été achetés pour les besoins de l'administration centrale, en remplacement du Visuor, appareil très limité et souvent défectueux.
- Au bureau régional de Winnipeg, on a installé deux terminaux à l'usage des étudiants qui fréquentent l'université du Manitoba. Au cours de l'été, la région a offert un stage de formation en informatique à des étudiants aveugles.

7. Offrir des séances d'information à l'intention des gestionnaires et des agents du personnel.

- Le Ministère a organisé trois séances d'information destinées à renseigner les gestionnaires, les agents du personnel et leurs adjoints sur ses lignes de conduite et ses programmes.

8. Participer au Régime d'emploi parallèle à l'intention des handicapés retenus à la maison.

- Le Ministère a passé trois contrats avec des handicapés retenus à la maison. Selon l'évaluation des participants, le régime s'est avéré une réussite. Le Comité de révision des contrats du Ministère sera mis au courant de la possibilité d'étendre le programme en vue d'avoir accès aux services personnels contractuels.

#### Autres activités

- Le Ministère s'est adressé à la Société canadienne de l'ouïe et, après une évaluation du travail, a nommé une personne pour une période déterminée de huit mois au service de la bibliothèque de l'administration centrale.
- Le centre de traitement de textes du Ministère a également procédé à une évaluation du travail. Le centre de réadaptation professionnelle d'Ottawa a fourni un candidat, qu'on a affecté à un poste d'une durée déterminée au terme de son stage de formation.
- L'automne dernier marquait le lancement d'un cours sur le langage gestuel offert à midi, deux fois par semaine, durant dix semaines. On s'est efforcé de choisir comme participants les employés qui souhaitaient communiquer avec leurs collègues atteints de surdit e ou qui offrent des services à l'ensemble des employés. L'expérience pilote ayant été fructueuse, on a approuvé la continuation du cours. Vingt-sept employés du Ministère et dix des autres ministères et organismes centraux se sont inscrits dans la catégorie débutant ou intermédiaire. Trois personnes du ministère des Communications donnent les cours bénévolement.

- Le Ministère a mis au point un questionnaire qu'il a fait parvenir à tout le personnel. Il voulait ainsi mettre les employés au courant du fait qu'il est favorable à la ligne de conduite du gouvernement fédéral visant à accroître la proportion d'employés handicapés, qu'il existe un comité interne chargé de l'emploi des personnes handicapées et qu'il y a lieu d'établir une base de données fiable permettant de dûment évaluer, analyser et surveiller l'embauchage, de manière à garantir que les services à la disposition des employés handicapés (le matériel technique par exemple) leur sont accessibles. Le questionnaire était aussi destiné à tirer parti des connaissances et de l'expérience propres des employés handicapés, de manière à mieux reconnaître et à éliminer les obstacles qu'ils peuvent rencontrer sur le marché du travail. Soixante-quatorze questionnaires ont été remplis et retournés; les employés qui ont répondu ont exprimé leur grand intérêt pour le programme et leur désir d'y prendre une part plus active.
  
- On a en outre encouragé les gestionnaires à considérer l'embauche de personnes handicapées. À l'occasion des réunions ayant pour objet la planification de la gestion du personnel, les gestionnaires ont été mis au courant des questions d'intérêt connexe pour le Ministère et invités à proposer des plans d'action concertés en vue de les résoudre. Divers secteurs du Ministère se sont par la suite engagés à faire plus d'efforts en ce sens.

- Sous la direction du service de Planification des ressources humaines, la coordonnatrice des programmes d'égalité d'accès à l'emploi passe en revue régulièrement les demandes de dotation en personnel pour les postes de la région de la Capitale nationale. Les conseillers régionaux en personnel participent régulièrement aux réunions de la gestion pour discuter des procédures de dotation. Cette activité permet ainsi que la candidature des personnes handicapées compétentes est étudiée et présentée aux gestionnaires.
  
- En conséquence, les administrateurs du personnel fournissent des données mensuelles sur les mesures prises à l'égard des groupes d'employés insuffisamment représentés et des postes vacants (par exemple la consultation des répertoires, les raisons pour lesquelles certaines candidatures ont été ou non retenues). Le Ministère est ainsi en mesure de prévoir les obstacles et les sources de difficultés.

II

DONNÉES STATISTIQUES

II. DONNÉES STATISTIQUES

Période du 1<sup>er</sup> janvier 1982 au 31 mars 1983

- Nombre d'employés handicapés (auto-identification): Onze (11) employés.

<u>GROUPE ET NIVEAU</u>	<u>HOMMES</u>	<u>FEMMES</u>	<u>PÉRIODE DÉTERMINÉE</u>	<u>PÉRIODE INDÉTERMINÉE</u>
EN-ENG-3	X			X
SI-1		X		X
DD-6	X			X
ES-5	X			X
EL-8	X			X
CR-2		X	X	
PM-4	X		X	
EL-1	X		X	
PM-3	X		X	
ST-OCE-2	X		X	
PM-5	X			X

- Nombre d'employés handicapés (estimation des gestionnaires)

On estime qu'il y a trente-trois handicapés au service du Ministère.

Nouvelles affectations

Au total, sept personnes handicapées ont été embauchées pour une période déterminée (trois dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, deux dans la catégorie du soutien administratif et deux dans la catégorie des services techniques).

Promotions

Un employé du bureau régional de Vancouver a été affecté provisoirement à un poste de commis aux services radio et un ingénieur a été promu par voie de concours.

Formation

Deux employés ont suivi la formation technique ainsi qu'un cours d'initiation.

III

PLANS D'ACTION

POUR 1983-1984

III. PLANS D'ACTION POUR 1983-1984

1. Passer en revue la description des postes occupés par des handicapés afin de déterminer les possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnel des titulaires, c'est-à-dire :
  - communiquer avec les surveillants immédiats au sujet de la reclassification des postes;
  - discuter avec les surveillants de la possibilité de confier plus de responsabilités aux titulaires et
  - avec l'aide des agents de classification, surveiller l'état d'avancement de ces projets.
  
2. Fournir aux gestionnaires et aux agents de recrutement du personnel de la documentation indiquant les lignes de conduite quant au rôle et aux responsabilités qui leur incombent dans le cadre des programmes d'égalité d'accès à l'emploi, c'est-à-dire :
  - communiquer avec les autres ministères pour connaître leurs initiatives à cet égard et
  - élaborer et publier la documentation.

3. Continuer de donner des séances d'information à l'intention de tous les gestionnaires dans la région de la Capitale nationale et communiquer avec les représentants régionaux de la Commission de la Fonction publique pour obtenir leur aide en vue de la tenue de séances d'information semblables à l'échelle du Canada.
  
4. Communiquer avec les gestionnaires qui, par la voie du questionnaire, ont manifesté le désir d'approfondir leur connaissance du programme afin d'y prendre une part plus active.
  
5. Informer les handicapés qui occupent des postes d'une durée déterminée de l'existence de postes indéterminés au Ministère.
  
6. Encourager les agents de recrutement du personnel à inviter les handicapés à faire partie de jurys de concours, c'est-à-dire :
  - communiquer avec les employés handicapés connus (auto-identification)  
et
  
  - fournir aux agents de recrutement du personnel la liste des personnes intéressées et formées pour y participer.

7. Fournir aux gestionnaires des renseignements sur le Régime d'emploi parallèle à l'intention des handicapés retenus à la maison, c'est-à-dire :
  - élaborer et diffuser de la documentation exposant les avantages du Régime.
  
8. Prendre une part active au programme d'évaluation du travail, dans lequel les postes sont identifiés de façon à leur permettre d'acquérir de l'expérience dans un milieu de travail pour une période de deux à six semaines, c'est-à-dire:
  - entretenir des liens avec les organisations qui peuvent fournir des candidats possibles et
  - communiquer avec les services qui sont les plus susceptibles d'offrir des postes de travail à cette fin.
  
9. Rencontrer régulièrement les spécialistes en personnel pour discuter de l'interaction du programme.
  
10. Poursuivre la vérification quotidienne des demandes de dotation en personnel des postes disponibles dans la région de la Capitale nationale et présenter les candidatures des personnes handicapées compétentes aux gestionnaires et aux administrateurs du personnel.

