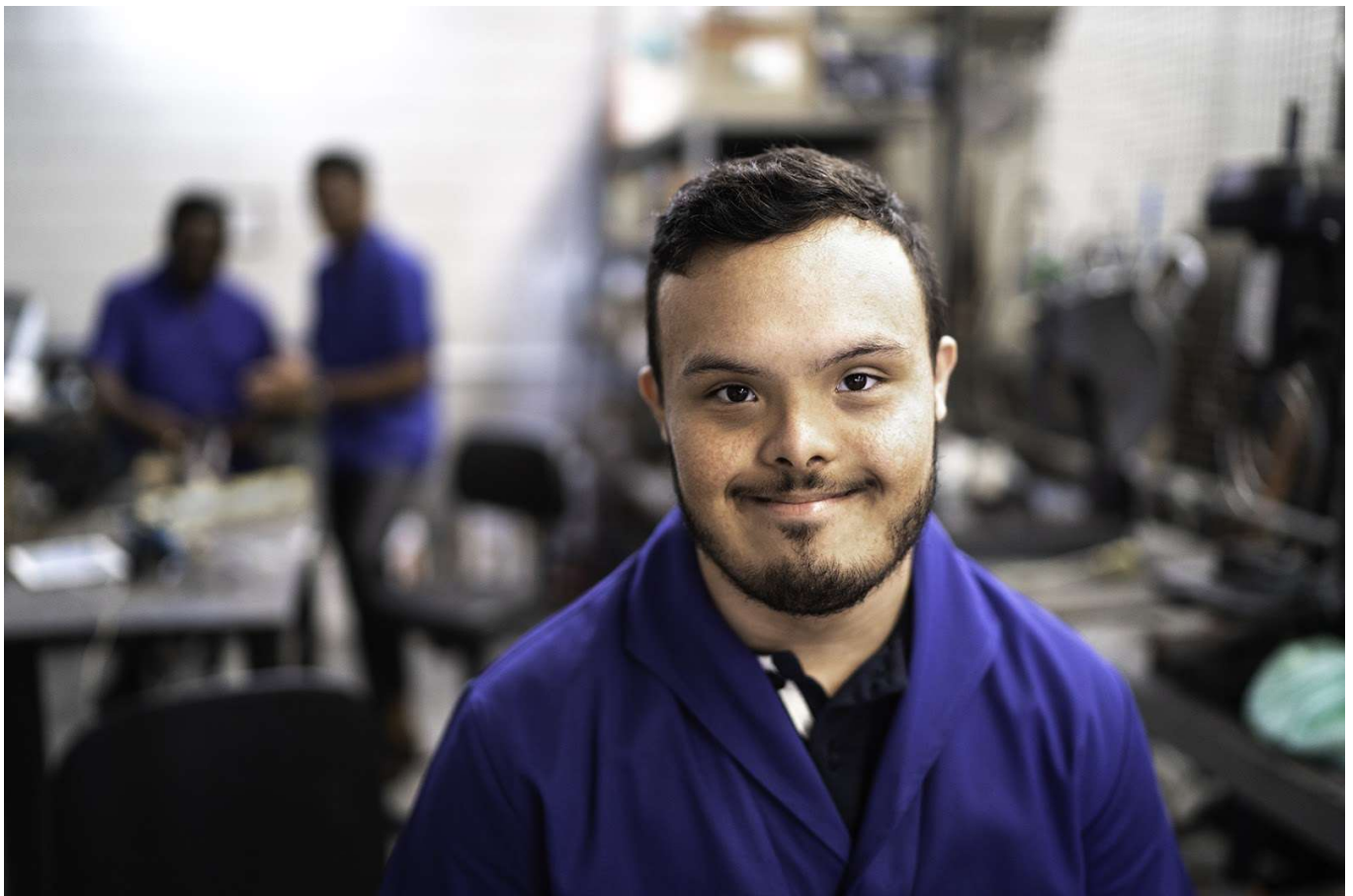


Rapport annuel du groupe visé des personnes handicapées 2021

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des
organismes publics



Juin 2021

Table des matières

Table des matières

Mot du président et de la vice-présidente	4
Témoignage de Sylvain Le May, membre de la Commission	6
Introduction	8
Faits saillants	11
Situation des personnes handicapées dans les organismes publics au Québec	11
Contenu du rapport annuel	12
Enjeux spécifiques aux personnes handicapées.....	13
Mise en contexte	13
Enjeu 1 : Différences entre une personne handicapée et une personne en situation de handicap...13	
Enjeu 2 : Source des statistiques et nouvelles cibles 2021.....	15
Enjeu 3 : Utilisation des mesures d’accommodement au lieu des mesures d’adaptation	18
Enjeu 4 : L’auto-identification du personnel et des personnes candidates au groupe des personnes handicapées.....	20
Enjeu 5 : L’administration du questionnaire médical préembauche et son contenu	21
Obstacles à l’emploi	23
Les obstacles physiques.....	23
Les obstacles organisationnels.....	24
Les obstacles comportementaux.....	26
Représentation et cibles	28
Méthodologie et limites	28
Statistiques par réseau.....	29
Actions et solutions proposées par la Commission.....	54
Actions de la Commission.....	54
Solutions proposées aux enjeux 1 à 5.....	56
Solutions proposées aux obstacles organisationnels	61
Engagements et recommandations de la Commission	62
Engagements de la Commission envers les personnes handicapées.....	62

Recommandations de la Commission.....	65
Conclusion.....	68
Annexe 1 – Cibles 2021.....	69
Annexe 2 – Services et ressources aux employeurs.....	70
Services et ressources de la CDPDJ.....	70
Services et ressources du Gouvernement du Québec et des organismes publics ou parapublics.....	71
Comité consultatif sur les personnes handicapées (CCPH).....	73
Organismes en employabilité spécialisés pour les personnes handicapées.....	73
Services et ressources d’autres organismes.....	73
Annexe 3 – Convention relative aux droits des personnes handicapées.....	76
Annexe 4 – Lexique.....	78
Annexe 5 – Catégories professionnelles d’emploi.....	84

Ce rapport a été produit par la **Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils**,
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, juin 2021

Mot du président et de la vice-présidente

Dans le cadre du 20^e anniversaire de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE), la Commission a organisé des activités de reconnaissance et a participé à des conférences, lesquelles ont permis collectivement à la population québécoise de prendre conscience de certaines avancées en matière d'accès à l'égalité en emploi, mais surtout des défis qui restent à relever comme société pour atteindre l'égalité réelle dans le domaine de l'emploi pour certains groupes historiquement victimes de discrimination en emploi, notamment pour le groupe des personnes handicapées, qui a été ajouté à la Loi en 2005.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, la Commission a publié six rapports triennaux qui comportent la liste des organismes publics assujettis à la LAÉE, accompagnée d'un état de la situation de ceux-ci. Récemment, un diagnostic organisationnel a été effectué pour actualiser et accroître l'efficacité de nos processus et de nos outils. Cette démarche de révision incluait notamment une réflexion sur nos publications. En tenant compte des commentaires et recommandations recueillis des représentants d'organismes publics, d'experts universitaires et d'organismes en employabilité, nous avons choisi de publier un rapport par année qui portera spécifiquement sur la situation d'un des cinq groupes visés en accès à l'égalité, soit les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques. Nous souhaitons ainsi que les éléments soulevés dans ces nouveaux rapports annuels et les solutions proposées permettent d'orienter les différents acteurs dans leurs actions à poser visant à accroître la représentation des groupes visés par la Loi, notamment les personnes handicapées.

Le premier de ces rapports, que nous avons le plaisir de vous présenter ici, porte sur la situation des personnes handicapées en emploi. Il comporte des composantes spécifiques liées à une analyse descriptive de la situation des personnes handicapées au Québec dans les organismes publics assujettis à la Loi. Il aborde certains enjeux particuliers, par exemple la définition d'une personne handicapée et l'auto-identification du personnel à ce groupe. Il mentionne aussi différents obstacles rencontrés par les personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Les actions de la Commission envers ce groupe visé, les solutions proposées aux enjeux et aux obstacles rencontrés ainsi que les recommandations de la Commission faites aux organismes publics constituent d'autres éléments que nous avons jugés importants d'inclure dans ce rapport.

Notons que de nouvelles cibles basées sur les données les plus récentes de l'Enquête canadienne sur l'incapacité sont en vigueur au moment de publier ce rapport. Celles-ci influenceront les objectifs de représentation à atteindre pour les personnes handicapées par tous les organismes publics assujettis à la Loi. Les employeurs auront à relever plusieurs défis, notamment en ce qui concerne la dotation de leur personnel, pour atteindre les objectifs de représentation souhaités par la Commission.

D'ailleurs, afin de bien soutenir les organismes publics, la Commission introduit de nouveaux outils qui devraient faciliter l'atteinte des objectifs du programme, tel qu'un nouveau questionnaire d'auto-identification accompagné d'un nouveau guide explicatif ainsi qu'une vidéo animée destinée aux personnes candidates visant à faciliter l'auto-identification aux groupes visés par la Loi.

En terminant, c'est avec plaisir que nous vous invitons à prendre connaissance de ce rapport annuel portant sur le groupe des personnes handicapées, qui s'inscrit dans le cadre des activités de la Semaine québécoise des personnes handicapées 2021.

Bonne lecture,



Philippe-André Tessier, président



Myrlande Pierre, vice-présidente
Responsable du mandat Charte et de
l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en
emploi dans des organismes publics.



Témoignage de Sylvain Le May, membre de la Commission

« Le domaine du handicap fait partie intégrante des droits de l'Homme. Tant que les personnes handicapées seront privées de l'égalité des opportunités pour une pleine participation sociale, personne ne pourra dire que les objectifs de la Déclaration des droits de l'Homme seront atteints. »
Bengt Lindqvist, Rapporteur spécial pour les Nations Unies pour le handicap 1994-2002.



C'est avec un grand plaisir que j'ai accepté de participer à cet important rapport dans le cadre des 20 ans des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

Pourquoi? Parce que j'ai toujours l'impression que ma condition physique de personne handicapée atteinte d'une maladie évolutive évoluait en même temps que le changement des mentalités à l'égard des personnes handicapées. Si beaucoup a été fait, il reste encore beaucoup à faire. Notre chemin parcouru témoigne de nos efforts collectifs considérables, mais force est de constater que nos programmes et cadres législatifs n'ont pas encore atteint leurs objectifs de départ. Je n'ai pas toujours été une personne handicapée et je me plais à dire que je suis dorénavant une personne bipède à temps partiel, navigant d'une position debout à une position d'homme en fauteuil roulant. Cette ambivalence peut être pour certains un défi à me catégoriser dans un groupe en particulier. Afin d'éviter ces pièges, il m'appartient de recadrer la vision qu'on pourrait se faire de moi.

Si au moment d'une entrevue d'embauche, la plupart d'entre nous se présentent pour « être découvert », en tant que personne handicapée, je m'y présente « à découvert » simplement par le fait que ma situation est visible. À cet égard, les personnes handicapées dont la situation est visible se retrouvent invariablement à travailler deux fois plus au moment de l'entrevue pour recadrer l'image, trop souvent interprétée, lorsque la différence physique ou sensorielle est connue ou détectable.

Si accepter sa condition est un combat de longue haleine, déclarer celle-ci auprès d'un employeur en est un autre. Si pour les générations plus jeunes, accepter le fait d'être une personne handicapée semble plus facile en raison de l'évolution des mentalités et de notre société plus accessible, le défi de se révéler demeure important pour d'autres, car faire part de sa situation signifie dévoiler une part de sa vulnérabilité. C'est là le lot de toutes les personnes dont le handicap et les défis qui y sont associés sont dits « invisibles ». Afin de contrer ces effets, il nous faut travailler au sein même des organisations à l'accueil et au soutien des personnes handicapées ainsi qu'aux gestionnaires et équipes qui collaborent et travaillent avec celles-ci. La réalité du handicap est multiple, personnelle et en permanence influencée par nos interactions et parcours de vie. Voir le handicap à travers le filtre d'une condition médicale me semble aussi être un frein à l'insertion socioprofessionnelle. Le modèle social du handicap attribue la responsabilité de sa production à l'environnement physique, social et culturel. Dans ce contexte, il est essentiel de distinguer ce qui appartient aux personnes, à l'environnement et au résultat de leur interaction.

« Rencontrer la différence et non pas uniquement y faire face est selon moi gage d'une meilleure société ».

Sylvain Le May

Des mesures gouvernementales ont été prises afin de favoriser cette insertion et les institutions devront s'acquitter de leurs obligations en matière d'accès à l'égalité en emploi et de diversité que collectivement nous nous sommes données au regard des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Dans toute la mouvance des luttes sociales que nous vivons actuellement, tant ici qu'ailleurs, ces programmes sont donc plus qu'essentiels pour représenter la diversité qui est maintenant la nôtre. Il nous faut donc impérativement, par des mécanismes de suivis et de vigilance continus, tendre vers une société inclusive. Voilà la raison d'être du PAEE.

Toutefois, après 20 ans d'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, la Commission affirme malheureusement que « les organismes publics du Québec ont enregistré trop peu de progrès dans la représentation des personnes autochtones, des minorités visibles, des minorités ethniques et des personnes handicapées, au sein de leurs corps d'emplois ». Comme le rappelait la professeure Marie-Thérèse Chicha dans un article¹: « Le plan est déjà là, il existe déjà depuis 35 ans au Québec.

Il se décline justement sous la forme de ces programmes d'accès à l'égalité. Malheureusement, faute de volonté politique, ces programmes ne donnent pas les résultats escomptés, souligne la professeure. Les ministères qui attribuent les contrats contournent les exigences, en n'exigeant que très rarement cet engagement. Ce faisant, dans la grande course à l'égalité, l'État rate une occasion d'envoyer un message clair au fil de départ : l'égalité en emploi et la lutte contre la discrimination, on y tient. »

C'est également toute notre éducation, nos références et nos connaissances en la matière qu'il nous faut interroger et remettre en question. C'est là une continuité logique des luttes sociales et des mouvements syndicaux amorcés bien des années avant nous. Poursuivre en ce sens est essentiel pour favoriser la participation sociale de toutes et de tous et bâtir une société plus juste et plus équitable. Le Québec a privilégié cette voie, car collectivement nous ne pouvons qu'en ressortir meilleurs et grandis.

Comme le dit Christophe Tavernier : « Nous ne devrions pas craindre la différence, le plus à craindre c'est l'indifférence ».

¹ La course à l'égalité, Rima Elkouri, La Presse, 12 avril 2020

https://plus.lapresse.ca/screens/1f82f520-f4ab-4e94-ace7-53d146f21cc7_7C_0.html

Introduction

Dès la fin des années 70, l'engagement du Québec à assurer la participation sociale des personnes handicapées s'est traduit par l'ajout du motif interdit de discrimination « handicap » à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, ainsi que par l'adoption, par l'Assemblée nationale, de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Le modèle de la participation sociale prend ainsi le dessus sur le modèle du déficit, à connotation essentiellement médicale².

Depuis ce temps, le nouveau concept de participation sociale a été adopté et privilégié au Québec à celui d'intégration sociale. Ces avancées législatives sont venues consacrer le modèle social du handicap, lequel remet en cause l'approche biomédicale qui était jusqu'alors privilégiée et qui mettait exclusivement l'accent sur les limitations, les déficits et les manques de la personne. Le modèle social du handicap présente plutôt ce dernier comme un « désavantage » qui s'impose à la personne et la confine à une situation sociale où elle « est confrontée à des normes de fonctionnement auxquelles elle ne peut répondre totalement, dans le cadre de la vie quotidienne, au travail, à l'école, dans les transports publics, etc. »³. Il met l'accent sur la transformation de l'environnement de la personne, afin que celle-ci puisse exercer les rôles sociaux auxquels elle est appelée à répondre dans sa vie quotidienne, notamment dans le contexte du travail. Dans son action à l'égard des personnes handicapées, le Québec privilégie ce modèle depuis maintenant plus de 40 ans.

Pourtant, même si plusieurs progrès ont été réalisés dans le milieu de l'emploi au niveau de l'accessibilité des bâtiments, les organismes publics tardent toujours à faire place à cette main-d'œuvre qualifiée que représentent les personnes handicapées. Comme démontré à plusieurs reprises par la Commission⁴, la représentation des membres de ce groupe était en deçà des taux de disponibilité de ce groupe dans le marché de l'emploi. Cette situation trop souvent méconnue⁵ est toujours actuelle, celle-ci demeurant pratiquement inchangée depuis plus d'une décennie. D'ailleurs, dans son dernier rapport triennal 2016-2019, la Commission concluait que l'application actuelle des programmes avait eu peu d'effet sur la représentation des groupes visés en emploi dans les organismes publics. Les efforts ayant été concentrés à améliorer les processus et non l'atteinte des résultats, les programmes n'avaient pas été nécessairement mis en œuvre d'une façon optimale. En conséquence, les objectifs fixés par la Commission et les progrès souhaités en matière d'accès à

² Éric Plaisance, *Autrement capables – École, emploi, société : pour l'inclusion des personnes handicapées*, Paris, Éditions Autrement, coll. « Mutations, 2009.

³ Idem, Éric Plaisance, 2009

⁴ CDPDJ, *Rapport triennal 2007-2010 sur l'accès à l'égalité en emploi* et CDPDJ, *Rapport triennal sur l'accès à l'égalité en emploi 2016-2019*.

⁵ Ordre des CRHA, *Gestion de la diversité : intégration des personnes handicapées en milieu de travail* <https://ordrechrha.org/ressources/dossiers-speciaux/diversite-handicapees>.

l'égalité en emploi pour les groupes visés, dont celui des personnes handicapées, n'ont pas été atteints, après 20 ans d'existence de la Loi⁶.

Dans une récente lettre ouverte co-signée par Philippe-André Tessier et Sylvain Le May, respectivement président et membre de la Commission, ces derniers interpellent « le gouvernement afin qu'il pose des actions concrètes pour favoriser l'accès à l'égalité en emploi des personnes en situation de handicap⁷. » Ils précisent qu'année après année, le handicap est le motif interdit de discrimination pour lequel la Commission reçoit le plus de plaintes en vertu de la Charte et que ces plaintes concernent surtout le secteur du travail. Ils affirment aussi « Il y a 20 ans, le Québec adoptait la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, qui vise à contrer la discrimination systémique vécue par certains groupes visés en emploi. Les personnes handicapées ont été ajoutées comme groupe visé en 2005. La Commission (...) constate, 15 ans plus tard, que la représentation des membres de ce groupe ne correspond qu'à 1 % du total des effectifs dans presque tous les organismes publics assujettis à la Loi, ce qui est loin des cibles à atteindre⁸. »

La faible activité à l'emploi des personnes avec incapacité et la discrimination dont elles ont pu faire l'objet sur le marché de l'emploi sont d'ailleurs corroborées dans plusieurs publications de Statistique Canada, dont les dernières proviennent de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) 2017. En effet, dans une de celles-ci, l'organisme précise que le taux d'emploi des adultes en âge de travailler était de 59% pour les personnes avec incapacité et de 80% pour les personnes sans incapacité⁹. En se basant sur ces résultats, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) affirme qu'il reste beaucoup à réaliser au Québec pour permettre une participation pleine et entière des personnes handicapées qui ont les capacités et les aptitudes pour intégrer le marché de l'emploi. Malgré le chemin parcouru, il importe donc d'appuyer ces personnes en posant des gestes structurants et permanents pour favoriser leur intégration et leur maintien en emploi¹⁰.

À ce constat s'ajoute celui du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale¹¹ qui affirme que les personnes handicapées au Québec représentent l'un des segments de la main-d'œuvre les plus sous-représentés, alors qu'elles pourraient participer davantage à l'enrichissement collectif.

Enfin, même si les perspectives de trouver ou de conserver un emploi sont sensiblement réduites lorsqu'une personne présente un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou mental dûment

⁶ CDPDJ, Rapport triennal 2016-2019 sur l'accès à l'égalité en emploi.

⁷ Lettre ouverte co-signée par Philippe-André Tessier et Sylvain Le May, « Pour une véritable inclusion des personnes en situation de handicap » (3 décembre 2020).

⁸ Idem. Lettre ouverte.

⁹ Nouvelles données sur les incapacités au Canada 2017, Infographie, Statistique Canada, 2017.

¹⁰ Anne Hébert, Mot de la directrice générale, Des défis et des enjeux toujours actuels, OPHQ, 2018.

¹¹ MTESS, https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/action_maindoeuvre/marche/index.asp

reconnu¹², nous ne pouvons pas, comme société, ignorer les compétences des personnes handicapées qui, en raison d'appréhensions ou de préjugés, sont souvent mises de côté.

Au Québec, le législateur s'est doté de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi et augmenter leur représentation. Pour ce faire, les organismes publics doivent mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi et implanter différentes mesures visant l'embauche, l'intégration et le maintien de ces groupes en emploi. Sur recommandation de la Commission¹³, les personnes handicapées ont été ajoutées en 2005 comme un des groupes visés par la Loi. Le législateur affirmait ainsi son intention de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans le milieu de l'emploi, mais malheureusement, leur progression dans les organismes publics est à peine perceptible.

¹² Trouble mental et travail : accompagnement et inclusion professionnelle pérenne, Volume 42, Numéro 2, Automne 2017, p. 17-30.

¹³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Mémoire à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n° 155 – Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, (Cat. 2.412.3.2), 2003, [En ligne].
https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/pl_155.pdf

Faits saillants

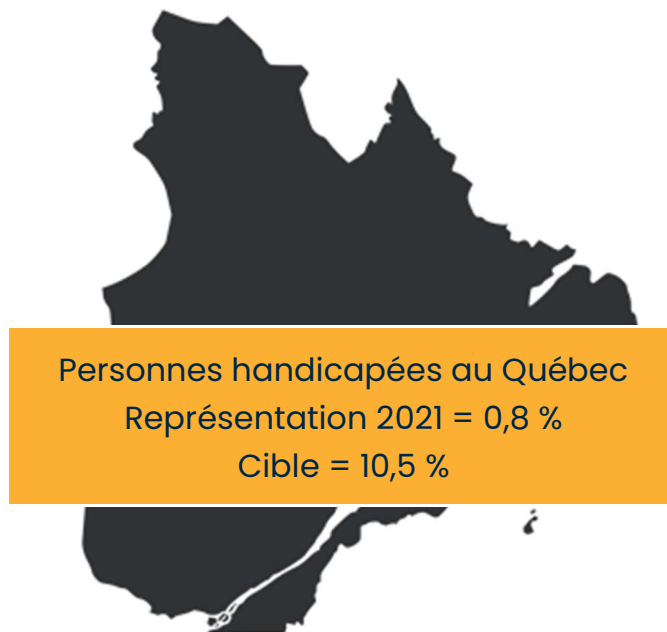
Situation des personnes handicapées dans les organismes publics au Québec

Au Québec, 323 organismes publics sont assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Au 31 octobre 2020, le taux de représentation¹⁴ des personnes handicapées correspondait à 0,8 % du total des effectifs des organismes publics assujettis, soit 5 655 personnes handicapées sur un effectif total de 697 371.

Depuis l'ajout de ce groupe à la Loi, la cible (taux de disponibilité)¹⁵ utilisée pour le Québec était de 4,9%¹⁶. Or, depuis le 1^{er} juin 2021, la nouvelle cible tient compte des plus récentes données provenant de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) 2017 et elle se situe à 10,5%¹⁷.

Cette différence est due à une modification de la définition de l'incapacité utilisée par Statistique Canada, qui est plus large que la définition d'une « personne handicapée ». Après avoir consulté l'Office des personnes handicapées du Québec à ce sujet et avoir effectué plusieurs vérifications pour s'assurer que les données en provenance de l'ECI 2017 soient probantes et représentatives de la société québécoise, la Commission accepte que soient fixées des cibles numériques adaptées à la réalité des exigences législatives actuelles.



¹⁴ Nombre ou proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'effectif total de l'organisation.

¹⁵ La cible correspond aux taux de disponibilité, soit la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un poste ou sont aptes à l'acquérir dans un délai raisonnable.

¹⁶ Source : Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) 2006.

¹⁷ Sources : Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) 2017, Annexe II du Règlement sur l'équité en matière d'emploi et Classification nationale des professions 2016.

Depuis le 1^{er} juin 2021, ce groupe est celui qui possède le plus grand écart entre sa représentation totale (0,8%) et la cible à atteindre (10,5%). Avec un taux de représentation en deçà du 1%, les personnes handicapées constituent, avec les personnes autochtones¹⁸, un des groupes les plus faiblement représentés dans les effectifs des organismes publics québécois.

Contenu du rapport annuel

Le présent rapport débute en présentant cinq grands enjeux reliés aux personnes handicapées qui ont été déterminés par la Commission comme étant des éléments problématiques réels pour ce groupe, ainsi que par la majorité des représentants des organismes publics assujettis à la LAÉE. Par exemple, un de ces enjeux réfère aux difficultés de compréhension et d'interprétation de la définition d'une « personne handicapée » versus une « personne en situation de handicap ».

La section suivante énonce trois catégories d'obstacles qui peuvent entraver la progression de la représentation des personnes handicapées au sein des organismes publics, soit les obstacles physiques, organisationnels et comportementaux. Les éléments présentés proviennent en partie des rapports d'implantation des organismes publics reçus à la Commission, mais aussi d'autres sources, comme la doctrine et la littérature pertinente à ce sujet. En bref, les obstacles soulevés sont donc réels et toujours actuels.

Le rapport enchaîne avec la représentation et les cibles des organismes publics par réseau, par catégorie professionnelle et par région métropolitaine de recensement. Il s'agit de la partie quantitative du rapport. Dans cette section, les constats sont que les personnes handicapées sont faiblement représentées dans tous les réseaux, que les cibles sont dorénavant ambitieuses et qu'elles constituent un défi réel pour les employeurs en ce qui concerne la dotation.

Cette section présente des actions de la Commission visant à améliorer la condition des personnes handicapées ainsi que diverses solutions aux enjeux rencontrés par ce groupe dont les obstacles physiques, organisationnels et comportementaux. Ces solutions visent à éliminer les situations problématiques et à favoriser l'atteinte des objectifs poursuivis par l'employeur pour les personnes handicapées.

Le rapport se termine avec les engagements de la Commission envers le groupe des personnes handicapées et les recommandations destinées aux organismes publics. Des annexes ont aussi été ajoutées comme outil de référence. On y retrouve d'ailleurs des informations sur la formation et les services offerts aux employeurs par la Commission, par le Gouvernement du Québec ainsi que par d'autres organismes publics ou parapublics afin de mieux les outiller pour la mise en œuvre de leur programme.

¹⁸ Source : Rapport triennal 2016-2019, CDPDJ. Le taux de représentation des personnes autochtones était de 0,3% dans les organismes publics assujettis à la Loi.

Enjeux spécifiques aux personnes handicapées

Mise en contexte

L'augmentation du nombre de personnes handicapées dans les emplois des organismes publics est quasi inexistante depuis plus de trois décennies¹⁹, et ce, malgré les plans d'embauche des instances gouvernementales prévus à cet effet pour les employeurs²⁰. Les résultats n'étant pas au rendez-vous, il appert que plusieurs enjeux spécifiques aux personnes handicapées freinent leur embauche ainsi que leur intégration en emploi.

L'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 a démontré que les personnes avec une incapacité affichaient des taux d'emploi moins élevés que les personnes sans incapacité²¹ et que plus l'incapacité était sévère, moins une personne était susceptible de se trouver un emploi. Pour changer cette situation et atteindre les résultats escomptés, un investissement majeur dans le recrutement devra être fait par les employeurs afin de mieux rejoindre les personnes handicapées qui constituent une main-d'œuvre compétente et disponible au travail, dans le contexte actuel de la pénurie de la main-d'œuvre dans plusieurs secteurs d'emploi au Québec.

Pour bien saisir l'ampleur des obstacles et des défis rencontrés par ces personnes dans le cadre du travail, nous avons déterminé cinq enjeux principaux applicables à ce groupe, en collaboration avec les organismes publics assujettis à la Loi. Dans la prochaine section, nous présentons les enjeux qui affectent leur recrutement. Notons que nous prioriserons ce volet du programme d'accès à l'égalité, vu la situation actuelle, lors de nos interventions auprès des organismes publics.

Enjeu 1 : Différences entre une personne handicapée et une personne en situation de handicap

Au sein des organismes publics du Québec, il existe une confusion entre la définition d'une personne handicapée et celle d'une personne en situation de handicap. Il s'agit d'un enjeu majeur, car les employeurs et les employés ne réussissent souvent pas à différencier adéquatement ces deux notions. La notion de personne handicapée demeure incomprise, au sens où certains critères de

¹⁹ CDPDJ, Étude no.2, Le droit à l'égalité : des progrès remarquables, des inégalités persistantes 2003, page 36.

²⁰ Art 63, Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, 1978.

²¹ 59% pour les adultes en âge de travailler ayant une incapacité comparativement à 80% chez ceux n'ayant pas d'incapacité. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>

cette définition, notamment le caractère « significatif » et « persistant » de l'incapacité, ouvrent la porte à de nombreuses interprétations et à d'éventuels conflits d'interprétation (ou du moins une appréciation subjective de ceux-ci par les employeurs et les employés). Cette incompréhension de la définition affecte négativement la participation du personnel au processus d'auto-identification lors de la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Définition d'une personne handicapée

Au Québec, la LAÉE s'appuie sur la définition d'une « personne handicapée » contenue dans La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1)²². Selon cette dernière, une personne handicapée se définit comme « 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.²³ »

Définition d'une personne en situation de handicap

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec protège les libertés et droits fondamentaux, et les droits économiques, sociaux, judiciaires et politiques de toute personne sous sa juridiction. Elle protège aussi une personne contre toute forme de discrimination ou de harcèlement discriminatoire fondés sur certains motifs spécifiques²⁴ dont, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. La discrimination fondée sur le handicap peut découler de perceptions, de mythes ou de stéréotypes ou encore de l'existence de limitations fonctionnelles réelles. Ainsi, la notion de handicap doit « être interprétée selon une approche multidimensionnelle en mettant l'accent sur la dignité humaine et les facteurs sociaux, plutôt que sur la condition biomédicale ²⁵». Il s'agit donc d'un concept qui bénéficie d'une interprétation large et libérale des tribunaux et qui s'étend même jusqu'à la perception du handicap.

En fait, les personnes handicapées sont incluses dans la définition d'une personne en situation de handicap. Toutefois, toutes les personnes en situation de handicap qui ne correspondent pas à la définition d'une personne handicapée utilisée dans un PAÉE. Par exemple, une personne avec une incapacité légère et temporaire correspond à la définition d'une personne en situation de handicap²⁶,

²² Tant l'article 86 de la Charte que l'article 1 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics renvoient, pour les PAÉE, à la définition de personne handicapée prévue à la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

²³ Art. 1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1).

²⁴ Les motifs sont la « race », la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

²⁵ CDPDJ, L'accommodement des étudiants et étudiantes en situation de handicap dans les établissements d'enseignement collégial, 2012

²⁶ Par exemple, une personne avec une fracture au bras.

mais elle ne correspond pas nécessairement à la définition d'une personne handicapée, surtout si l'incapacité n'est pas significative et persistante.

Actuellement, la Commission utilise les résultats des grandes enquêtes nationales pour déterminer les taux de disponibilité des personnes handicapées. Cependant, la définition de l'incapacité utilisée par Statistique Canada évolue et elle est de plus en plus inclusive. En conséquence, la définition d'une personne handicapée évolue aussi avec l'interprétation du motif handicap des tribunaux en tenant compte des nouveaux types du handicap. D'ailleurs, les différents réseaux publics (éducation, santé, etc.) inscrivent de plus en plus leur action sur une évaluation individualisée des besoins et des capacités des personnes handicapées.

La Commission est consciente que la définition d'une personne handicapée est plus restrictive dans l'application des PAÉE et qu'elle contribue à invisibiliser les situations de discrimination vécues par certaines personnes en emploi. Cependant, si dans le cadre de la LAÉE, la Commission est limitée à une définition précise de « personne handicapée », elle ne l'est pas dans ses autres domaines d'action. Notons que la Commission a été à l'avant-garde d'une interprétation large et libérale du motif handicap, notamment dans les jugements de la ville de Boisbriand et de la ville de Montréal²⁷ ainsi que dans plusieurs de ses travaux, notamment en contexte scolaire, mais aussi lorsqu'elle a traité de la question de l'accessibilité des commerces. Ainsi, la Commission a choisi d'adopter un modèle plus inclusif de la définition d'une personne handicapée qui reconnaît la dimension sociale du handicap dans les travaux hors PAÉE.

Une harmonisation entre la définition d'une personne handicapée et celle d'une personne en situation de handicap fait partie des hypothèses que la Commission envisage et la réflexion se poursuivra avec nos partenaires. Entre-temps, les organismes publics et parapublics participeront à l'établissement de paramètres communs facilitant la compréhension et l'interprétation de ces définitions.

Enjeu 2 : Source des statistiques et nouvelles cibles 2021

D'emblée, précisons que l'enjeu 2 découle forcément de l'enjeu 1. En effet, si la définition de l'incapacité qui sous-tend la collecte de données pour les grandes enquêtes de Statistique Canada a évolué vers une définition plus inclusive, cela modifie forcément le calcul des taux de disponibilité des personnes handicapées et les cibles à atteindre pour les organismes. C'est ce que nous abordons ici.

²⁷ À cet effet, la Commission a aussi contribué à l'évolution de la définition d'une personne handicapée dans certains jugements importants au Québec. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Montréal (Ville); (2004) RCS 30 Québec; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Blainville (Ville), [2000] 1 R.C.S. 665.

L'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017

Au Québec, les seules données probantes réellement disponibles pour les personnes handicapées proviennent de l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017. Auparavant, nous utilisons des statistiques provenant de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) 2006 pour déterminer les taux de disponibilité des personnes handicapées²⁸. Cette dernière enquête n'existe plus et elle a été remplacée par l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) 2012 et 2017²⁹.

Les données de l'ECI 2017 proviennent du recensement canadien de 2016 et elles sont validées selon un échantillonnage prédéfini auprès des personnes ayant déclaré avoir une incapacité. Les résultats de ces grandes enquêtes nationales sont reconnus et utilisés au Québec. Elles sont produites par Statistique Canada et elles sont aussi utilisées dans les autres provinces et pour le Canada. Elles respectent l'accord international du Canada lié à la Convention des Nations Unies³⁰ relative aux droits des personnes handicapées³¹ et les résultats sont aussi reconnus et utilisés au niveau international. D'ailleurs, l'OPHQ précise qu'elles sont représentatives de la société québécoise³². Bref, l'ECI est la source officielle de données sur l'incapacité au Canada et la Commission utilise les résultats de l'ECI pour déterminer les cibles à atteindre pour les personnes handicapées.

Pour la Commission, le défi réside dans le changement de la définition du handicap qui évolue avec les années et à chacune de ces enquêtes. En effet, la définition d'une personne handicapée étant plus inclusive avec l'ECI 2017, les données statistiques seront aussi plus inclusives et les cibles (taux de disponibilité) plus élevées qu'auparavant, sans toutefois correspondre exactement à la définition actuelle d'une personne handicapée utilisée au Québec. Cependant, il s'agit de la seule enquête sur laquelle nous pouvons nous appuyer, celle-ci étant probante et l'échantillon, stratifié selon plusieurs critères, étant suffisamment large pour généraliser les données. Il est ainsi possible de calculer les taux de disponibilités applicables au Québec pour les personnes handicapées.

Les nouvelles cibles et l'impact sur la définition d'une personne handicapée

Les cibles du PAÉE correspondent aux taux de disponibilité des personnes handicapées. Elles sont ici présentées pour chacune des catégories professionnelles d'emploi. Elles sont calculées en tenant compte de la population active québécoise et de la population active des personnes handicapées au Québec. Le tableau qui suit présente les cibles utilisées depuis 2006 et les nouvelles cibles qui tiennent compte des données en provenance de l'ECI 2017. Celles-ci sont en vigueur depuis le 7 juin 2021.

²⁸ Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), Statistique Canada, 2006.

²⁹ Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : Guide des concepts et méthodes, 28 novembre 2018.

³⁰ Voir Annexe 3 pour la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

³¹ Enquête canadienne sur l'incapacité 2017, Information détaillée, Statistique Canada, 2019.

³² Deslauriers Mélanie, Les personnes avec incapacité au Québec, Volume 8 : Activité sur le marché du travail, OPHQ, 2012.

Information importante: Les organismes doivent s'attendre à une augmentation importante des objectifs de représentation à atteindre pour les personnes handicapées, car les nouvelles cibles des personnes handicapées tiennent compte des données en provenance de l'ECI 2017 en vigueur pour les programmes depuis le 1er juin 2021. Pour le Québec, elle sera dorénavant de 10,5%.

Cibles (taux de disponibilité) des personnes handicapées au Québec

Catégories professionnelles d'emploi	Cibles Taux de disponibilité depuis 2006	Cibles ³³ Taux de disponibilité au 1er juin 2021
1. Cadres supérieurs	3,2 %	5,1%
2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3,2 %	5,1%
3. Professionnels	4,5 %	10,7%
4. Personnel semi-professionnel et technique	4,8 %	9,3%
5. Surveillants	9,5 %	22,2%
6. Contremaîtres	4,6 %	11,5% ³⁴
7. Personnel administratif et de bureau principal	2,6 %	11,2%
8. Personnel spécialisé de la vente et des services	5,6 %	11,4%
9. Travailleurs qualifiés et artisans	5,3 %	7,8%
10. Personnel de bureau	4,4 %	10,4%
11. Personnel intermédiaire de la vente et des services	5,3 %	12,1%
12. Travailleurs manuels spécialisés	5,5 %	11,2%
13. Autre personnel de la vente et des services	6,5 %	14,1%
14. Autres travailleurs manuels	5,2 %	7,3%
Cible Québec	4,9%	10,5% ³⁵

Note : Un tableau explicatif du calcul des cibles plus détaillé est présenté à l'annexe 1 de ce rapport

³³ Source : Équité en matière d'emploi (EME) Profession détaillé selon la CNP de 2016 (515), Total - Profession (CNP-RHDSC 2016).

³⁴ Note : comme le taux québécois pour la catégorie n°6 Contremaîtres n'était pas disponible, nous avons utilisé le taux canadien correspondant à cette même catégorie professionnelle d'emploi.

³⁵ Le calcul de cette cible pour le Québec est : Total de la population active PH QC / Total de la population active QC.

Enjeu 3 : Utilisation des mesures d'accommodement au lieu des mesures d'adaptation

Une mesure d'accommodement fait référence à l'obligation d'accommodement raisonnable qui est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, mais aussi sur la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Il s'agit d'un concept juridique qui est applicable partout au Québec et les personnes en situation de handicap ainsi que les personnes handicapées ont le droit de demander un accommodement raisonnable³⁶.

Plus particulièrement, l'accommodement raisonnable réfère à l'idée de devoir adapter une mesure ou une pratique aux besoins particuliers d'une personne. Les employeurs et les fournisseurs de services sont obligés de rechercher activement une solution permettant à un employé, un client ou un bénéficiaire d'exercer pleinement ses droits. Accommoder peut signifier l'aménagement d'une pratique ou d'une règle générale de fonctionnement pour laquelle on accorde une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination. Cependant, l'accommodement doit être raisonnable, c'est-à-dire que la mesure ne doit pas entraîner de contraintes excessives pour l'employeur.

Une contrainte peut être considérée comme excessive dans les cas où l'accommodement affecte la disponibilité des ressources financières et matérielles d'une organisation ou d'une entreprise, de façon plus que négligeable, et qu'elle entrave de façon indue le bon fonctionnement d'une organisation ou porte une atteinte importante à la sécurité ou aux droits d'autrui. Si un employeur peut objectivement démontrer que le seul accommodement à sa portée entraînerait l'une de ces conséquences, il peut refuser cette demande. Voici quelques exemples de mesures d'accommodement :

- Adapter un poste de travail en fonction des incapacités ou limitations physiques d'une personne;
- Offrir des services adaptés au travail visant à pallier un handicap;
- Fournir des outils de travail performants et adaptés aux besoins d'une personne handicapée.

³⁶ <https://www.cdpcj.gc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable>

Or, lors de nos interventions avec les organismes publics assujettis à la Loi, les conseillers et les conseillères en accès à l'égalité ont constaté une certaine méconnaissance quant aux conditions référant à une demande d'accommodement, dont la source est la jurisprudence liée à la Charte québécoise, et celle référant à une demande d'adaptation, dont la source provient de la notion de « mesures raisonnables d'adaptation » au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. De plus, il semble que plusieurs organismes publics utilisent les mesures d'accommodement pour traiter les demandes des personnes handicapées uniquement lorsque celles-ci font l'objet d'un grief, alors que si ce n'est pas le cas, ils privilégient les mesures d'adaptation.

Dans la majorité des cas, les demandes d'adaptation d'une personne handicapée proviennent de demandes individuelles, liées au motif du handicap ou au moyen pour pallier le handicap. Elles concernent une adaptation de leur environnement de travail et le traitement de ces demandes est régi par une politique d'adaptation qui précise les modalités de leur traitement et les conditions de leur acceptation. Or, nous avons remarqué que, si la demande concerne les autres motifs de discrimination prévus à l'article 10 de la Charte, l'employeur applique une autre politique, soit celle faisant référence à leur obligation d'accommodement. Ce traitement différent réservé aux personnes handicapées en raison de leur handicap - soit l'application d'une politique d'adaptation au lieu d'une politique d'accommodement - contribue à favoriser une augmentation des risques que ces personnes soient discriminées dans le cadre de leur emploi, surtout si les modalités de traitement et d'acceptation de ces demandes ne sont pas identiques dans les deux cas.

Bref, il y a lieu tout d'abord de faire une distinction entre les mesures d'un programme (mesures d'égalité des chances ou autres) qui visent à supprimer les obstacles qui relèvent de la discrimination systémique en emploi pour un groupe de personnes et qui ont comme effet de corriger les effets discriminatoires d'un système d'emploi, et les mesures d'accommodement qui s'inscrivent davantage dans une logique individuelle comme mesure de correction liée à un handicap ou au moyen de palier ce handicap.

Très souvent, les mesures retenues dans un programme et les mesures d'accommodement qui résultent des demandes du personnel peuvent se recouper. Par exemple, l'installation d'une rampe d'accès peut être une mesure de redressement dans un PAÉE pour lever des barrières à l'emploi pour les personnes handicapées, mais elle peut aussi être une mesure d'accommodement demandée par un employé particulier dont le handicap exige désormais l'utilisation d'un fauteuil roulant. Ainsi, la logique de l'accommodement peut grandement guider les employeurs dans l'élaboration de mesures d'un programme pour adapter un milieu de travail à un groupe de personnes. Il faut toutefois faire attention de ne pas confondre ces deux notions.

Afin de clarifier cette situation, la Commission fera un rappel aux organismes publics pour que ceux-ci utilisent le terme « obligation d'accommodement » qui est la formulation usuelle utilisée par la Commission et les tribunaux au Québec et pour qu'ils favorisent les mesures d'accommodement pour toute demande individuelle, peu importe le motif discriminatoire invoqué et peu importe qu'elle soit associée à un grief ou non.

Enfin, malheureusement et trop souvent, les employeurs ne font pas le lien entre les mesures d'égalité de chances à inclure dans leurs PAÉE reliée à l'obligation d'accommodement applicable aux

personnes handicapées qui vise à favoriser leur intégration et leur inclusion en emploi. Les organismes publics auraient avantage à bien saisir l'impact positif d'adopter une attitude ouverte et favorable à l'application de mesures d'accommodement³⁷, par exemple dans le cas où la condition de santé d'un employé se détériore au point que ce dernier répond désormais aux critères de la définition d'une personne handicapée inscrite dans la LAEE.

Nous recommandons à l'employeur de parler « d'obligation et de mesure d'accommodement » plutôt que d'obligation et de mesure d'adaptation ainsi que d'une « mesure d'intégration » plutôt que d'une mesure d'adaptation lorsque son système d'emploi est impliqué, la notion d'accommodement faisant référence à l'article 10 de la Charte et la notion d'intégration faisant référence à une mesure d'égalité de chances reliée aux articles 86 et suivant de la Charte (et de la Loi), soit les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Enjeu 4 : L'auto-identification du personnel et des personnes candidates au groupe des personnes handicapées

Plusieurs organismes publics mentionnent avoir rencontré des difficultés durant le processus d'administration des questionnaires d'auto-identification requis dans le cadre de la mise en œuvre des programmes ou de la mise à jour de leurs effectifs. L'objectif de cette démarche est d'identifier parmi les membres du personnel ceux qui s'identifient à un ou plusieurs groupes visés. Cependant, dans plusieurs cas, les organismes publics nous rapportent qu'il a été difficile d'obtenir un portrait réaliste de la situation.

Tout d'abord, il appert que le taux de retour des questionnaires et le taux de participation du personnel à cette démarche se sont avérés souvent faibles et même très faibles en raison de difficultés reliées à la compréhension et l'interprétation des définitions des groupes visés, dont celle d'une personne handicapée. Par ailleurs, certains employés et certaines personnes candidates à des concours refusent de remplir le questionnaire d'auto-identification, en raison d'une méconnaissance des objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi. D'autres craignent d'être stigmatisées et

³⁷ Lorsque les entreprises agissent de manière inclusive, les récompenses peuvent être énormes. Non seulement elles bénéficient de la créativité et de l'innovation de diverses équipes, mais les lieux de travail inclusifs ont huit fois plus de chances d'obtenir de meilleurs résultats commerciaux. Un fort sentiment d'appartenance a également été associé à une augmentation de 56 % des performances professionnelles, avec une hausse de 167 % du score de promotion des employés. C'est-à-dire le fait que les employés recommandent leur lieu de travail à d'autres personnes.

d'être étiquetées³⁸ suivant l'obtention d'un emploi, non pas en raison de leurs compétences, mais uniquement du fait de leur appartenance à un des groupes visés³⁹. D'autres raisons, comme la méconnaissance de l'utilisation faite par l'employeur de ces renseignements, peuvent aussi avoir une incidence négative sur le processus d'auto-identification.

Enfin, ces situations soulèvent aussi d'autres éléments pertinents, à savoir quelles sont les actions et les mesures de communication prises par un employeur pour bien faire connaître son PAÉE auprès du personnel? Quels sont les avantages de s'auto-identifier comme membre d'un groupe visé? Est-ce qu'un employeur peut obliger le personnel à s'auto-identifier? Est-ce que le questionnaire est discriminatoire? Est-ce qu'un employeur peut décider à quel groupe visé une personne appartient? À quoi serviront les renseignements recueillis par l'employeur? Est-ce qu'il peut les utiliser à d'autres fins que le programme? Ces questions méritent une attention particulière si un employeur désire faciliter le processus d'auto-identification et réduire les appréhensions à s'auto-identifier.

Il est important pour les employeurs de documenter et d'informer la Commission des difficultés rencontrées durant le processus d'auto-identification du personnel et des causes invoquées qui portent les personnes handicapées à ne pas s'auto-identifier. Des stratégies et des outils pourront alors être développés par la Commission en collaboration avec les employeurs pour éliminer les obstacles liés au processus d'auto-identification du personnel aux groupes visés par la Loi.

Enjeu 5 : L'administration du questionnaire médical préembauche et son contenu

Bien que les employeurs jouissent d'un large pouvoir discrétionnaire lors de la sélection des candidats, il est important de rappeler que le simple fait d'exiger d'une personne qu'elle se soumette à un examen médical peut porter atteinte à ses droits fondamentaux, comme le droit à son intégrité et le respect de sa vie privée.

De plus, le simple fait de poser une question sur l'état de santé d'une personne, qui est relié au handicap, soit un des motifs illicites énoncés à l'article 10 de la Charte, suffit pour entraîner une violation de l'article 18.1, lequel se lit comme suit :

18.1. Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf

³⁸ Inspiré d'un entretien avec Steve Proulx, directeur de CJE Coaticook.

³⁹ Commission canadienne des droits de la personne, en collaboration avec CASHRA, Obstacles au cheminement de carrière : difficultés vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail – Suivi de l'application au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

Articles 10 et 20 de la Charte :

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

L'objectif de l'article 18.1 est d'enrayer à la source la violation du droit à l'égalité en emploi et, dans ce contexte, le handicap est interprété largement par les tribunaux.

L'article 18.1 vise à protéger et à promouvoir à la source le droit à l'égalité sans discrimination dans l'embauche et dans l'emploi. Peu importe qu'un employeur ait ou non l'intention d'utiliser les informations recueillies, le seul fait de poser des questions discriminatoires sur l'état de santé d'une personne constitue une violation de l'article 18.1 et peut justifier l'octroi de dommages.

Cependant, la Charte prévoit deux exceptions à ce principe, la première étant que les renseignements recueillis lors du processus d'embauche réfèrent aux aptitudes ou aux qualités requises par un emploi. La seconde est que les renseignements recueillis le sont dans le cadre de l'application d'un programme d'accès à l'égalité en emploi existant au moment de la demande⁴⁰. Il incombe donc alors à l'employeur d'établir que les renseignements médicaux demandés réfèrent à des qualités ou aptitudes requises par l'emploi ou que ceux-ci sont recueillis pour l'application d'un programme et utilisés uniquement à cette fin⁴¹.

⁴⁰ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, L'application et l'interprétation de l'art. 18.1 de la Charte, 2016.

⁴¹ Voir le jugement CDPDJ c. CISSS des Laurentides (Centre de santé et de services sociaux de Thérèse-de-Blainville, TDP, 2017. <http://t.soquij.ca/Bq49R> et plus récemment le jugement 2020 QCTDP 20

Obstacles à l'emploi

Quand on pense aux obstacles rencontrés par une personne handicapée, on a tendance à imaginer quelqu'un en fauteuil roulant face à un escalier. Certes, l'architecture physique demeure un obstacle de taille, mais il n'est pas le seul. Tous les éléments qui empêchent une personne handicapée de travailler, qu'ils soient visibles ou invisibles, constituent des obstacles à l'emploi et ils sont nombreux. Ceux-ci sont regroupés et classés sous trois grandes catégories, soit les obstacles physiques, les obstacles organisationnels et les obstacles comportementaux.

Les obstacles physiques

L'accessibilité

Les personnes handicapées rencontrent divers obstacles physiques⁴² en milieu de travail, dont les plus fréquents concernent l'accessibilité⁴³ et l'adaptation⁴⁴. En effet, les obstacles architecturaux ou physiques correspondent à des éléments tels que les escaliers, les portes d'entrée, les installations sanitaires, les salles destinées aux employés (cafétéria, salle de repos, etc.), la largeur des corridors ainsi que les trottoirs. De plus, de nombreux édifices publics (notamment des écoles) ne comptent aucun ascenseur. Par ailleurs, pour ceux qui en ont, les ascenseurs ne sont pas forcément pleinement accessibles pour tous (panneau de commande qui n'est pas en braille ou pas de signal vocal).

De plus, l'accessibilité physique ne se limite pas au béton. Il y a toute la signalétique à considérer, notamment le fait de ne pas pouvoir utiliser certains moyens de communication et de ne pas avoir accès à certaines documentations, qui limite l'accès des personnes handicapées à l'information recherchée. Ces obstacles sont si importants que, depuis 2006, la Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et services publics pour les personnes handicapées⁴⁵ leur permet d'avoir des services répondant à leurs besoins en fonction de leurs limitations.

⁴² <https://www.rbq.gouv.qc.ca/fileadmin/medias/pdf/Publications/francais/ConceptionSansObstacles.pdf>

⁴³ Notons qu'au Québec, notre société tend de plus en plus vers l'accessibilité universelle, soit une tendance mondiale incontournable, qui a sa place dans le développement durable. L'expression « accessibilité universelle » est employée par un nombre croissant d'organismes tels que l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées.

⁴⁴ CDPDJ, Guide pour l'intégration des personnes handicapées, décembre 2008

⁴⁵ L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées - Politique gouvernementale : <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-001156/>

L'absence de mesure d'accommodement et d'outils de travail

L'absence de mesures d'accommodement peut constituer un obstacle de taille à l'accès et au maintien en emploi pour la personne handicapée qui risque d'évoluer dans un environnement qui peut l'empêcher de réaliser ses tâches adéquatement.

L'absence d'outils de travail ou d'équipements adaptés aux besoins de la personne a un impact direct sur le fonctionnement des personnes handicapées au travail. Par exemple, des corridors non dégagés, une absence d'ouvre-porte automatique ou un manque de stationnement réservé pour les personnes handicapées ne sont que quelques-uns des éléments qui peuvent constituer de réels obstacles physiques et avoir un impact négatif sur le fonctionnement d'une personne handicapée au travail à certains moments précis durant son parcours professionnel.

Les obstacles organisationnels

Dans le contexte d'un PAÉE⁴⁶, il est important de comprendre la nature des obstacles organisationnels reliés au travail afin de mettre en place des mesures d'égalité de chances pour éliminer les sources potentielles de discrimination. Celles-ci correspondent généralement aux politiques, aux procédures ou aux pratiques qui peuvent empêcher certaines personnes d'accéder à des emplois.

Les éléments d'un système d'emploi potentiellement discriminatoire

Il importe de souligner qu'un organisme public est responsable de faire une analyse de son système d'emploi afin de déceler tout élément potentiellement discriminatoire envers les personnes handicapées. Par exemple, la publication d'offres d'emploi ou de stages non accessibles aux personnes ayant une déficience visuelle représente un obstacle de taille pour ces personnes et il est possible pour un employeur d'éliminer ces obstacles afin de ne pas se priver des compétences de cette main-d'œuvre.

Pour identifier les éléments qui constituent des obstacles à l'emploi pour ce groupe, l'employeur doit prendre un recul et un temps de réflexion afin d'évaluer ses politiques et ses pratiques organisationnelles liées à la dotation et à l'intégration des employés et choisir adéquatement les mesures à inclure dans son programme d'accès à l'égalité en emploi pour éliminer ces obstacles.

Il importe qu'un employeur évalue les procédures et les politiques de son système d'emploi afin d'y déceler tout élément potentiellement discriminatoire envers le groupe visé des personnes handicapées. Il devra mettre en œuvre des mesures de consultation et d'information qui viseront à mieux faire connaître à l'ensemble du personnel les objectifs poursuivis par ce programme, les mesures de redressement et d'égalité de chances, sans oublier des mécanismes de suivi et de contrôle qui permettront de suivre l'évolution de la représentation des personnes handicapées en emploi et d'évaluer l'impact des mesures implantées sur les résultats.

⁴⁶ CDPDJ, Guide pour l'intégration des personnes handicapées, décembre 2008.

Accès aux emplois – préjugés et stéréotypes

Une récente étude québécoise⁴⁷ a démontré la discrimination subie durant le processus d'embauche par les personnes handicapées qui se déplacent en fauteuil roulant. En effet, à compétence égale, une personne se déplaçant en fauteuil roulant a 54 % moins de chances d'être convoquée en entrevue qu'une personne sans mention de handicap. Le fait pour un candidat de signaler son handicap lors du processus de recrutement réduit de moitié les chances de décrocher une entrevue. Selon l'étude, le problème serait associé aux préjugés véhiculés à l'égard des personnes handicapées. Enfin, même si les personnes en fauteuil roulant sont qualifiées et qu'elles ont choisi une formation qui correspond à leurs capacités, l'étude démontre que ces personnes sont réellement défavorisées sur le marché du travail au cours du processus de dotation. L'étude a été présentée en 2020 dans le cadre d'une conférence à l'École nationale supérieure de statistique et d'analyse de l'information, au Centre de recherche en économie et statistique de Rennes, France, ainsi qu'à Montréal avec le groupe CIRANO⁴⁸.

Reconnaitances des compétences – préjugés et stéréotypes

Un des obstacles organisationnels fréquemment rencontrés est l'accès aux offres de stages qui est souvent plus difficile en raison du handicap. Dans certains cas, il arrive que les compétences d'une personne handicapée ne soient pas reconnues dans le processus de sélection ou qu'elles soient non retenues en raison de préjugés ou de stéréotypes associés au handicap. Notons que les stéréotypes peuvent relever dans certaines circonstances des obstacles organisationnels s'ils concernent un processus, mais qu'habituellement ils relèvent d'obstacles comportementaux⁴⁹, l'un et l'autre pouvant à l'occasion s'entretenir mutuellement. Dans certains cas, il peut s'avérer difficile de tracer une ligne bien précise entre ces types d'obstacles, lorsqu'on parle de discrimination systémique.

Méconnaissance des règles ou des procédures et leur application

Si le but premier de certaines règles ou procédures est de favoriser le maintien en emploi⁵⁰, la méconnaissance de celles-ci, notamment celles relatives aux demandes d'accommodement, ou leur absence peuvent constituer des obstacles organisationnels importants pour une personne handicapée.

La lourdeur administrative parfois associée à ce type de demande, le fondement des décisions de l'employeur ainsi que les procédures pour en appeler d'une décision ou encore l'application d'une

⁴⁷ Étude par l'équipe de recherche de Charles Bellemare, professeur titulaire au département d'économie de l'Université Laval.

⁴⁸ L'équipe de chercheurs : Charles Bellemare, Marion Goussé, Guy Lacroix, Steeve Marchand. Les résultats finaux ont été financés par Canadian Institutes of Health Research and the Social Sciences and Humanities Research Council (number 890-2016-3048). Le contenu de leurs résultats finaux sont disponibles https://www.deppi.org/sites/deppi.org/files/documents_pdf/wp_deppi_2020_01%28final%29.pdf

⁴⁹ Source : Louvet, E. et Rohmer O. Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? In psychologie du travail et des Organisations. Décembre 2010

⁵⁰ CDPDJ, Guide pour l'intégration des personnes handicapées, décembre 2008.

double procédure (mesure d'adaptation et mesure d'accommodement) peuvent aussi constituer des obstacles organisationnels et limiter l'accès des personnes handicapées à certains emplois.

Les horaires de travail et le respect de l'obligation d'accommodement

Les difficultés d'arrimage entre les horaires du transport adapté et les heures d'opération d'un employeur peuvent limiter physiquement l'accès de certaines personnes à mobilité réduite aux emplois.

Cependant, outre la logistique des déplacements, l'attitude conservatrice de certains employeurs et leur réticence à accommoder les personnes handicapées quant à leurs heures d'arrivée et de départ en raison des besoins opérationnels de l'organisme constituent des obstacles organisationnels majeurs pour une personne handicapée.

La rigidité de certains employeurs démontrée lors de l'évaluation des exigences d'emploi et des compétences requises pour exercer une fonction, leurs réticences à accommoder une personne handicapée durant le processus de sélection et l'évaluation inadéquate d'une demande d'accommodement ne sont que d'autres exemples d'obstacles organisationnels rencontrés par les personnes handicapées en emploi.

Les obstacles comportementaux

Comportements, perceptions et suppositions liés aux difficultés de communication

« Il est temps de tordre le cou au mythe obstinément ancré d'une personne handicapée constituant une charge, un récipiendaire d'aide passif et coûteux ou un consommateur de la sécurité sociale », G. Goggin et C. Newell, *Disability in Australia*, octobre 2004

Les obstacles comportementaux correspondent à un ensemble de perceptions et de suppositions qui peuvent produire une discrimination envers les personnes ayant un handicap. Ces obstacles trouvent leur origine dans les difficultés de communication avec une personne qui a une limitation quelconque et qui risque d'être ignorée ou jugée défavorablement à cause de celle-ci. Les préjugés et les biais cognitifs inconscients sont les plus fréquents, ils se transmettent en milieu de travail (culture organisationnelle) et alimentent des perceptions et des appréhensions.

Attitudes négatives et préjugés

Les préjugés se traduisent par des attitudes négatives et constituent des obstacles importants que nous ne devons pas minimiser, car ils ont le potentiel de se transformer en une pratique discriminatoire. Certaines attitudes négatives se manifestent au travail, particulièrement envers les

personnes handicapées, peu importe leur déficience et leur incapacité⁵¹. Ainsi, des personnes aux prises avec certaines maladies peuvent n'avoir aucune incapacité en milieu de travail, mais être tout de même l'objet de préjugés ou être victimes de discrimination. Les préjugés ou les attitudes négatives à l'égard des personnes handicapées peuvent être véhiculés à la fois par la collectivité, les employeurs, les membres du personnel, les clientèles, les usagers ou les syndicats. La responsabilité de faire la lutte aux préjugés est collective. Toutefois, cela ne doit pas occulter le fait que l'employeur doit offrir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination à tous les membres de son personnel.

La littérature spécialisée⁵² mentionne plusieurs préjugés persistants, notamment le manque de capacité ou de productivité au travail des personnes handicapées, la crainte non justifiée quant à la sécurité du personnel, l'augmentation de la charge de travail, les coûts générés par les demandes d'accommodements liées à l'adaptation du poste de travail, etc. Les préjugés constituent donc une barrière importante que les employeurs et le personnel doivent éliminer afin de permettre une intégration harmonieuse de tous et toutes. Ce sens du devoir du personnel ne peut se développer que par une meilleure connaissance de la réalité vécue par les personnes handicapées, mais aussi par une meilleure connaissance de leurs droits. Et pour les employeurs, le sens du devoir se développera par une meilleure connaissance de ses obligations à l'égard des personnes handicapées.

Enfin, il est important de mentionner que les obstacles qu'ils soient physiques, organisationnels ou comportementaux peuvent varier d'une personne à l'autre et être ressentis ou vécus différemment par chacune de ces personnes, car chaque personne a des besoins et des capacités qui lui sont propres et évolue dans un ou des environnements qui ne sont pas forcément les mêmes que ceux dans lesquels évolue une autre personne.

⁵¹ <https://ccpersonneshandicapees.com/wp-content/uploads/2019/11/ANNEXE-AVIS-CCPH-2018-2019-PARTIE-3-RECHERCHE-DOCUMENTAIRE-SUR-LES-OBSTACLES-Mai-2019.pdf>

⁵² OPHQ, Lutter contre les préjugés et la discrimination à l'égard des personnes handicapées, 2018
https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Bilans/Rapport_BilanP-1_lutte_contre_prejuges_et_discrimination.pdf

Représentation et cibles

Méthodologie et limites

Les 323 organismes publics assujettis à la LAÉE font l'objet d'une analyse quantitative descriptive dans cette section. La lecture des plus récentes données des organismes publics reçues à la Commission a été prise au 31 octobre 2020. Pour la majorité des organismes publics⁵³, nous avons utilisé les données reçues entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 octobre 2020. Cette période correspondait majoritairement à la fin de leur dernière période d'implantation⁵⁴.

Ces données quantitatives regroupent la représentation des personnes handicapées dans les organismes publics assujettis à la Loi. Elles sont présentées par réseau, par catégorie professionnelle d'emploi et par région métropolitaine de recensement (RMR). Il y a dix réseaux, soit les universités, les cégeps, les centres de services scolaires, les établissements d'enseignement privés, les sociétés d'État, les municipalités, les sociétés de transport, les régies intermunicipales de police, les établissements de la santé et des services sociaux et la Sûreté du Québec. Notons qu'il y a un réseau de moins que ceux apparaissant dans le rapport triennal 2016-2019, car les institutions d'enseignement privées primaire-secondaire et les collèges privés ont été fusionnés pour ne former qu'une seule catégorie, soit les établissements d'enseignement privés. Pour les catégories professionnelles d'emploi, elles sont au nombre de quatorze et elles correspondent à celles mentionnées dans l'Annexe II du Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Leurs définitions sont énumérées dans le Lexique qui est disponible à l'annexe 4 de ce rapport. Quant aux RMR, elles sont au nombre de six, soit les RMR de Montréal, de Gatineau, de Québec, de Trois-Rivières, de Sherbrooke et de Saguenay. Pour des fins d'analyse, deux régions ont été ajoutées à ces six RMR, soit une région pour la province de Québec et une seconde que nous appelons Hors RMR et qui regroupe toutes les autres municipalités non incluses dans les six RMR.

Depuis 2019, l'identification des emplois dans les organismes publics s'effectue par personne et non par type d'emploi. Cette première étape ayant été complétée, les données sont par la suite appariées à la Classification nationale des professions afin d'être regroupées par type d'emploi (CNP)⁵⁵ et ensuite par catégorie professionnelle d'emploi. Cette nouvelle façon de procéder nous permettra d'obtenir sous peu des données genrées pour tous les réseaux, des données intersectionnelles⁵⁶ entre les cinq groupes visés ainsi des données complètes classées par région

⁵³ Pour les centres de services scolaires et la Sûreté du Québec, nous avons utilisé les données reçues en automne 2018, leurs nouvelles données étant dues seulement à l'automne 2021.

⁵⁴ Hydro-Québec a soumis une mise à jour de ces données à la moitié de sa période d'implantation.

⁵⁵ Source : Classification nationale des professions 2016

⁵⁶ Les données intersectionnelles n'ont pu être retenues dans ce rapport, car les valeurs obtenues suivant cette analyse étant tellement faibles qu'elles n'étaient pas significatives ou probantes. Les résultats ont donc été soustraits de cet exercice pour le groupe des personnes handicapées. Cependant, elles seront disponibles dans les rapports annuels à venir pour les groupes visés des femmes, des minorités visibles et des minorités ethniques. Rappelons que l'analyse intersectionnelle réfère à l'intersectionnalité qui se veut une approche qui permet de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination

municipale de recensement⁵⁷. Dans ce rapport, nous avons pu regrouper les données par catégorie professionnelle d'emploi pour tous les réseaux, mais nous n'avons pas pu le faire pour les centres de services scolaires et la Sûreté du Québec, leurs données étant dues à l'automne 2021. En conséquence, nous ne pouvons pas produire de données classées par RMR pour ces réseaux.

Notre méthodologie comporte donc des limites, car les détails des données genrées ne peuvent être produits; ni par catégorie professionnelle ni par RMR pour les centres de services scolaires et la Sûreté du Québec. Cependant, elles le seront lors de la publication du prochain rapport annuel ou du rapport triennal 2019-2022. De plus, au 31 octobre 2020, neuf organismes sur un total de 323 n'avaient pas transmis de nouvelles données à la Commission. Parmi ceux-ci, six n'étaient pas en mesure de déposer les données dans les délais assignés. Les données des trois autres organismes ne sont dues qu'en 2021 ou 2022, soit à la fin de leur période d'implantation du programme, d'une durée de 3 ans, comme prévue dans la Loi.

Enfin, une autre de nos limites est que le portrait obtenu est statique et non dynamique. Il ne permet pas d'évaluer certains mouvements de personnel, dont les embauches, les promotions et les fins d'emploi des personnes handicapées.

Statistiques par réseau

La lecture des données reçues à la Commission a été faite au 31 octobre 2020. À cette date, nous avons retenu les plus récentes données des organismes publics reçues officiellement à la Commission. Cette obligation résulte de la Loi et elle précise qu'un organisme public assujéti doit faire rapport à la Commission, tous les trois ans, sur l'implantation de son programme en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus.

L'objectif de cette section est de présenter un état de la représentation des personnes handicapées. Les données ont été cumulées par réseau afin d'obtenir un portrait global de leur représentation. Il est aussi possible de voir la répartition des effectifs par catégorie professionnelle d'emploi et par région métropolitaine de recensement. Enfin, notons qu'aucun organisme public n'est spécifiquement visé dans l'analyse descriptive de ce rapport, l'objectif étant d'établir des constats généraux pour le groupe des personnes handicapées.

dans une même situation. (Source : Mémoire à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques, CDPDJ, novembre 2019 p.16).

⁵⁷ L'identification par personne nous permettra aussi très bientôt d'identifier les mouvements de personnel des organismes publics entre différentes phases d'implantation ainsi que dans les différentes catégories professionnelles d'emploi.

Les universités

Le réseau des universités possède le taux de représentation des personnes handicapées le plus élevé, soit 1,8% (823/44730), les autres réseaux étant en deçà de ce taux.

La baisse d'inscription des étudiants étrangers occasionnée par la pandémie ainsi que les déficits budgétaires associés à ce contexte ont eu un impact sur la main-d'œuvre requise, forçant les universités à revoir la planification de leur main-d'œuvre.

Un guide sur les meilleures pratiques de recrutement dans les universités québécoises a été développé par la Commission en collaboration avec le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI), qui était l'initiateur de cette demande. Celui-ci sera disponible en juin 2021 sur le site web de la Commission.

On compte 19 universités au Québec. Au 31 octobre 2020, 17 universités avaient transmis leurs nouvelles données et les personnes handicapées représentaient 1,8 % des effectifs totaux de ce réseau (823/44830), dont 1,1% pour les femmes et 0,7% pour les hommes.

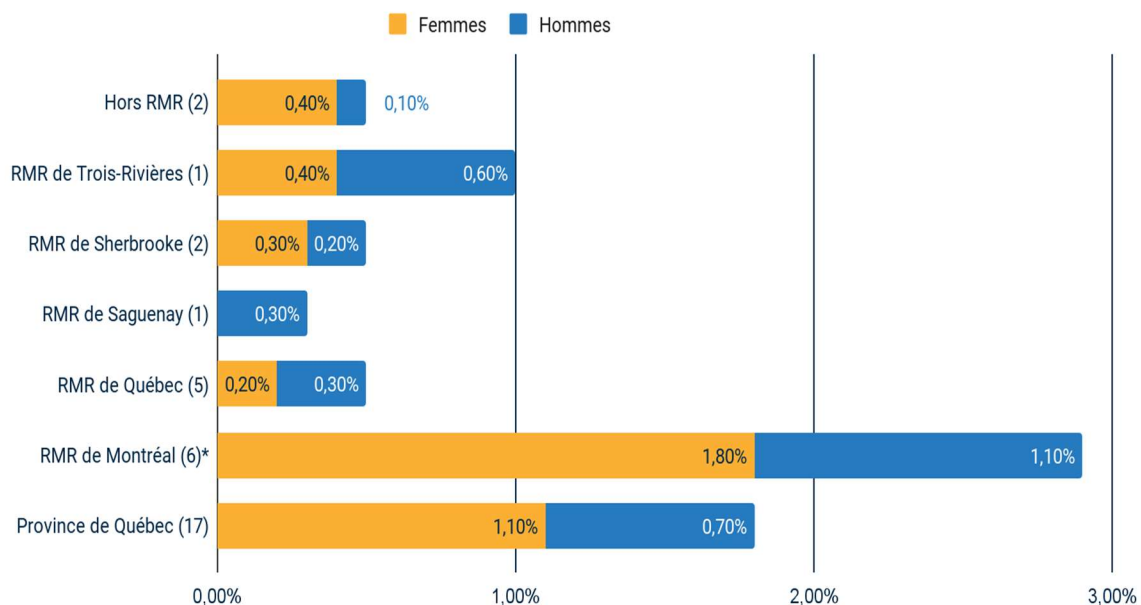
Représentation des personnes handicapées et cibles par catégorie professionnelle – Universités

Catégories professionnelles	Effectifs totaux	Représentation		Cible
01 Cadres supérieurs	213	4	1,9%	5,1%.
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1 862	38	2,0%	5,1%.
03 Professionnels	30 377	443	1,5%	10,7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	2 643	56	2,1%	9,3%
05 Surveillants	169	2	1,2%	22,2%
06 Contremaîtres	93	6	6,5%	11,5%
07 Personnel administratif et de bureau principal	5 330	175	3,3%	11,2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	61	0	0,0%	11,4%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	425	6	1,4%	7,8%
10 Personnel de bureau	1 751	39	2,2%	10,4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	890	41	4,6%	12,1%
12 Travailleurs manuels spécialisés	97	1	1,0%	11,2%
13 Autre personnel de la vente et des services	649	9	1,4%	14,1%
14 Autres travailleurs manuels	170	3	1,8%	7,3%
Total – 17 universités	44 730	823	1,8%	-

Les universités de la RMR de Montréal possèdent le taux de représentation des personnes handicapées le plus élevé, soit 2,9%, comparé aux universités des autres RMR.

Les universités de la RMR de Montréal regroupent 87% (720/823) du total des personnes handicapées présentes dans ce réseau. Notons que la RMR de Montréal est la région qui regroupe aussi le plus grand nombre d'universités

Représentation des personnes handicapées par RMR – Universités



Une des raisons mentionnées par certains organismes comme étant un frein à l'embauche des groupes visés, dont les personnes handicapées, est l'homogénéité des comités de sélection souvent composés de pairs et non représentatifs de la diversité de la société et des groupes visés. Il serait intéressant que ces comités soient plus diversifiés et qu'ils incluent en tout temps un représentant des ressources humaines.

Il a été mentionné par les organismes que l'auto-identification suggérée dans le cadre des PAÉE est compromise dans certains cas à cause du manque de confidentialité engendré par le processus de dotation. La peur d'être stigmatisé en s'identifiant comme personne handicapée par les futurs collègues qui participeront aux processus décisionnels est donc réelle et diminue l'intérêt des candidatures potentielles pour ce groupe.

Les cégeps

On dénombre 48 cégeps au Québec. Au 31 octobre 2020, tous les cégeps avaient transmis leurs nouvelles données. Les personnes handicapées représentent dans les cégeps 1,1 % des effectifs totaux (293/27406), dont 0,6% pour les femmes et 0,5% pour les hommes.

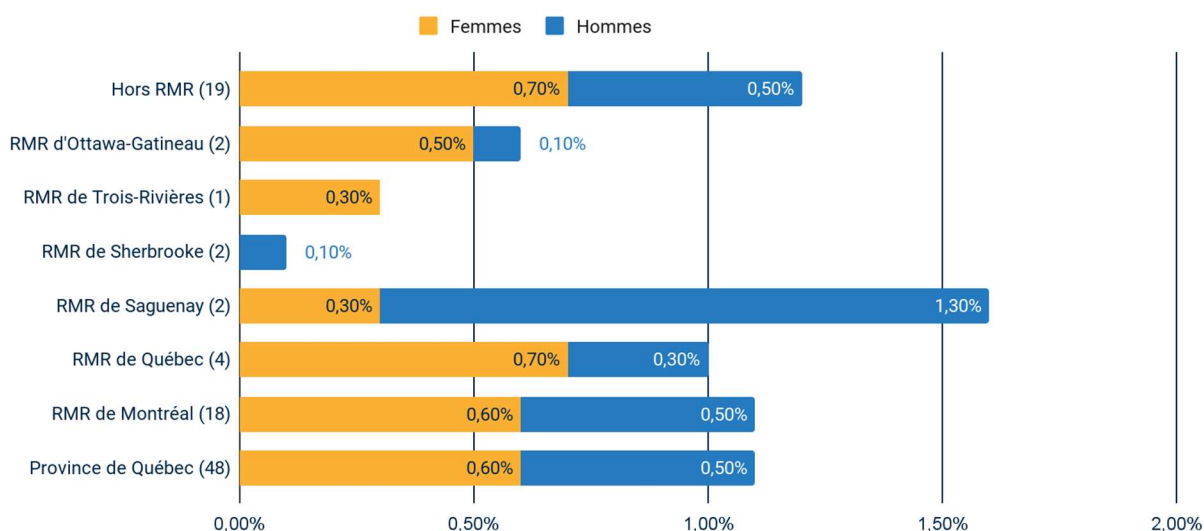
Représentation des personnes handicapées et cibles par catégorie professionnelle – Cégeps

Catégories professionnelles	Effectifs totaux	Représentation		Cible
		Effectifs	Pourcentage	
01 Cadres supérieurs	57	0	0,0%	5,1%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	390	8	2,1%	5,1%
03 Professionnels	17 341	175	1,0%	10,7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	4 245	42	1,0%	9,3%
05 Surveillants	506	9	1,8%	22,2%
06 Contremaîtres	32	0	0,0%	11,5%
07 Personnel administratif et de bureau principal	1 764	17	1,0%	11,2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	15	0	0,0%	11,4%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	314	5	1,6%	7,8%
10 Personnel de bureau	1 483	23	1,6%	10,4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	127	1	0,8%	12,1%
12 Travailleurs manuels spécialisés	24	2	8,3%	11,2%
13 Autre personnel de la vente et des services	1 040	10	1,0%	14,1%
14 Autres travailleurs manuels	68	1	1,5%	7,3%
Total – 48 Cégeps	27 406	293	1,1%	-

Dans le cadre du processus de dotation, certains cégeps ont très peu l'occasion d'appliquer des mesures de redressement aux personnes handicapées, leurs candidatures étant absentes du processus.

Plusieurs organismes mentionnent que le dossier du programme d'accès à l'égalité en emploi transite entre les mains de plusieurs personnes durant les périodes d'implantation, ce qui rend la mise en œuvre et les suivis requis par ce programme plus difficiles.

Représentation des personnes handicapées par RMR – Cégeps



La RMR de Saguenay a la représentation la plus élevée en pourcentage pour les personnes handicapées, avec un taux de 1,6 %.

Il n'y a aucune femme handicapée dans la RMR de Sherbrooke et aucun homme handicapé dans la RMR de Trois-Rivières.

Ces organismes publics précisent que la diminution des effectifs, liée notamment aux compressions budgétaires gouvernementales, ainsi qu'un contexte démographique à la baisse à l'extérieur des grands centres urbains ont occasionné une baisse de la clientèle dans plusieurs des cégeps. Par conséquent, cela a entraîné une nette diminution des embauches. Il y a donc eu beaucoup moins d'opportunités d'emploi pour tous les candidats et candidates, incluant les personnes handicapées.

Les centres de services scolaires

Ce réseau inclut 70 centres de services scolaires. Ces centres ont été institués, à la suite de l'adoption du projet de loi 40 en février 2020, pour remplacer les commissions scolaires.

Plusieurs organismes ont précisé que leur situation géographique ainsi que l'étendue de leur territoire freinent l'attraction des candidatures, dont les personnes handicapées. Ces conditions associées à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée constituent des défis quotidiens pour ce réseau en ce qui concerne le recrutement.

L'interprétation trop rigide des politiques en lien avec les demandes d'adaptation ou d'accommodement constitue un réel obstacle à l'intégration en emploi des personnes handicapées.

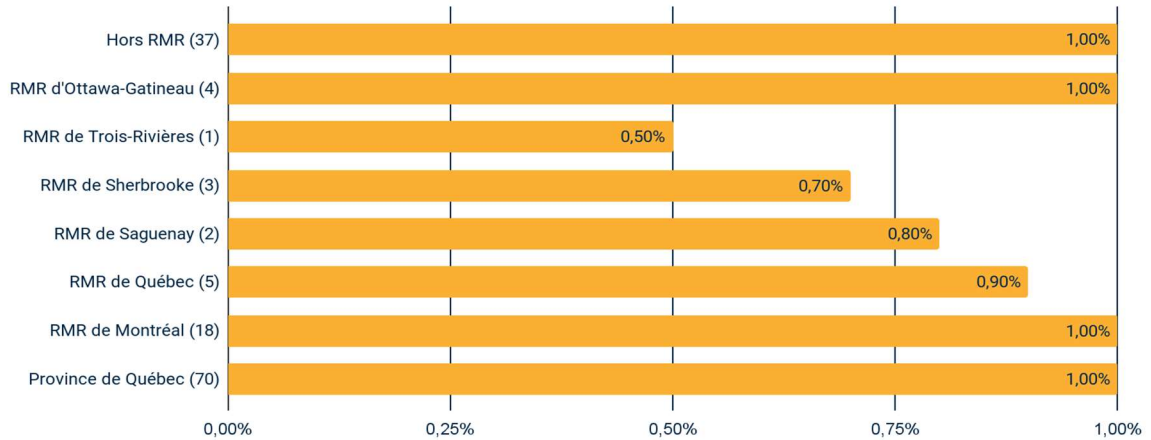
Les conditions d'accès à un contrat d'enseignement offert par ce réseau n'incitent pas les groupes visés à postuler, car il s'agit souvent de court remplacement à durée déterminée ou indéterminée, qui ne garantit aucune stabilité d'emploi et surtout aucune stabilité financière à moyen ou long terme.

En 2018, les personnes handicapées représentent 1% des effectifs de ce réseau, soit (1741/175966). Les nouvelles données de ce réseau ne sont pas disponibles, car elles sont à venir en 2021-2022. En conséquence, les données présentées ici datent de 2018 et elles ne sont pas actualisées.

Représentation des personnes handicapées et cibles par catégorie professionnelle – Centres de services scolaires

Catégories professionnelles	Effectifs totaux	Représentation		Cible 2017
01 Cadres supérieurs	180	2	1,1%	5,1%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4 705	38	0,8%	5,1%
03 Professionnels	95 551	903	0,9%	10,7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	39 952	405	1,0%	9,3%
05 Surveillants	946	5	0,5%	22,2%
06 Contremaîtres	142	2	1,4%	11,5%
07 Personnel administratif et de bureau principal	7 934	80	1,0%	11,2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	613	4	0,7%	11,4%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1 557	22	1,4%	7,8%
10 Personnel de bureau	3 649	49	1,3%	10,4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	14 940	120	0,8%	12,1%
12 Travailleurs manuels spécialisés	131	1	0,8%	11,2%
13 Autre personnel de la vente et des services	5 587	109	2,0%	14,1%
14 Autres travailleurs manuels	79	1	1,3%	7,3%
Total – 70 Centres de services scolaires	175 966	1 741	1,0%	-

Représentation des personnes handicapées par RMR – Centres de services scolaires



La majorité des centres de services (37/70) sont regroupés dans la région Hors RMR et cette région a un taux de représentation des personnes handicapées de 1%, soit un des plus élevés.

Parmi les RMR, le plus faible taux de représentation des personnes handicapées se retrouve dans la RMR de Trois-Rivières, avec 0,5 %.

Aucune donnée genrée n'est disponible pour ce réseau.

Certains organismes indiquent que les compressions budgétaires imposées par le gouvernement ont restreint les possibilités d'embauche pour soutenir certains projets. Cependant, d'autres mentionnent que de nouvelles allocations ont permis des embauches supplémentaires. Plusieurs centres de services scolaires ont eu une augmentation de la clientèle au primaire et une diminution au secondaire, sans toutefois préciser les impacts directs sur les embauches. Plusieurs embauches sont à venir chez les enseignants au cours des prochaines années, et ce, en raison des départs à la retraite envisagés.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée se fait sentir dans les secteurs spécialisés, notamment le personnel professionnel, le personnel de soutien et le personnel enseignant dans les centres de formation pour l'apprentissage de métier⁵⁸. Ce type de pénurie se vit également de façon sporadique dans certains champs d'enseignement (sciences, mathématiques, musique, anglais).⁵⁹

⁵⁸ <https://www.inforoutefpt.org/progSec.aspx>

⁵⁹ La Commission n'a pas les ressources suffisantes pour documenter ces pénuries dans les champs disciplinaires. Toutefois, sur le site d'Emploi Québec, il existe le *Bulletin sur le marché du Travail* pour chacune des régions administratives.

Le fonctionnement de la dotation, qu'elle soit centralisée ou décentralisée, amène son lot de défis dans ces organismes publics. Dans le cadre de la dotation en mode décentralisé, le processus est souvent directement géré par les directions d'établissements, de centres ou de services, ce qui procure beaucoup plus de latitude dans le processus d'embauche pour certains établissements, ces derniers pouvant alors appliquer de mesures de redressement.

Les établissements d'enseignement privés

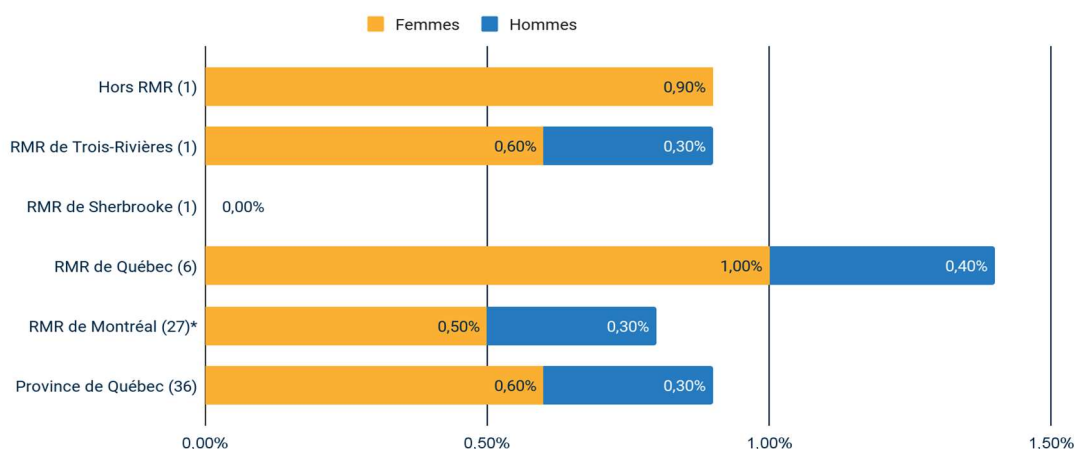
Il y a actuellement 38 établissements d'enseignement privés de niveau primaire, secondaire et collégial. Au 31 octobre 2020, 36 organismes avaient transmis leurs nouvelles données. Les personnes handicapées représentent 0,9 % des effectifs totaux (73/8306), dont 0,6% pour les femmes et 0,3% pour les hommes.

Plusieurs établissements d'enseignement privés mentionnent que la baisse démographique a un effet à la baisse sur leur clientèle étudiante, ce qui occasionne une diminution des embauches et une révision de la planification de la main-d'œuvre.

Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle – Établissements d'enseignement privés

Catégories professionnelles	Effectifs	Représentation		Cible
01 Cadres supérieurs	41	1	2,4%	5,1%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	319	1	0,3%	5,1%
03 Professionnels	4 595	38	0,8%	10,7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	1 314	5	0,4%	9,3%
05 Surveillants	30	0	0,0%	22,2%
06 Contremaîtres	3	0	0,0%	11,5%
07 Personnel administratif et de bureau principal	402	7	1,7%	11,2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	33	0	0,0%	11,4%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	44	0	0,0%	7,8%
10 Personnel de bureau	252	3	1,2%	10,4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	964	7	0,7%	12,1%
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	0	0,0%	11,2%
13 Autre personnel de la vente et des services	300	11	3,7%	14,1%
14 Autres travailleurs manuels	4	0	0,0%	7,3%
Total – 36 établissements d'enseignements	8 306	73	0,9%	-

Répartition des personnes handicapées par RMR – Établissements d'enseignement privés



La RMR de Montréal comporte 27 des 36 établissements et elle regroupe 71% (52/73) des personnes handicapées de ce réseau. C'est la RMR de Québec qui est la région la mieux représentée avec un taux de 1,4%.

Les établissements d'enseignement privé mentionnent dans leur dernier rapport d'implantation que les effectifs sont stables en précisant qu'ils ont un faible taux de roulement de leur personnel et donc peu d'opportunités pour améliorer la représentation des groupes visés, dont les personnes handicapées. Toutefois, plusieurs départs à la retraite sont à venir, notamment des enseignants, ce qui créera certaines opportunités d'emplois.

Les sociétés d'État

On dénombre 26 sociétés d'État. Au 31 octobre 2020, 24 organismes avaient transmis leurs nouvelles données. Les personnes handicapées représentent 0,8 % des effectifs totaux (492/60 327), dont 0,4% pour les femmes et 0,4% pour les hommes.

Même si nous regroupons les sociétés d'État en un seul réseau, il est difficile d'établir des constats généraux, leurs emplois étant difficilement comparables. Cependant, même si les taux de représentations des personnes handicapées ne sont pas l'un des plus élevés des différents réseaux, plusieurs plans liés à la planification de la main-d'œuvre et l'attraction des talents des groupes visés sont en cours, incluant spécifiquement l'embauche et l'intégration des personnes handicapées dans les différentes catégories professionnelles d'emploi sous-représentées.

Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle – Sociétés d'État

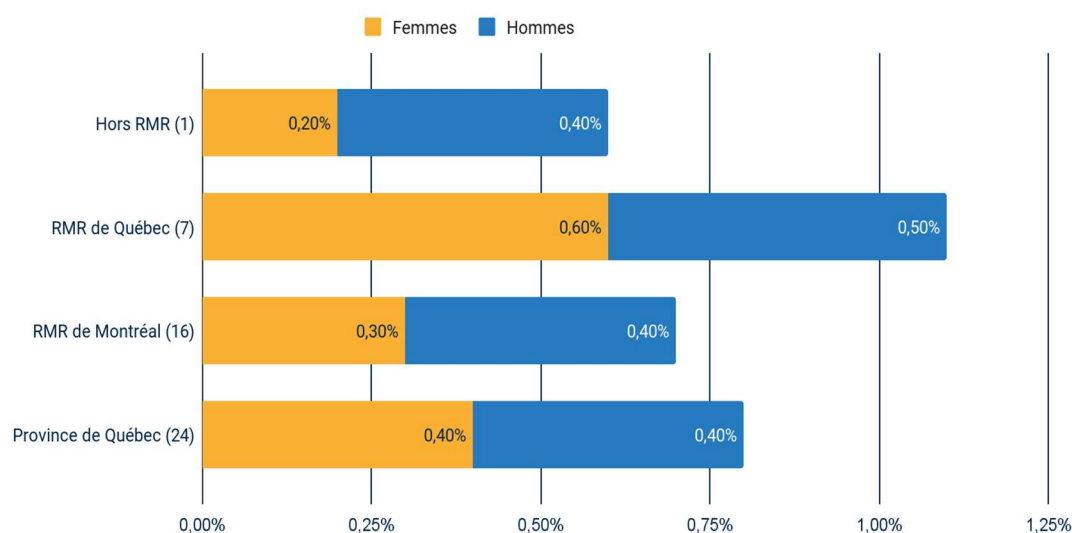
Catégories professionnelles	Effectifs totaux	Représentation		Cible
01 Cadres supérieurs	336	1	0,3%	5,1%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3 495	26	0,7%	5,1%
03 Professionnels	17 909	133	0,7%	10,7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	7 159	61	0,9%	9,3%
05 Surveillants	1 080	10	0,9%	22,2%
06 Contremaîtres	625	3	0,5%	11,5%
07 Personnel administratif et de bureau principal	8 608	103	1,2%	11,2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	379	2	0,5%	11,4%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	5 501	19	0,3%	7,8%
10 Personnel de bureau	3 459	58	1,7%	10,4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	8 732	60	0,7%	12,1%
12 Travailleurs manuels spécialisés	1 087	5	0,5%	11,2%
13 Autre personnel de la vente et des services	1 877	10	0,5%	14,1%
14 Autres travailleurs manuels	80	1	1,3%	7,3%
Total – 24 sociétés d'État	60 327	73	0,9%	-

Les regroupements des sociétés d'État par RMR ont été effectués en fonction de la région où est situé leur siège social.

La RMR de Québec, qui regroupe sept sociétés d'État, possède le meilleur taux de représentation des personnes handicapées dans les Sociétés d'État avec 1,1%.

Notons que la RMR de Montréal n'a que 0,7% de taux représentation des personnes handicapées pour les sociétés d'État qui y sont regroupées.

Représentation des personnes handicapées par RMR – Sociétés d'État



Dans ce réseau, certaines sociétés d'État sont de grands employeurs et leur implication visant à favoriser le recrutement et l'intégration des groupes visés, dont les personnes handicapées, ont un impact direct et notable sur les taux de représentation dans ce réseau. Les sociétés d'État sont souvent classées comme employeur de choix au Canada⁶⁰, il importe donc de suivre et d'observer attentivement leurs actions en matière d'accès à l'égalité, car elles disposent de ressources leur permettant d'investir dans différents plans d'embauches et certains deviennent des modèles en accès à l'égalité en emploi.

Les municipalités

Ce réseau est composé de 55 municipalités. Au 31 octobre 2020, 53 municipalités avaient transmis leurs nouvelles données. Les personnes handicapées représentent 0,8% du total des effectifs de ce réseau (575/70876), dont 0,3% pour femmes et 0,5% pour les hommes.

⁶⁰ Source : MédiaCorp Inc. Le classement de ces employeurs est déterminé par le niveau de satisfaction des employés sondés au sein de 1 500 organisations au Canada.

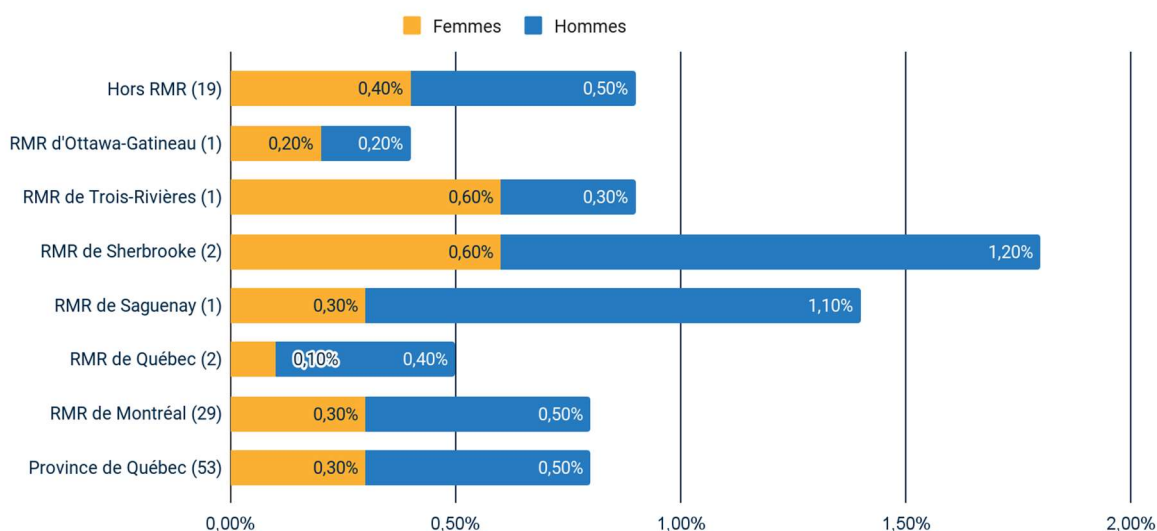
Les ressources disponibles, les possibilités d'emploi et la force d'attraction exercées par les municipalités auprès de nouvelles candidatures varient grandement entre les municipalités, car elles tiennent compte du nombre de personnes qu'elles emploient, du roulement du personnel, des budgets alloués à l'embauche et des programmes favorisant l'embauche des personnes handicapées.

Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle – Municipalités

Catégories professionnelles	Effectifs totaux	Représentation		Cible
01 Cadres supérieurs	302	1	0,3%	5,1%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3 412	17	0,5%	5,1%
03 Professionnels	7 282	50	0,7%	10,7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	27 650	137	0,5%	9,3%
05 Surveillants	618	6	1,0%	22,2%
06 Contremaîtres	1 206	10	0,8%	11,5%
07 Personnel administratif et de bureau principal	4 211	34	0,8%	11,2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	12	0	0,0%	11,4%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	3 013	37	1,2%	7,8%
10 Personnel de bureau	6 397	70	1,1%	10,4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 065	48	0,9%	12,1%
12 Travailleurs manuels spécialisés	4 535	77	1,7%	11,2%
13 Autre personnel de la vente et des services	2 478	34	1,4%	14,1%
14 Autres travailleurs manuels	4 695	54	1,2%	7,3%
Total – 55 municipalités	70 876	575	0,8%	-

La RMR de Sherbrooke et la RMR de Saguenay sont les régions les mieux représentées parmi les municipalités avec respectivement un taux de représentation des personnes handicapées de 1,2 % et de 1,1 %. La RMR d'Ottawa-Gatineau possède le taux de représentation le plus faible avec 0,4%.

Représentation des personnes handicapées par RMR – Municipalités :



En général, les taux de roulement sont assez faibles dans les plus petites municipalités et ces organismes dépendent des départs à la retraite pour renouveler la main-d'œuvre et atteindre les objectifs du programme. Dans les plus grandes municipalités, le roulement du personnel est plus élevé et les opportunités d'embauches sont accrues.

L'application des conventions collectives et du critère de l'ancienneté qui prime lors de l'octroi des promotions à l'interne peut rendre difficile l'application à l'interne de certaines mesures du programme, notamment pour les mesures de redressement qui visent à augmenter la représentation des personnes handicapées dans les types d'emplois où ces personnes sont sous-représentées.

La Commission a constaté lors de ses interventions avec les municipalités que certaines pratiques de dotation, dont le recrutement de candidatures spontanées ou effectuées par le « bouche à oreille » ou la présentation directe d'employés nuit à l'accès et aux opportunités d'embauche des groupes visés, dont les personnes handicapées. En effet, ces pratiques favorisant le recrutement de personnes semblables, surtout si elles sont appliquées dans un environnement de travail homogène, peuvent décourager les personnes qui ne correspondent pas à la démographie actuelle et qui tentent d'avoir accès à certains emplois.

Les sociétés de transport

Ce réseau inclut huit sociétés de transport. Au 31 octobre 2020, six sociétés de transport avaient transmis leurs nouvelles données, les autres étant à venir en 2021-2022. Les personnes handicapées représentent 1,1 % du total des effectifs de ce réseau (156/14 742), dont 0,4 % pour les femmes et 0,7 % pour les hommes.

Le principal employeur de ce réseau est l'organisme qui fait toujours figure de modèle en accès à l'égalité en emploi, notamment quant à la représentation des personnes handicapées et des programmes favorisant leur embauche.

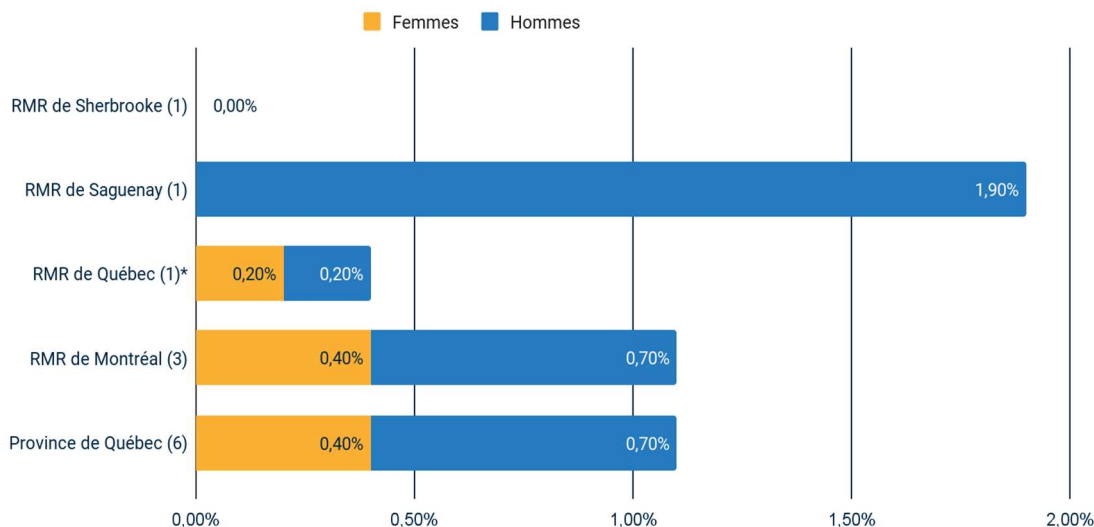
L'application des conventions collectives et du critère de l'ancienneté lors de la dotation des postes à l'interne rend parfois difficile et inopérante l'application de mesures de redressement pour certains groupes, dont les personnes handicapées.

Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle – Sociétés de transport

Catégories professionnelles	Effectifs totaux	Représentation		Cible
01 Cadres supérieurs	238	2	0.8%	5,1%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	165	2	1.2%	5,1%
03 Professionnels	7 561	71	0.9%	10,7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	710	21	3.0%	9,3%
05 Surveillants	351	14	4.0%	22,2%
06 Contremaîtres	1 875	20	1.1%	11,5%
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0.0%	11,2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	823	6	0.7%	11,4%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	577	5	0.9%	7,8%
10 Personnel de bureau	253	3	1.2%	10,4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	616	6	1.0%	12,1%
12 Travailleurs manuels spécialisés	1 126	2	0.2%	11,2%
13 Autre personnel de la vente et des services	403	3	0.7%	14,1%
14 Autres travailleurs manuels	37	1	2.7%	7,3%
Total – 6 sociétés de transport	14 742	156	1,1%	–

Pour ce réseau, la RMR de Saguenay a le taux de représentation des personnes handicapées le plus élevé avec 1,9%, mais aucune femme n’y est présente. Notons qu’il n’y a aucune personne handicapée représentée dans la RMR de Sherbrooke.

Représentation des personnes handicapées par RMR – Sociétés de transport



Avant la pandémie de COVID-19, le réseau des sociétés de transport était en expansion, et encore plus pour la STM qui représente à elle seule environ 75% des effectifs de ce réseau. Plusieurs postes étaient à pourvoir au cours des prochaines années, principalement au niveau des chauffeurs, des mécaniciens de véhicules lourds et des préposés. L’arrivée de la pandémie et la baisse de l’achalandage du transport collectif en zone urbaine ont freiné cette ardeur. Cependant, plusieurs départs à la retraite sont à prévoir, ce qui devrait favoriser le renouvellement du personnel et créer des opportunités d’emploi.

Les régies intermunicipales de police

Ce réseau inclut trois régies intermunicipales de police, soit la Régie intermunicipale de police de Roussillon⁶¹, la Régie intermunicipale de police Richelieu-Saint-Laurent⁶² et la Régie intermunicipale de police Thérèse-de-Blainville⁶³. Au 31 octobre 2020, ces trois régies avaient transmis leurs nouvelles données. Les personnes handicapées représentent 0,3% du total des effectifs de ce réseau (2/729), soit 0,3% pour les hommes, les femmes handicapées n'étant pas représentées dans ces organismes publics.

Les régies intermunicipales de police bénéficient d'une entente administrative avec la Commission qui exclut les policiers et policières du calcul de leurs objectifs en raison d'un cadre législatif lié à leur condition physique. Toutefois, les cadres et les employés civils ne sont pas visés par cette entente.

Le faible taux de représentation des personnes handicapées est attribuable à l'entente administrative. Les données obtenues ne sont pas significatives et la majorité des cibles non applicables aux régies intermunicipales de police.

⁶¹ 2 juin 2002 - Le corps de police de la Ville de La Prairie a cessé ses opérations, ce territoire est dorénavant protégé par le corps de police de la Régie intermunicipale de police de Roussillon.

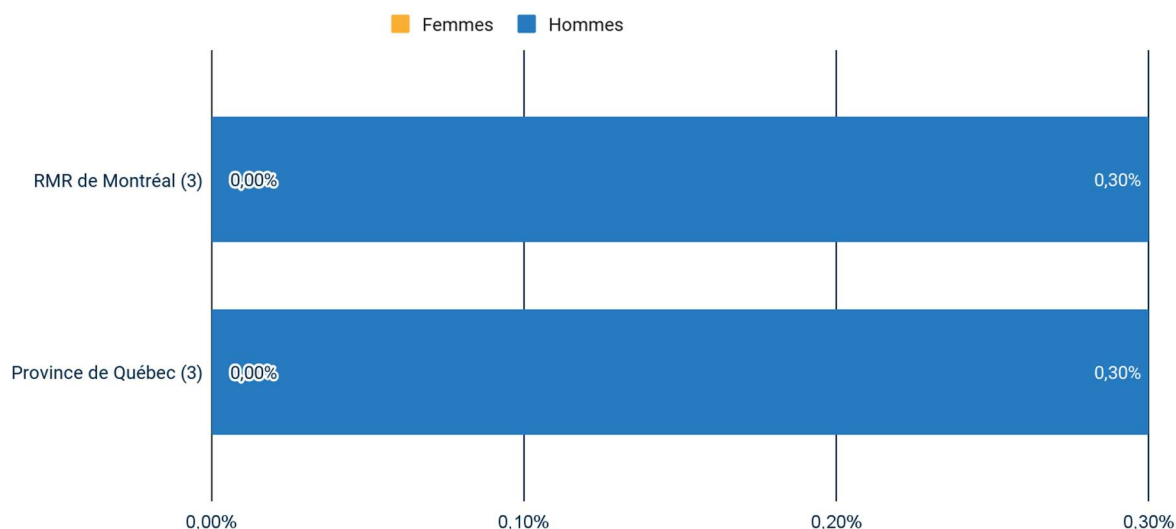
⁶² 19 juin 2005 - Création de la Régie intermunicipale de police de Richelieu/Saint-Laurent. Cette régie couvre les municipalités de Beloeil, Calixa-Lavallée, Carignan, Chambly, Contrecoeur, McMasterville, Mont-Saint-Hilaire, Otterburn Park, Richelieu, Saint-Amable, Saint-Basile-le-Grand, Sainte-Julie, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Mathias-sur-Richelieu, Saint-Mathieu-de-Beloeil, Varennes et Verchères.

⁶³ 19 mai 2004 - Création de la régie intermunicipale de police de Thérèse-de-Blainville. Cette régie couvre les municipalités de Boisbriand, Lorraine, Rosemère et Sainte-Thérèse.

Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle - Régies intermunicipales de police

Catégories professionnelles	Effectifs totaux	Représentation		Cible
01 Cadres supérieurs	4	0	0,0%	5,1%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	29	0	0,0%	5,1%
03 Professionnels	6	0	0,0%	10,7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	546	1	0,2%	9,3%
05 Surveillants	2	0	0,0%	22,2%
06 Contremaîtres	0	0	0,0%	11,5%
07 Personnel administratif et de bureau principal	43	0	0,0%	11,2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0,0%	11,4%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0,0%	7,8%
10 Personnel de bureau	99	1	1,0%	10,4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0,0%	12,1%
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0,0%	11,2%
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0,0%	14,1%
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0,0%	7,3%
Total - 3 Régies intermunicipales de police	729	2	0,3%	-

Représentation des personnes handicapées par RMR – Régies intermunicipales de police



La RMR de Montréal regroupe les trois régies intermunicipales de police. Parmi celles-ci, les hommes handicapés ont un taux de représentation de 0,3%. Aucune femme handicapée n'est représentée dans les régies intermunicipales de police.

Il est important de noter que ces données des régies intermunicipales de police n'incluent pas les services de police de la majorité des grandes villes, comme Montréal, Québec, Trois-Rivières, Sherbrooke et plusieurs autres. Les effectifs policiers sont plutôt inclus dans les réseaux municipaux. Les régies ont un bassin de candidature généralement tributaire de l'École nationale de police. Le manque de main-d'œuvre se fait ressentir dans les corps policiers et il y a de la compétition en ce qui concerne le recrutement. En effet, les emplois disponibles à l'embauche sont souvent temporaires et la permanence s'obtient après des années d'ancienneté, ce qui rend difficile la rétention des candidats des groupes visés qui se voient offrir de meilleures conditions de travail par les plus grands corps policiers, à savoir la Sûreté du Québec, le Service de police de Laval et le SPVM. Des mouvements de personnel sont remarqués dans les postes occupés par des civils et d'ici les trois prochaines années, des départs à la retraite et des embauches sont prévus.

Les établissements de la santé et des services sociaux

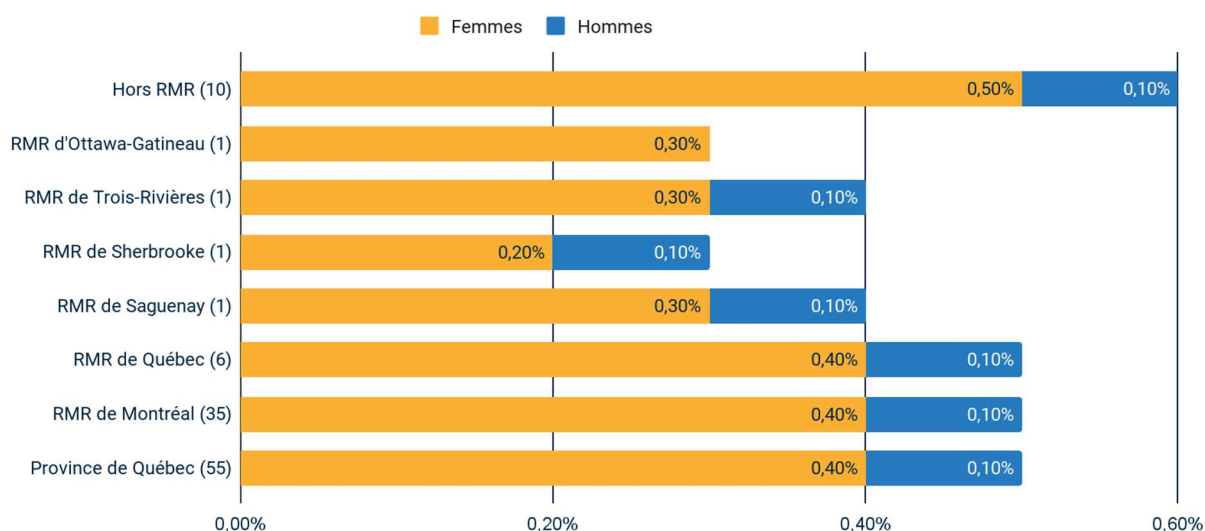
Ce réseau inclut 55 établissements de la santé et des services sociaux. Au 31 octobre 2020, tous les organismes avaient transmis leurs nouvelles données. Les personnes handicapées représentent 0,5% des effectifs de ce réseau, soit 0,4% pour les femmes et 0,1% pour les hommes. Notons que les établissements de la santé et des services sociaux représentent 41% du total des effectifs des organismes publics au Québec, mais qu'il est l'un des réseaux dans lequel les personnes handicapées sont le plus faiblement représentées au Québec.

Les réorganisations des établissements du réseau de la santé en 2005 et en 2015 ont retardé la mise à jour des effectifs et la mise en œuvre des programmes. Ce retard, combiné avec l'administration du questionnaire médical préembauche, processus qui occasionne fréquemment le rejet des candidatures des personnes handicapées, a eu une incidence négative et directe sur la représentation de ce groupe dans les emplois de ce réseau.

Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle – Établissements de la santé et des services sociaux

Catégories professionnelles	Effectifs totaux	Représentation		Cible
01 Cadres supérieurs	598	3	0,5%	5,1%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6 461	29	0,4%	5,1%
03 Professionnels	102 575	388	0,4%	10,7%
04 Personnel semi-professionnel et technique	59 556	292	0,5%	9,3%
05 Surveillants	922	4	0,4%	22,2%
06 Contremaîtres	4	0	0,0%	11,5%
07 Personnel administratif et de bureau principal	34 016	249	0,7%	11,2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1 796	7	0,4%	11,4%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1 309	3	0,2%	7,8%
10 Personnel de bureau	3 402	27	0,8%	10,4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	55 342	303	0,5%	12,1%
12 Travailleurs manuels spécialisés	307	1	0,3%	11,2%
13 Autre personnel de la vente et des services	22 144	156	0,7%	14,1%
14 Autres travailleurs manuels	399	2	0,5%	7,3%
Total - 55 établissements	288 831	1 464	0,5%	-

Représentation des personnes handicapées par RMR – Établissements de la santé et des services sociaux



Dans les établissements de la santé, le taux de représentation le plus élevé pour les personnes handicapées se situe dans la région Hors RMR avec 0,6%. Les RMR de Sherbrooke et d'Ottawa-Gatineau possèdent les plus faibles taux de représentation avec 0,3 %.

Le programme de soins infirmiers dans le réseau collégial comporte de nombreux stages, et plusieurs personnes handicapées étudient dans ce programme. La littérature démontre que, bien que la supervision des stages en formation technique constitue une part importante de la tâche de plusieurs enseignants, ces derniers ne sont pas toujours bien outillés pour assumer ce rôle de supervision, y compris dans le cas des étudiants ayant un trouble d'apprentissage. Cet enjeu est d'autant plus important étant donné que les étudiants ayant un trouble d'apprentissage constituent une population étudiante relativement nouvelle, mais en constante augmentation, dans le réseau collégial depuis la dernière décennie⁶⁴.

Les organismes précisent que la majorité des postes affichés à l'externe sont des postes non permanents et qu'ils visent en premier lieu à combler des besoins de remplacement. Ces postes ont

⁶⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, L'accommodement des étudiants et étudiantes en situation de handicap dans les établissements d'enseignement collégial, 2012.

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/accommodement_handicap_collegial.pdf;

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Rapport de suivi – L'accommodement des étudiants et étudiantes en situation de handicap dans les établissements d'enseignement collégial, 2015.

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/accommodement_handicap_collegial_suivi.pdf;

Accommodements et formation en sciences infirmières : comment établir un climat de confiance?

Evy Nazon, Dominique Therrien, Isabelle Gagnon, Audrey Dagenais, Université du Québec en Outaouais

un plus faible pouvoir d'attraction auprès des candidats, notamment en raison du faible nombre d'heures disponibles à l'emploi ou de la durée du remplacement. Il est à l'occasion plus difficile de combler les besoins de recrutement.

Le poids démographique de la population québécoise dans son ensemble et le vieillissement de la population dans les années à venir est un réel défi pour ce réseau puisque les besoins en soins et services seront grandissants, alors que la pénurie de main-d'œuvre continue de frapper durement ce réseau et que les défis de recrutement pour ce réseau sont constants. De plus, avec la pandémie de COVID-19, il est de connaissance publique qu'il est de plus en plus difficile de pourvoir certains postes en fonction des spécialités recherchées, des secteurs géographiques à couvrir et des nouveaux besoins de ce réseau, telle que la privatisation à venir de certains établissements de soins pour les personnes âgées. Notons que les emplois de soins infirmiers, les emplois professionnels, les emplois techniques, les emplois de soutien administratif ou médical, qui inclut entre autres les emplois de préposés aux bénéficiaires, sont les plus touchés par cette crise.

Ajoutons à tout cela les obstacles rencontrés lors du processus de dotation, comme le rejet des candidatures relié à l'administration du questionnaire médical préembauche, des questions posées et des informations recueillies lors d'une entrevue sur le handicap, de l'utilisation de ces renseignements à l'extérieur du processus de dotation, du rejet des candidatures des personnes handicapées ainsi que des personnes en situation de handicap⁶⁵, l'impact sur la représentation à la baisse des personnes handicapées est accentué pour ce réseau.

⁶⁵ Le rejet de leur candidature au cours du processus de dotation en raison de déclarations faites dans le questionnaire médical préembauche du réseau de la santé constitue une collecte de renseignements personnels *prima facie* discriminatoire en vertu de la Charte, car elle rejoint un motif interdit de discrimination, soit le handicap. Pour que ces questionnaires puissent être légalement administrés par l'employeur, il doit exister un lien entre l'information recherchée et les aptitudes ou qualités requises par l'emploi convoité. Il appartient à l'employeur de démontrer que les « renseignements demandés sont requis dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause et qu'ils sont raisonnablement nécessaires pour réaliser ce but légitime lié au travail » Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (A.A.) c. *Centre intégré de santé et des services sociaux des Laurentides (Centre de santé et de services sociaux de Thérèse-de-Blainville)*, 2017 QCTDP 2 (CanLII), par. 138-139.

La Sûreté du Québec

La SQ est le seul organisme dans ce réseau. Les dernières données des effectifs policiers ont été reçues en 2017, et, à ce moment, la représentation des personnes handicapées était inexistante dans les effectifs policiers. Les nouvelles données de cet organisme seront transmises à la Commission au cours de l'année 2022. Il est important de souligner que la Sûreté du Québec bénéficie d'une entente administrative qui exclut les effectifs policiers du calcul de ses objectifs pour les personnes handicapées.

Actions et solutions proposées par la Commission

Actions de la Commission

La Commission a pour mission de veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. L'administration de cette loi est assumée par la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC), dont le rôle principal est d'assister les organismes dans l'élaboration et la planification de leur PAÉE et d'en valider le contenu.

En 2015 et 2016, des recommandations, des suivis et des rappels ont été faits au ministre de la Santé, ainsi qu'à tous les établissements du réseau de la santé et des services sociaux leur demandant de s'assurer que le processus d'administration des questionnaires médicaux préembauche ainsi que leur contenu soient conformes à la Charte. Cette démarche a aussi été faite avec la Ville de Montréal en 2016. Les interventions de la Commission visaient directement à éliminer les obstacles à l'embauche rencontrés par les personnes handicapées et éviter le rejet massif de leur candidature dans ces organismes publics. Plusieurs échanges ont eu lieu avec les représentants du ministère de la Santé et la majorité des organismes publics ont suivi nos recommandations. Cependant, en raison d'un contexte politique et juridique particulier, nos recommandations n'ont pas toutes été mises en œuvre au sein des établissements de ce réseau.

En 2016-2017, la Commission s'est engagée dans une démarche de révision de la DAESC en vue d'accroître l'efficacité de ses processus et de ses outils. Les efforts du personnel ont été concentrés sur la révision du travail de la Direction et plusieurs travaux et avancements ont été effectués en équipe.

En 2018-2019, un des projets concernait la conception et la programmation d'un nouvel outil informatique permettant de traiter rapidement les données des organismes publics reçues à la Commission et de générer les résultats instantanément pour tous les groupes visés. La nouvelle application Gestion PAÉE a été lancée en 2019 et ce projet a été un succès. Ce nouvel outil a permis de libérer les tâches des conseillères en accès à l'égalité et d'offrir une meilleure assistance aux

organismes publics lors de l'évaluation de leur programme et du choix des mesures gagnantes à adopter, dont celles associées aux personnes handicapées, ces dernières étant faiblement représentées depuis plusieurs années dans les organismes publics assujettis à la Loi. Entre 2019 et 2021, des lettres de conformité des programmes d'accès à l'égalité ont été envoyées à tous les organismes publics assujettis à la LAÉE. Celles-ci précisait qu'à la fin de la phase d'implantation de l'organisme, la DAESC porterait une attention particulière à l'atteinte des objectifs poursuivis des groupes visés et plus particulièrement ceux des personnes handicapées.

En 2019, une table d'experts universitaires spécialisés en accès à l'égalité en emploi a été constituée par la Commission. L'objectif a été de créer une activité annuelle permettant à ses membres d'échanger sur certains sujets propres à l'accès à l'égalité en emploi, de partager l'avancement de leurs recherches, de discuter des problématiques liées à la discrimination systémique rencontrées par certains groupes en emploi et de présenter les changements instaurés et envisagés par la Commission en matière d'accès à l'égalité en emploi. Une deuxième rencontre a eu lieu en 2020 ainsi qu'une troisième en mai 2021 qui portait spécifiquement sur les enjeux et problématiques associées au groupe des personnes handicapées.

Entre décembre 2019 et mars 2021, la Commission a présenté quatre webinaires⁶⁶ sur le recrutement des personnes handicapées et leurs enjeux spécifiques rencontrés en emploi aux représentants des organismes publics qui appliquent un programme d'accès à l'égalité en emploi. Ces webinaires résultent d'une collaboration avec l'OPHQ visant à atteindre les objectifs de la mesure 22 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.

En 2020, de nouveaux groupes de travail sur les PAÉE, composés d'organismes publics, ont été constitués afin de favoriser les échanges entre les réseaux sur les meilleures pratiques applicables à l'embauche et à l'intégration des groupes visés. Leur première rencontre a eu lieu en 2020 et visait à informer les organismes des enjeux du groupe des personnes handicapées reliés aux nouvelles statistiques, à la définition, à l'auto-identification et au nouveau vocabulaire utilisé en accès à l'égalité en emploi.

Enfin, la Commission a produit et diffusé plusieurs outils qui concernent en partie les personnes handicapées. Le premier de ces outils est un guide sur les meilleures pratiques en recrutement destiné aux universités québécoises. Il a été élaboré en collaboration avec le RIQEDI, instigateur de ce projet. Deux autres nouveaux outils ont été mis en ligne par la Commission, soit un nouveau questionnaire d'auto-identification des groupes visés ainsi qu'un guide explicatif des définitions des groupes visés et des bénéficiaires du programme. Enfin, une courte vidéo démystifiant le processus d'auto-identification et donnant certaines précisions sur le programme et les définitions des groupes visés par la Loi sera disponible au cours de l'été 2021.

⁶⁶ Une version web est en cours de préparation et elle sera disponible sur le site web de la Commission en 2022.

Solutions proposées aux enjeux 1 à 5

Solution à l'enjeu 1 : Différences entre une personne handicapée et une personne en situation de handicap

Les difficultés de compréhension et d'interprétation des notions de personne handicapée et de personne en situation de handicap sont bien réelles. Pour tenir compte des avancées parallèles de la recherche et du droit en la matière vers un modèle qui reconnaît la dimension sociale du handicap et qui ouvre vers une définition de plus en plus inclusive, la Commission usera de tous les moyens qu'elle jugera pertinents pour sensibiliser le législateur à la nécessité de procéder à une harmonisation des définitions. Entre-temps, la Commission a retenu certains paramètres facilitant la compréhension et l'interprétation de la définition de personne handicapée afin de soutenir les organismes publics dans le processus d'auto-identification des groupes visés.

La LAÉE s'appuie sur la définition d'une personne handicapée contenue dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1). Au Québec, une personne handicapée se définit comme suit :

« ...toute personne ayant une déficience⁶⁷ entraînant une incapacité⁶⁸ significative⁶⁹ et persistante⁷⁰ et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Ceci inclut les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme⁷¹ ainsi que celles ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante. Cela inclut également les personnes dont l'incapacité est épisode ou cyclique.

Voici quelques exemples d'incapacités pouvant occasionner des obstacles à une personne handicapée dans son environnement de travail :

- Difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple, pour travailler au clavier;
- Difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers;
- Incapacité ou difficulté à voir, à l'exception du port de lunettes ou de lentilles cornéennes;
- Incapacité ou difficulté à entendre;

⁶⁷ Déficience fait référence à une atteinte anatomique, histologique ou physiologique d'un système organique.

⁶⁸ Incapacité correspond au degré de réduction d'une aptitude

⁶⁹ Significative correspond à un degré de sévérité ou de gravité suffisamment important pour ne pas retrouver ses capacités à voir, à entendre, à marcher, etc. malgré l'utilisation de prothèses ou d'orthèses;

⁷⁰ Persistante signifie qu'on ne peut prévoir la disparition; ceci inclut les incapacités épisodiques ou cycliques.

⁷¹ Le trouble du spectre de l'autisme touche plusieurs aspects du développement d'une personne. Il influe sur sa capacité à communiquer et à entrer en relation avec les autres en plus de restreindre ses champs d'intérêt.

- Incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre;
- Difficulté à conduire un véhicule non adapté;
- Difficulté à communiquer ou à entrer en relation avec les autres;
- Difficulté à comprendre les consignes;
- Difficulté à mobiliser les ressources nécessaires pour apprendre et effectuer certaines tâches.

Nous espérons que les organismes publics pourront ainsi mieux s’orienter quant à l’interprétation de la définition d’une personne handicapée. D’autres outils sont en cours d’élaboration en collaboration avec l’OPHQ afin de préciser certains paramètres facilitant la compréhension et l’interprétation de la définition d’une personne handicapée. Ceux-ci seront mis en ligne sur le site de la Commission dès qu’ils seront disponibles.

Solution à l’enjeu 2 : Source des statistiques et nouvelles cibles 2021

Statistique Canada a adopté une définition extensive du handicap pour l’ECI 2017. L’augmentation significative des cibles (taux de disponibilité), qui est due à l’évolution sociale de la notion de l’incapacité, aura un impact majeur sur les objectifs visés (sous-représentation) des organismes publics. Afin de permettre aux employeurs d’effectuer une transition vers les nouvelles cibles en vigueur depuis le 7 juin 2021, alors qu’elles étaient inchangées depuis 2006, et surtout pour faciliter l’atteinte des résultats, il sera possible dans certains cas pour les employeurs, selon certains paramètres prédéfinis par la Commission et sous réserve de son approbation, de se fixer des objectifs quantitatifs légèrement différents de la cible pour chaque groupe visé par catégorie professionnelle d’emploi. Cependant, l’employeur devra s’assurer de tenir compte de la disponibilité des personnes compétentes faisant partie de chaque groupe visé et l’objectif poursuivi devra en tout temps être vérifié et approuvé par la Commission avant d’être effectif⁷².

- Lors de la réception d’un programme, la Commission vérifiera la teneur des objectifs poursuivis en tenant compte des éléments suivant :
- L’importance des effectifs de l’organisme et le nombre de personnes dans un type ou regroupement de types d’emploi;
- La disponibilité, pour chaque groupe visé, de personnes compétentes ou aptes à le devenir dans un délai raisonnable dans les effectifs de l’organisme ainsi que dans la zone appropriée de recrutement;
- L’objectif visé (sous-représentation) en nombre et en pourcentage des personnes faisant partie de chaque groupe visé;
- L’augmentation ou la réduction prévue des effectifs au cours de la période couverte par l’échéancier;
- Le caractère raisonnable des objectifs quantitatifs poursuivis;

⁷² Voir art. 16 Loi sur l’accès à l’égalité dans des organismes publics.

- Les mesures de redressement, les mesures d'égalité des chances et, le cas échéant, les mesures de soutien proposées;
- L'échéancier du programme d'accès à l'égalité en emploi.

À cette fin, la Commission peut demander à un organisme public tout renseignement ou document afin de faire les vérifications requises. De plus, si elle estime que les objectifs quantitatifs poursuivis sont insuffisants eu égard à la disponibilité des personnes compétentes faisant partie de chaque groupe visé, la Commission peut aussi demander à un organisme de modifier son programme d'accès à l'égalité en emploi. En conséquence, les objectifs quantitatifs poursuivis fixés par un employeur par groupe visé et par catégories professionnelles d'emploi pourront être moindres que l'objectif visé par la Commission (la sous-représentation), sous réserve d'approbation par celle-ci. Une fois le programme approuvé, l'organisme recevra un avis de conformité le rendant imputable de l'atteinte de ces objectifs durant les trois prochaines années.

Cette flexibilité permettra aux organismes publics de tenir compte de leur planification de la main-d'œuvre et de leur réalité organisationnelle durant l'implantation de leur programme. Cependant, ils seront directement imputables de leurs objectifs et de l'atteinte de leurs résultats. La Commission, sur demande, n'hésitera pas à prêter son assistance quant aux choix des mesures à inclure dans un programme. Toutefois, les organismes publics seront manifestement responsables de prendre les mesures requises pour atteindre les objectifs quantitatifs poursuivis qu'ils auront retenus et qui auront été approuvés par la Commission.

Solution à l'enjeu 3 : Utilisation de mesures d'accommodement au lieu des mesures d'adaptation

Lorsque la mesure résulte d'une demande individuelle, nous suggérons à l'employeur d'utiliser les termes « obligation d'accommodement raisonnable » et « mesures d'accommodement » plutôt que « obligation ou de mesure d'adaptation ».

Lorsque la mesure vise un groupe de personnes et qu'elle est implantée suite à une analyse d'un système d'emploi, nous suggérons à l'employeur de parler de « mesures d'égalité de chances » ou de « mesures d'intégration » plutôt que de « mesures d'adaptation ».

Une mesure d'accommodement a comme source légale l'article 10 de la Charte et elle est reliée à un quatorze motifs prévus à cet article (par exemple, une demande individuelle d'accommodement liée au handicap). L'autre type de mesure découlant plutôt des articles 86 et suivant de la Charte et elle est incluse dans un programme d'accès à l'égalité (par exemple, les mesures d'égalité de chance, de recrutement ou d'intégration).

La Commission fera une recommandation et des rappels aux organismes publics à cet effet. Nous estimons ainsi pouvoir sensibiliser les employeurs à la réalité vécue par les personnes handicapées, leur faire part de leurs obligations légales liées à l'accommodement raisonnable et aux mesures d'égalité des chances incluses dans un programme, toutes deux favorisant la levée d'obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées.

Solution à l'enjeu 4 : L'auto-identification du personnel au groupe des personnes handicapées

L'identification dans le cadre d'un PAÉE consiste pour un organisme public à procéder à l'analyse de ses effectifs afin de déterminer pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie des groupes visés. Cette obligation résulte de la Loi et elle doit s'effectuer lors de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. L'auto-identification dans le cadre d'un PAÉE consiste pour les employés à prendre connaissance des définitions des groupes visés inscrites dans le questionnaire d'auto-identification et déterminer à quels groupes ils appartiennent. Notons que la Loi ne prévoit pas d'obligation pour le personnel d'un organisme public de s'identifier comme membre de l'un ou l'autre des groupes visés.

Comme l'appartenance à un groupe visé concerne les caractéristiques personnelles liées à la «race», l'origine ethnique, le sexe et le handicap, tous des motifs protégés par la Charte, et que la Loi ne prévoit pas de modalité précise relativement au processus d'identification, la Commission recommande aux organismes publics de privilégier dorénavant le processus d'auto-identification des groupes visés auprès de ses employés et, en aucun temps, de procéder eux-mêmes à l'identification du personnel qui n'a pas rempli le questionnaire. Nous suggérons plutôt à l'employeur de mettre l'accent sur une campagne de sensibilisation du personnel afin de bien les informer de la démarche d'auto-identification qui est en cours, d'expliquer les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité en emploi et de préciser les avantages à s'auto-identifier comme membre d'un des groupes visés par la Loi. Cette approche est en vigueur depuis juin 2020 et elle le sera pour les années subséquentes.

De plus, afin de démystifier le processus d'auto-identification auprès des groupes visés par la Loi et lever les appréhensions des personnes handicapées à s'auto-identifier, la Commission a revu certains outils et elle est heureuse de préciser qu'un nouveau questionnaire d'auto-identification sera accessible sur son site web dès le 7 juin 2021. Celui-ci sera accompagné d'un nouveau guide d'auto-identification visant à mieux faire comprendre le processus d'auto-identification des membres des groupes visés dans le cadre de l'application d'un programme. Une vidéo explicative sur l'auto-identification sera aussi accessible au public sur notre site web à l'été 2021. Cette vidéo facilitera la tâche des gestionnaires, car elle présente les objectifs du programme, précise l'importance de s'auto-identifier et explique la définition d'une personne handicapée.

Nous espérons que les nouveaux outils qui concernent le processus d'auto-identification viendront démystifier les programmes, améliorer la compréhension et l'interprétation des définitions des groupes visés et contribuer à favoriser la participation des personnes handicapées à cet exercice.

Solution à l'enjeu 5 : L'administration du questionnaire médical préembauche et son contenu

L'administration du questionnaire médical préembauche et son contenu constituent un enjeu connu depuis plusieurs années et un des obstacles majeurs d'accès à l'emploi pour les personnes handicapées, particulièrement dans le réseau des établissements de la santé et des services sociaux

et des centres de services scolaires. La Commission s'est déjà positionnée à cet effet et nous profitons de l'occasion pour rappeler les principes directeurs concernant l'administration de ce questionnaire et son contenu :

L'employeur devrait respecter les principes directeurs suivants :

- Il faut éviter les questions ouvertes ou trop générales qui obligent la personne candidate à révéler des informations médicales qui ne sont pas requises ou nécessaires pour exécuter le travail;
- Les questions posées doivent référer à des aptitudes ou qualités requises pour occuper adéquatement le poste. Ces aptitudes ou qualités doivent être établies à l'avance et la personne candidate doit être en mesure de savoir à quelles aptitudes ou qualités chaque question réfère;
- Les qualités ou aptitudes évaluées doivent avoir un lien rationnel avec les tâches essentielles liées au poste à combler. En conséquence, l'employeur doit s'assurer de disposer, pour chacun des types d'emploi au sein de son établissement, d'une description des tâches essentielles permettant d'accomplir le travail de manière sûre et efficace. Le questionnaire médical doit être modulé en fonction de chacun des types d'emploi;
- Les exigences physiques et mentales imposées pour occuper un emploi et évaluées par le questionnaire médical doivent reposer sur des données objectives, scientifiques et médicales sérieuses plutôt que sur des perceptions ou des impressions;
- Le questionnaire médical doit permettre une évaluation juste des capacités de chaque personne candidate. Le questionnaire ne doit pas être établi en fonction de normes ou de critères plus élevés ou sévères que ce qui est nécessaire à l'exécution sûre et efficace du travail. Autrement dit, les exigences du questionnaire ne doivent pas avoir pour effet d'exclure des candidatures aptes à exécuter le travail dans la mesure où l'employeur peut convenir de mesures d'accommodement permettant à l'employé d'exercer efficacement son travail;
- Les questions portant sur de possibles demandes d'accommodement raisonnable ne devraient pas figurer au questionnaire médical préembauche, à moins que l'employeur n'établisse qu'il s'agit de qualités ou d'aptitudes essentielles à l'emploi. Les mesures d'accommodement préventives qui ne remettent pas en cause la capacité de l'employé d'exécuter son travail devraient être discutées uniquement après l'embauche;
- Le questionnaire médical préembauche ne doit pas servir à établir le bilan de santé de la personne candidate aux fins d'évaluer son admissibilité à un programme d'assurance. L'employeur qui assure lui-même ses employés doit distinguer la capacité d'un employé d'exécuter les tâches essentielles de l'emploi de son admissibilité à un régime d'assurance;
- Idéalement, le formulaire médical préembauche ne devrait être administré que lorsque la personne candidate a reçu une offre d'embauche. Il s'agit d'une bonne pratique qui relève d'une mesure d'égalité des chances à inclure dans un PAÉE et qui est conforme à la Charte.

Solutions proposées aux obstacles organisationnels

- Développer une vision stratégique pour lever les obstacles liés aux définitions qui affectent les personnes handicapées dans leur accès et leur maintien durable en emploi dans les organismes publics assujettis à la Loi;
- Insister sur l'imputabilité des dirigeants des organismes publics et des gestionnaires impliqués dans le choix des objectifs quantitatifs poursuivis pour le groupe des personnes handicapées et l'atteinte des résultats en lien avec les objectifs poursuivis dans leur programme à la fin de la période d'implantation;
- Éliminer les obstacles à l'embauche pour les personnes handicapées lors de l'analyse du système d'emploi effectuée durant la phase d'élaboration⁷³;
- Sensibiliser les organismes publics aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi et au processus d'auto-identification des groupes visés, entre autres le groupe des personnes handicapées, lors de la prochaine mise à jour de leurs effectifs, avant que ceux-ci ne transmettent leurs résultats à la Commission;
- Planifier et mettre en œuvre une campagne de sensibilisation sur l'auto-identification des membres des groupes visés et sur la compréhension des définitions de chacun de ces groupes, particulièrement les personnes handicapées, et insister sur les mesures de consultation et d'information destinées aux membres du personnel pour faire connaître les objectifs du programme et l'importance de s'auto-identifier comme membre d'un groupe visé;
- Mettre l'accent sur une application adéquate et rigoureuse des mesures de redressement qui ont comme objectif principal d'augmenter la représentation des personnes handicapées en emploi;
- Inclure dans les pages Web de l'organisme public une section sur l'accès à l'égalité qui comportera le nouveau questionnaire d'auto-identification de la Commission, le nouveau guide explicatif sur l'auto-identification du personnel aux groupes visés, ainsi qu'un lien vers la vidéo animée sur l'auto-identification produite par la Commission;
- Développer ou poursuivre des collaborations avec des partenaires liés à la mise en œuvre des droits des personnes handicapées, dont Emploi-Québec, pour bien connaître les programmes applicables à l'emploi des personnes handicapées, ainsi que les organismes en employabilité spécialisés, comme le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) pour bénéficier de leur expertise et faciliter l'insertion à l'emploi des personnes handicapées;

⁷³ Guide pour l'intégration des personnes handicapées en emploi <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/outils/documents/89-Guide-integration-personnes-handicapees.pdf>

- Sensibiliser les organismes publics à l'utilité de mettre en place un comité PAÉE qui facilitera l'implication du personnel ou de ses représentants dans la recherche de solutions pour réduire les obstacles rencontrés au travail pour les personnes handicapées;
- Poursuivre le travail de sensibilisation et d'information en s'adressant au personnel et à leurs représentants, notamment en faisant la promotion des expériences positives d'intégration et de maintien en emploi de personnes handicapées.

Engagements et recommandations de la Commission

Engagements de la Commission envers les personnes handicapées

1) Engagement général envers les personnes handicapées favorisant l'exercice du droit au travail sur la base de l'égalité

Rappelons que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, à laquelle le Québec a adhéré, reconnaît aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et l'accessibilité aux personnes handicapées et précise plusieurs mesures pour ce faire⁷⁴. Conformément à son mandat, la Commission s'engage à favoriser l'exercice du droit au travail des personnes handicapées, y compris les personnes en situation de handicap et celles utilisant un moyen pour pallier ce handicap, en proposant aux organismes publics, lors de la vérification de leur programme d'accès à l'égalité en emploi, des mesures ou des recommandations appropriées pour notamment :

- Éliminer tout élément potentiellement discriminatoire du système d'emploi d'un employeur envers le groupe des personnes handicapées, notamment dans le processus de recrutement, de promotion, de formation et d'intégration à l'emploi;
- Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et la protection contre le harcèlement discriminatoire lié au handicap;
- Faire en sorte que les mesures d'accommodement raisonnable soient appliquées dans les lieux du travail en faveur des personnes handicapées;

⁷⁴ *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, 13 décembre 2006, [2010] R.T. Can. no 8, art. 27.

- Promouvoir des programmes de maintien dans l'emploi lors des retours progressifs de ces personnes.

2) Engagement - Vérification des programmes, imputabilité des résultats et reddition de comptes

La Commission veille à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et elle entend mettre en place tous les éléments requis pour s'assurer du succès et de la pérennité des programmes. En ce sens, la Commission insistera, lors de la vérification des programmes, sur la mise en place d'objectifs clairs et ciblés visant à augmenter la représentation des personnes handicapées et insistera sur les mesures et les moyens déployés par les organismes publics afin d'atteindre ces objectifs dans des délais raisonnables.

La Commission s'engage également à mettre l'emphase sur l'imputabilité des organismes assujettis en lien avec leurs objectifs poursuivis et les résultats obtenus ainsi que sur la reddition de comptes afin de contribuer à une plus grande égalité de résultats.

3) Engagement - Judiciarisation des dossiers

Compte tenu de la volonté de la Commission d'exercer tous ses pouvoirs et responsabilités en matière d'accès à l'égalité en emploi et d'assurer une action cohérente et concertée dans le traitement des dossiers d'accès à l'égalité en emploi, la Commission travaille actuellement à la mise en place d'un processus de judiciarisation de ces dossiers. Ceci afin d'assurer la judiciarisation par la Commission des dossiers d'accès à l'égalité en emploi ne répondant pas aux normes et aux exigences.

4) Engagement - Hausse des liens et des partenariats de la Commission avec les organismes externes

Au cours des trois prochaines années, la Commission s'engage à maintenir et renforcer les liens avec ses partenaires existants, soit l'Office des personnes handicapées (OPHQ), le Comité consultatif des personnes handicapées, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), Emploi-Québec, le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) et le Regroupement des organismes spécialisés en emploi des personnes handicapées (ROSEPH).

Elle s'engage aussi à développer de nouveaux liens avec des organismes gouvernementaux et des organisations non gouvernementales spécialisées en employabilité des personnes handicapées, soit le Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale de l'Université Laval, Sphère, Moelle épinière et motricité, Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA), Prêts disponibles et capables, SDEM SEMO Montérégie mandaté par la Table régionale pour l'intégration travail pour personnes handicapées de la Montérégie).

5) Engagement – Mobilisation des acteurs régionaux et hausse de la présence régionale

De plus, la Commission s'engage à mobiliser les différents acteurs régionaux et faciliter la coordination de leurs actions avec les organismes publics assujettis à LAÉE (ex. : les municipalités, les universités et les établissements du réseau de la santé et des services sociaux), avec celles des ministères concernés et des associations affiliées, et enfin avec celles de la Commission.

Enfin, la Commission s'engage à accroître sa participation ou sa présence aux activités régionales de promotion de l'embauche et du maintien en emploi des personnes handicapées.

6) Engagement – Publication annuelle sur le Web des données des groupes visés des organismes publics

La Commission s'engage à publier sur son site Web, au début de chaque année civile, les données les plus récentes des organismes publics assujettis à la Loi qu'elle a reçues. Il s'agit de la représentation des groupes visés, des cibles (taux de disponibilité) et des objectifs visés par la Commission (sous-représentation) pour chacun des organismes.

7) Engagement – Recherche pour documenter les obstacles persistants pour les personnes handicapées

La Commission s'engage à effectuer une recherche pour documenter les obstacles persistants qui entravent toujours l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées au Québec. À cet effet, la Direction de la recherche de la Commission a été mandatée pour élaborer une proposition d'étude, dont les résultats permettront de préciser la nature de ces obstacles, d'identifier les conséquences de ces derniers sur les personnes handicapées et d'offrir des pistes de solution pour lever ceux-ci.

8) Engagement – Formation web avec capsules sur l'accès à l'égalité en emploi

La Commission s'engage à élaborer au cours des trois prochaines années une formation web avec capsules destinées aux représentants et aux représentantes des organismes publics nouvellement assignés pour la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi et l'implantation des mesures de redressement, d'égalité de chances, de consultation et d'information.

Recommandations de la Commission

1) Recommandation – Ajout de l’obligation de mettre en œuvre un programme dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux et la Loi sur l’instruction publique

La Commission recommande au législateur québécois de modifier la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) ainsi que la Loi sur l’instruction publique (chapitre I-13.3) afin d’y ajouter l’obligation pour chaque organisme assujetti à la Loi sur l’accès à l’égalité en emploi dans des organismes publics d’élaborer et de mettre en œuvre un programme d’accès à l’égalité visant à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, dont les personnes handicapées, et d’implanter les mesures retenues dans leur programme qui permettront à l’organisme d’éliminer les éléments potentiellement discriminatoires de leur système d’emploi envers ces groupes et d’augmenter leur présence dans les types d’emploi où ceux-ci sont sous-représentés. L’objectif est de renforcer l’obligation.

2) Recommandation – Implication des sous-ministres pour renforcer l’imputabilité et la reddition de compte des programmes

Afin de renforcer l’imputabilité des dirigeants des établissements du réseau de la santé et du réseau de l’éducation quant aux objectifs à atteindre et leur reddition de comptes en ce qui concerne les résultats obtenus, la Commission recommande que la mise en œuvre des programmes d’accès à l’égalité en emploi de ces établissements et l’atteinte des objectifs de représentation des groupes visés par la Loi s’effectuent avec l’appui du sous-ministre du réseau de la santé et du sous-ministre du réseau de l’éducation.

3) Recommandation – Intégration des programmes dans le rapport annuel de gestion et reddition de comptes

La Commission recommande que le rapport annuel de gestion de chaque organisme public assujetti rende compte de l’implantation des mesures de leur programme d’accès à l’égalité en emploi, des objectifs poursuivis pour chaque groupe et des résultats obtenus, conformément à la Loi sur l’administration publique.

4) Recommandation – Révision du programme et efficacité des mesures implantées

La Commission recommande à chaque organisme public assujetti à la Loi sur l’accès à l’égalité en emploi dans des organismes publics de revoir, analyser et réviser leurs règles, pratiques et politiques d’emploi, particulièrement celles reliées au processus de dotation afin de s’assurer de l’efficacité des mesures incluses dans leur programme et de la pertinence de les maintenir en application ou de les modifier en tenant compte des résultats et aussi du caractère historique, systémique et intersectionnel des discriminations envers le groupe des personnes handicapées.

L’objectif principal étant d’atteindre rapidement les cibles de représentation pour le groupe des personnes handicapées, la Commission recommande à chaque organisme public de s’assurer qu’il

possède des mécanismes de contrôle et de suivi efficaces qui lui permettront d'évaluer l'impact et l'efficacité des mesures d'un programme sur les résultats obtenus.

5) Recommandation – Révision du processus de sélection

La Commission recommande aux organismes publics de réviser tous les processus de sélection afin de les rendre conformes à la Charte. Ces processus doivent porter le moins possible atteinte aux droits fondamentaux des candidats et les questions ou évaluations relatives à leur état de santé doivent, si requises, se limiter à vérifier les qualités ou aptitudes requises pour l'exécution des tâches essentielles de l'emploi. De telles évaluations et questionnaires ne devraient être exigés qu'après qu'une offre d'emploi conditionnelle ait été présentée au candidat.

6) Recommandation – Processus d'auto-identification des personnes handicapées et campagne de sensibilisation

Afin de faciliter le processus d'auto-identification du personnel aux groupes visés par la Loi, la Commission recommande aux organismes publics de mettre l'accent sur une campagne de sensibilisation du personnel de l'organisme aux programmes d'accès à l'égalité en emploi. De plus, la Commission insiste sur l'importance du choix des mesures de consultation et d'information retenues par un employeur afin de bien renseigner le personnel de la démarche d'auto-identification à venir, d'expliquer clairement les objectifs du programme et de préciser les bénéfices liés aux mesures de redressement. L'objectif est de faciliter et d'augmenter la participation du personnel au processus d'auto-identification afin qu'il s'identifie, si approprié, comme membre d'un des groupes visés par la Loi.

7) Recommandation – Processus de recrutement et nouveaux outils facilitant l'auto-identification des personnes candidates aux groupes visés

Afin de démystifier le processus d'auto-identification auprès des groupes visés par la Loi et lever les appréhensions des personnes handicapées à s'auto-identifier, la Commission recommande aux organismes publics l'utilisation de ces trois nouveaux outils:

1. Un nouveau questionnaire d'auto-identification accessible sur le site web de la Commission;
2. Un nouveau guide d'auto-identification visant à mieux faire comprendre la définition des groupes visés par la Loi et les bénéfices du programme;
3. Une vidéo animée explicative sur l'auto-identification des groupes visés, leurs définitions, les objectifs du programme et l'importance de s'auto-identifier.

8) Recommandation – Utilisation de mesures d'accommodement au lieu de mesures d'adaptation

La Commission recommande aux organismes publics d'utiliser les termes « obligation d'accommodement raisonnable » et « mesures d'accommodement » plutôt que « obligation ou mesure d'adaptation », lorsque la mesure résulte d'une demande individuelle.

La Commission recommande aux organismes publics de parler d'une « mesure d'égalité de chances » et d'une « mesure d'intégration » plutôt que d'une « mesure d'adaptation », lorsque la mesure vise un groupe de personnes et qu'elle résulte de l'analyse de son système d'emploi.

9) Recommandation – Formation du personnel des ressources humaines « Recruter sans discriminer »

La Commission recommande que les personnes impliquées dans le processus d'embauche des personnes handicapées dans les organismes publics se forment au recrutement sans discrimination, notamment par la lecture des cahiers de formation « Recruter sans discriminer » qui visent à faire connaître les balises de la Charte applicables aux différentes étapes du processus de recrutement et à enrayer la discrimination systémique en embauche des personnes handicapées.

10) Recommandation – Formation de tous les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement

La Commission recommande aux gestionnaires ou autres membres du personnel des organismes publics, qui sont impliqués dans le processus d'évaluation des demandes d'accommodement de se former sur l'obligation d'accommodement raisonnable afin de bien saisir l'application de cette notion dans le cadre du travail et des limites que constitue une contrainte excessive.

Conclusion

Les enjeux et les obstacles vécus par les personnes handicapées pour accéder aux emplois dans les organismes publics sont toujours bien réels et ces personnes en sont durement affectées. Ajoutons les multiples stéréotypes véhiculés par la société associés à l'incapacité d'une personne, on ne peut se surprendre de constater que les personnes handicapées se découragent et délaissent le marché de l'emploi. Les solutions ne sont pas simples et, d'ailleurs, les enquêtes nationales précisent que plus la sévérité de l'incapacité d'une personne augmente, plus le pourcentage d'emploi de ces personnes diminue⁷⁵. L'augmentation de la représentation des personnes handicapées en emploi n'a pas été jusqu'à maintenant un grand succès et, évidemment, cette situation se reflète au niveau des organismes publics ; leur taux de représentation variant très faiblement et se situent depuis plus de 15 ans aux alentours de 1%, alors que la cible se situe maintenant à 10,5%.

Cependant, en s'appuyant sur de nouvelles pistes de solution, de nouvelles recommandations, le tout soutenu par les engagements de la Commission, un appui constant de l'Office des personnes handicapées du Québec ainsi que ceux des autres organismes gouvernementaux, des gains substantiels pour les personnes handicapées pourront être réalisés dans leur embauche en collaboration avec les organismes publics, si les efforts sont coordonnés par des partenariats fructueux⁷⁶. Les instances gouvernementales, les chercheurs universitaires, les représentants du personnel et autres acteurs concernés devront travailler davantage ensemble pour mieux répondre aux besoins des personnes handicapées, des personnes en situation de handicap et des employeurs. Cela permettra de nous assurer que l'éventail de nos efforts résultant de l'application des mesures de redressement, d'égalité de chances, de consultation ou d'information contenues dans les différents programmes d'accès à l'égalité en emploi des organismes publics, ainsi que les efforts visant à implanter ces mesures auront comme effet de promouvoir les changements, surtout s'ils sont coordonnés et réalisés de façon cohérente, complémentaire et probante. Ce faisant, les personnes handicapées auront peut-être l'opportunité d'être pleinement impliquées et intégrées dans tous les types d'activité à l'emploi au sein de nos organismes publics.

⁷⁵ 76 % des personnes ayant une incapacité légère avaient un emploi, comparativement à 31 % des personnes ayant une incapacité très sévère. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181128/dq181128a-fra.htm>

⁷⁶ Comité de pilotage du handicap et du travail au Canada (HTC), *Aller de l'avant ensemble : Une stratégie pancanadienne sur le handicap et le travail*, Novembre 2019 https://www.ccrw.org/wp-content/uploads/2021/01/strategie_pancanadienne_version_pdf.pdf

Annexe 1 – Cibles 2021

Répartition de la population apte au travail¹, âgée de 15 à 64 ans ayant une incapacité, occupés ou aptes au travail, selon les groupes de profession (regroupements)

Catégories professionnelles	EPLA 2006 ² - CANADA			CANADA			Cible en vigueur le 7 juin		
	Total de la population active	Nombre ³	Taux disponibilité	Recensement 2016	ECI 2017 ⁴		Recensement 2016	ECI 2017 ⁴	
				Total de la population active	Nombre ⁵	Cible (taux dispo)	Total de la population active	Nombre ⁵	Cible (taux dispo)
Total, regroupements de codes de profession	17 842 370	874 700	4.9%	19 956 225	2 909 250	14.6%	4 459 035	468 740	10.5%
1. Cadres supérieurs	1 653 880	53 420	3.2%	1 884 380	174 490	9.3%	368 215	18 830	5.1%
2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs									
3. Professionnels	2 867 745	128 560	4.5%	3 569 900	505 700	14.2%	814 015	87 220	10.7%
4. Personnel semi-professionnel et technique	1 487 040	70 710	4.8%	2 019 350	268 030	13.3%	520 850	48 390	9.3%
5. Surveillants	235 025	*22 310	*9,5%	259 210	97 910	37.8%	56 310	12 510	22.2%
6. Contremaîtres	425 085	19 580	4.6%	323 655	58 870	18.2%	62 715	7 230	11.5%
7. Personnel administratif et de bureau principal	899 405	23 470	2.6%	1 164 595	171 230	14.7%	299 735	33 500	11.2%
8. Personnel spécialisé de la vente et des services	736 235	41 180	5.6%	897 615	127 460	14.2%	199 630	22 700	11.4%
9. Travailleurs qualifiés et artisans	1 448 925	76 410	5.3%	1 481 915	200 430	13.5%	322 265	25 170	7.8%
10. Personnel de bureau	1 765 820	77 360	4.4%	1 197 015	165 570	13.8%	253 375	26 230	10.4%
11. Pers. Interm. de la vente et des services	2 087 845	109 870	5.3%	2 628 800	407 210	15.5%	571 035	68 890	12.1%
12. Travailleurs manuels spécialisés	1 782 375	98 230	5.5%	1 711 970	263 850	15.4%	387 135	43 310	11.2%
13. Autre personnel de la vente et des services	1 736 030	112 450	6.5%	1 851 500	318 320	17.2%	451 765	63 680	14.1%
14. Autres travailleurs manuels	716 960	36 970	5.2%	728 445	78 530	10.8%	151 990	11 080	7.3%

¹Comprend les chômeurs et les personnes inactives qui ont déclaré qu'ils chercheront du travail au cours des 12 prochains mois.

²Adapté de Statistique Canada, totalisation spéciale, données non publiées, Recensement du Canada 2006 (données de l'échantillon de 20 %) et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 - Préparé par Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

³Les chiffres de la population des personnes handicapées (définies selon l'équité en matière d'emploi) comprennent les personnes de 15 à 65 ans ayant travaillé à un moment donné entre 2001 et 2006.

Un astérisque () placé devant le chiffre indique que ce dernier doit être utilisé avec prudence. Le coefficient de variation de l'estimation se situe entre 16,5 et 33,3 %.

⁴Population apte au travail, âgée de 15-64 ans ayant une incapacité Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017.

⁵Reproduction intégrale à partir des informations fournies par Statistique Canada (Recensement 2016), excluant la valeur figurant dans la catégorie "Non déclaré". Il s'agit d'une extrapolation, donc la somme des valeurs indiquées par catégorie professionnelle diffère du "Total, regroupements de codes de professions".

Annexe 2 – Services et ressources aux employeurs

Plusieurs outils de sensibilisation existent pour favoriser le recrutement, l'intégration, le maintien et la promotion en emploi des personnes handicapées. Nous présentons un résumé de ces outils, ainsi que des activités et événements.

La Commission recommande à l'employeur de se doter d'outils de sensibilisation à l'interne dans sa campagne d'information du programme d'accès à l'égalité en emploi, tel que mentionné dans les revues spécialisées sur les conditions de succès, dont les suivantes (liste non exhaustive) :

Services et ressources de la Commission

En savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi

<https://www.cdpedj.qc.ca/paee>

Accéder à l'application GESTION PAÉE utilisée par les employeurs

<https://webapp.cdpedj.qc.ca/paee>

Utiliser notre service-conseil en accommodement raisonnable (un service confidentiel destiné aux gestionnaires, employeurs et fournisseurs de services) ou répondre à une demande d'accommodement

<https://cdpedj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/service-conseil-en-accommodement-raisonnable>

Accéder aux séances de formation et outils disponibles pour les employeurs

<https://cdpedj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/formations-et-outils-pour-employeurs>

Obtenir de l'information sur la campagne « Recruter sans discriminer »

<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/recruter-sans-discriminer>

Connaître les lauréats, finalistes, membres du jury ou avoir accès aux communiqués du Prix Droits et Libertés

<https://www.cdpedj.qc.ca/pdl>

Accéder aux différentes publications de la Commission, incluant le rapport annuel sur les personnes handicapées

<https://cdpedj.qc.ca/fr/publications>

Porter plainte à la Commission si vous croyez avoir été victime de discrimination ou de harcèlement

<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/porter-plainte/je-veux/porter-plainte-pour-discrimination-ou-harcelement>

Obtenir une intervention de la Commission lorsque les droits d'un jeune qui a besoin de protection ne sont pas respectés par les personnes qui en ont la responsabilité

<https://cdpdj.qc.ca/fr/porter-plainte/je-veux/demander-une-intervention-pour-un-enfant-ou-un-jeune-lesion-de-droit>

Obtenir de l'information sur notre service de médiation permettant de régler un conflit à l'amiable

<https://cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/mediation>

Connaître les enjeux, les positions et les recommandations de la Commission

<https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-positions/recommandations>

Faire une demande d'accès à l'information à la Commission

<https://cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/a-propos/faire-une-demande-dacces-linformation>

Accéder à une lettre ouverte du président d'un membre de la Commission intitulée « Pour une véritable inclusion des personnes en situation de handicap »

<https://www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/inclusion-personnes-en-situation-de-handicap>

Signaler une insatisfaction des services reçus à la Commission

<https://cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/qualite-des-services>

Joindre la Commission

<https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nous-joindre>

Services et ressources du Gouvernement du Québec et des organismes publics ou parapublics

Emploi Québec

Répertoire des organismes spécialisés en employabilité pour les personnes handicapées par région

<https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/citoyens/trouver-un-emploi/repertoire-des-organismes-specialises-en-employabilite/?filtre=®ion=&client=C05>

Aide à l'emploi pour les personnes handicapées – Contrat d'intégration au travail pour les personnes handicapées

<https://www.quebec.ca/emploi/embauche-et-gestion-de-personnel/recruter/contrat-integration-travail>

Placement en ligne Emploi Québec – Employeur

<https://placement.emploiquebec.gouv.qc.ca/mbe/login/portail/portempl.asp>

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)

Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2014

https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SNPH_Strategie-emploi-pers-hand_2019-24.pdf

Outils et ressources offerts par l'OPHQ (guides, publications et témoignages) pour les personnes handicapées

<https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-le-grand-public.html>

Autoformation Mieux accueillir les personnes handicapées

Guide pour mieux accueillir les personnes handicapées - Comprendre l'incapacité motrice, visuelle, auditive, intellectuelle, de la parole ou du langage, le trouble du spectre de l'autisme et les troubles graves de santé mentale, des personnes handicapées :

<https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-le-grand-public/autoformation-mieux-accueillir-les-personnes-handicapees.html>

De bonnes pratiques d'embauche pour vous inspirer

<https://www.ophq.gouv.qc.ca/evenements/integration-et-maintien-en-emploi-des-personnes-handicapees/de-bonnes-pratiques-pour-vous-inspirer.htm>

Guide d'application de la clause d'impact sur les personnes handicapées

https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Versions_accessible/Guide_Clause_Impact_acc.rtf

Quelques histoires de succès

<https://www.ophq.gouv.qc.ca/evenements/integration-et-maintien-en-emploi-des-personnes-handicapees/quelques-histoires-de-succes-videos.html>

Message de Mélissa Guitard concernant les plans d'action

Une professionnelle travaillant à l'OPHQ explique la pertinence de mobiliser les employeurs du Québec à se doter de moyens pour réduire les obstacles rencontrés au travail :

<https://www.youtube.com/watch?v=CqdrnRekaTM>

Comité consultatif sur les personnes handicapées (CCPH)

Site du CCPH

<https://ccpersonneshandicapees.com/>

Avis sur l'accompagnement des milieux de travail

<https://ccpersonneshandicapees.com/wp-content/uploads/2019/11/AVIS-CCPH-Accompagnement-des-MT-Mai-2019.pdf>

Intervention sur l'accompagnement des syndicats

<https://ccpersonneshandicapees.com/webinaire-sur-laccompagnement-des-syndicats-en-matiere-dintegration-de-reintegration-et-de-maintien-en-emploi-des-ph/>

Vidéo 2020 COVID ou pas: la main-d'œuvre en situation de handicap, on y croit!

https://www.youtube.com/watch?v=_riXaQNrWQ0&t=10s

Webinaire 2021 Télétravail et handicap: opportunités et défis

<https://www.youtube.com/watch?v=7-mHILkuILU>

Organismes en employabilité spécialisés pour les personnes handicapées

Action main-d'œuvre inc.

Un organisme offrant des services à des personnes autistes ayant besoin d'un support individuel spécifiquement adapté pour leur recherche et leur maintien en emploi

<https://www.actionmaindoeuvre.ca/l-organisation/les-services>

L'Arrimage

Un service d'aide à l'emploi destiné aux personnes ayant un trouble de santé mentale

<https://www.larimage.ca>

ROSEPH – Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

Formation « Comment améliorer le processus d'embauche des personnes en situation de handicap »

<https://www.cpq.qc.ca/workspace/uploads/author-uploads/2018-09-10-description-formation.pdf>

Services et ressources d'autres organismes

Altergo – Organisme ayant comme préoccupation l'accessibilité universelle

<https://www.altergo.ca/fr/a-propos/>

Société Logique – Formation

<https://societelogique.org/formation/>

Guichet interactif d'emplois et de formation pour le recrutement de personnes sourdes

<https://www.sourdef.net>

Moelle et Motricité du Québec (MEMO)

<http://www.moelleepiniere.com/our-services/employability/employeurs/>

Connect Ability.ca - Conseils d'un coach emploi sur la divulgation en milieu de travail

<https://connectability.ca/2018/01/30/conseils-dun-coach-emploi-sur-la-divulgation-en-milieu-de-travail/>

Témoignages de réussite d'intégration en emploi

- <https://ccdi.ca/blogue/haut-dirigeant-de-l-année-de-2019-lest-du-canada-david-leonard-mccarthy-tétrault-llp/>
- <https://www.actualites.uqam.ca/2017/veronique-leduc-premiere-professeure-sourde-universite-quebec>

Guide sur les biais inconscients dans les processus de recrutement, d'évaluation et de sélection (Université Laval):

https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuille-biaisinconscientsetrecrut_finaleweb.pdf

Dévoiler votre situation de handicap : pour ou contre? Guide à l'attention des étudiants. Se connaître. Savoir communiquer. Être proactif. Centre d'aide aux étudiants (Université Laval)

<https://www.aide.ulaval.ca/situation-de-handicap/textes-et-outils/devoiler-votre-situation-de-handicap/>

Équité, diversité et inclusion à l'Université de Montréal, 2020

https://www.umontreal.ca/public/www/images/diversite/documents/EDI-Diagnostic_avril_2020.pdf

Biais inconscients : L'impact des préjugés sur notre prise de décisions

Atelier présenté par Dimitri Girier, Conseiller principal en équité, diversité et inclusion à l'Université de Montréal, le 23 mai 2019 : <https://youtu.be/4pjTn266D08>

Conférence ISS: «La santé mentale au travail: discussion et période de questions

<https://www.youtube.com/watch?v=v4ZpE5Lxqcs>

CRISPESH - Témoignage d'accommodements en milieu de travail

<https://www.youtube.com/watch?v=TzOvIAPVqro>

Camophvideos - Ensemble de capsules vidéo sur la réussite professionnelle des personnes avec un handicap

<https://www.youtube.com/user/CAMOPHVIDEO/videos>

Camophvideos - Capsule 4 - Processus de dotation une seule façon de faire les choses?

<https://www.youtube.com/watch?v=nQHWAIDbPx0>

Société québécoise de la schizophrénie - Information sur la maladie mentale et les personnes atteintes de schizophrénie active sur le marché du travail

<https://www.larrimage.ca/wp-content/uploads/2019/07/Le-pouvoir-social-des-employeurs.pdf>

Société québécoise de la déficience intellectuelle (Prêts disponibles et capables) - Les pratiques d'embauche inclusives - Histoires de réussites québécoises

<https://www.sqdi.ca/fr/sinformer/ressources-pour-les-employeurs/>

Annexe 3 – Convention relative aux droits des personnes handicapées

Convention relative aux droits des personnes handicapées. Volume 11, Numéro 5 - septembre 2017

- La Convention relative aux droits des personnes handicapées a été adoptée en 2006 par l'ONU et est entrée en vigueur en 2008.
- La Convention assure la protection et la promotion des droits et de la dignité des personnes handicapées, afin qu'elles soient traitées sans discrimination et en toute égalité.
- Les États Parties à la Convention ont pour mission de promouvoir, de protéger et d'assurer la pleine et égale jouissance de l'ensemble des droits de la personne pour toutes les personnes handicapées.
- Le Canada a ratifié la Convention en 2010. Le Canada réitère ses engagements à l'égard des personnes handicapées sur la scène internationale. L'ouverture de la dixième Conférence des États Parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées s'est amorcée par des remarques préliminaires des dirigeants de différents pays représentés à l'Assemblée générale. Dans son mot d'ouverture, la ministre Qualtrough a réitéré les engagements du Canada à l'égard des personnes handicapées et a souligné l'importance que le pays accorde à leur participation sociale.

La réduction de la pauvreté et la promotion des droits des personnes handicapées par le financement et la mise en place de projets humanitaires ont été citées comme des priorités clés du Canada à l'international. Quelques initiatives porteuses du Canada ont également été mises de l'avant. Citons le Service Relais vidéo (SRV), ayant été instauré dans les dernières années pour favoriser la communication avec les personnes ayant une incapacité auditive utilisatrices d'une langue signée, et l'adhésion du Canada au traité de Marrakech en 2016, permettant ainsi son entrée en vigueur.

Ce traité vise à faciliter l'accès aux personnes ayant une incapacité visuelle aux textes imprimés et aux œuvres publiées. Pour conclure, la ministre a mentionné la détermination du Canada à s'acquitter de ses obligations en tant qu'État Partie à la Convention et à collaborer avec le système des Nations Unies dans le but de développer des sociétés plus prospères et inclusives pour tous. Les statistiques sur les personnes handicapées : des données essentielles à maintes reprises au cours de la Conférence, il a été rappelé l'importance de recueillir et de disposer des données requises pour mesurer l'impact des politiques publiques sur la participation sociale des personnes handicapées. La collecte et l'analyse de données relatives à la situation des personnes handicapées font d'ailleurs l'objet d'un article de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

À cet égard, l'Organisation des Nations Unies réitère en 2019 que la participation sociale des personnes handicapées est une condition essentielle à la réalisation des 17 objectifs de son Programme de développement durable d'ici 2030. Un des objectifs de ce plan concerne l'importance de garantir un travail décent et un salaire égal à toutes les personnes, incluant les jeunes et les personnes handicapées. En effet, l'emploi constitue un facteur déterminant de la participation sociale des personnes handicapées. Le fait d'être actives sur le marché du travail leur permet, comme pour toutes personnes en âge de travailler, de se réaliser et de s'épanouir. Il leur permet aussi d'obtenir un revenu qui les préserve généralement de la précarité financière, de vaincre l'isolement et de contribuer à la réalisation de leur projet de vie. Toutefois, les personnes handicapées sont encore aujourd'hui plus susceptibles d'être en situation de pauvreté parce qu'elles participent moins au marché du travail, selon les données les plus récentes.

Au Québec, le taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 64 ans ayant une incapacité s'établissait à 56,1 % en 2017, un taux nettement inférieur à celui des personnes sans incapacité, soit 79,3 %.

Annexe 4 – Lexique

Analyse de disponibilité

Analyse qui a pour but de déterminer le pourcentage de membres d'un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un type d'emploi dans un organisme ou qui sont aptes à le devenir dans un délai raisonnable, à l'intérieur d'une zone appropriée de recrutement.

Analyse des effectifs

Analyse qui indique le nombre de personnes appartenant à chacun des groupes visés parmi le total des effectifs d'un organisme.

Analyse du système d'emploi

Analyse qui permet d'identifier les règles et les pratiques d'emploi, même apparemment neutres, qui ont un effet discriminatoire sur les groupes visés dans un organisme. Cette analyse est effectuée par sous-système d'emploi, notamment le recrutement, la formation et les promotions. Ces sous-systèmes correspondent aux principaux secteurs d'activités rattachés à la direction des ressources humaines dans les organismes.

Autochtones

Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes, soit : les Premières Nations, les Métis du Canada et les Inuits. Les Premières Nations comprennent les personnes autochtones avec statut ou sans statut.

Catégories professionnelles d'emploi

Un ensemble d'emplois comportant des caractéristiques semblables selon les codes de la Classification nationale des professions (CNP) et qui sont regroupées selon les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME).

Cibles

Ce sont les objectifs quantitatifs du programme. Ils correspondent aux taux de disponibilité, soit la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'ensemble des personnes qui ont la compétence pour occuper un poste ou sont aptes à l'acquérir dans un délai raisonnable.

Classification nationale des professions

Il s'agit de la taxonomie et du cadre organisationnel acceptés à l'échelle nationale pour la classification des professions du marché du travail canadien. La CNP a été conçue pour classer les données sur les professions tirées d'enquêtes statistiques. Elle est aussi utilisée dans de nombreux autres contextes, pour compiler, analyser et communiquer des renseignements sur les professions. Les professions sont définies et regroupées principalement selon le genre de travail habituellement effectué, qui est déterminé d'après les tâches, les fonctions et les responsabilités de la profession.

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence fondées sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ayant pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégée par la Charte. Le droit à la non-discrimination découle du droit à l'égalité reconnu à l'article 10 de la Charte.

Discrimination directe

Discrimination résultant de l'application différente ou inégale d'une règle ou d'une pratique à l'endroit d'un groupe ou d'une personne en raison de son appartenance à ce groupe.

Discrimination indirecte

Discrimination résultant de l'application uniforme d'une règle ou d'une pratique en apparence neutre, mais qui a un effet discriminatoire à l'égard d'un ou de plusieurs groupes.

Discrimination systémique

La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. (Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain Inc., (2009) R.J.Q. 487 (T.D.P.Q.)

Discrimination systémique en emploi

Situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions, de préjugés ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulu ou non, sur les membres des groupes visés par l'article 10 de la Charte. (Source : Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand, Les éditions Yvon Blais 1989, 85)

Égalité

Principe accordé à tout être humain dans la possession des droits et libertés intrinsèques. Le droit à l'égalité est proclamé et protégé par les chartes, notamment la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, qui reconnaît que tous les individus sont égaux en valeur et en dignité et ont droit d'exercer leurs droits et libertés, peu importe leurs caractéristiques personnelles. Le droit à l'égalité protège tous les individus contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

Égalité réelle

Dans un contexte d'adaptation des institutions à la diversité, une justification fondée sur l'équité peut appeler « à un traitement identique, sans considération pour les effets discriminatoires. L'égalité réelle, quant à elle, tient compte des inégalités entre les personnes et conçoit qu'un traitement différent puisse être nécessaire pour réaliser pleinement l'égalité. Elle s'attarde à l'effet discriminatoire créé par certaines normes et pratiques en apparence neutres. Elle recherche en somme une égalité de fait. En ce sens, l'égalité réelle se distingue de l'égalité formelle, laquelle

applique un traitement identique à des situations inégalitaires, ne permettant pas ainsi à tous d'atteindre une véritable égalité⁷⁷.

Équité

Principe fondé sur le sentiment de ce qui est juste et de ce qui est injuste, au-delà des normes juridiques. Il tient compte des caractéristiques particulières des individus ou des groupes afin de les placer sur un plan d'égalité. Il s'oppose à l'uniformité dans l'application systémique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société.

Groupe visé

Groupe de personnes historiquement victimes de discrimination en emploi. Dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, les groupes visés sont les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Intersectionnalité

Approche qui permet de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination dans une même situation. (Source : Mémoire à l'office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques, CDPDJ, novembre 2019 p.16)

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

Loi qui a pour objet de corriger la situation des personnes appartenant à certains groupes victimes de discrimination en emploi. Cette loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité dans l'ensemble des organismes publics employant 100 personnes ou plus. Les organismes du secteur municipal, des réseaux de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux, les sociétés d'État et les effectifs policiers de la Sûreté du Québec y sont assujettis.

Mesures de base

Les mesures de base constituent les principaux éléments à retenir lors de l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Elles sont composées de mesures de redressement, d'égalité de chances, de consultation et d'information. La Commission suggère que celles-ci soient implantées au cours de la première phase d'implantation et qu'elles demeurent en vigueur jusqu'à l'atteinte des objectifs du programme.

⁷⁷ Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, L'accommodement des étudiants en situation de handicap dans les établissements d'enseignement collégial, Daniel Ducharme et Me Karina Montminy, (Cat. 2.120-12.58), 2012, [En ligne].
https://www.cdpedj.gc.ca/storage/app/media/publications/accommodement_handicap_collegial.pdf; p. 51; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le document intitulé Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation, (Cat. 2.120-7.30), 2015, p. 23, [En ligne].
https://www.cdpedj.gc.ca/storage/app/media/publications/memoire_politique-immigration_rapport.pdf)

Mesures de consultation et d'information

Les mesures de consultation et d'information ont pour but de favoriser une compréhension commune du programme et de sa portée dans l'organisme. Les mesures de consultation sont des mécanismes d'échange touchant tous les aspects du programme au cours de son implantation. Les mesures d'information visent la mise en place de mécanismes permettant de diffuser les informations relatives au programme. La réalisation d'un plan de communication facilite la diffusion de l'information en tenant compte des objectifs et des particularités du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Mesures d'égalité de chances

Les mesures d'égalité de chances constituent les changements à apporter aux règles et aux pratiques potentiellement discriminatoires du système de gestion des ressources humaines afin de lever les obstacles à l'égalité en emploi. Elles concernent particulièrement la dotation, la promotion et la formation. Ces mesures sont permanentes et elles s'appliquent à l'ensemble du personnel. Elles demeurent habituellement en place, même après l'atteinte des objectifs du programme.

Mesures de redressement

Les mesures de redressement visent à assurer une représentation équitable des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant certains avantages préférentiels. Ces mesures sont temporaires et, par conséquent, ces avantages peuvent s'appliquer tant que les objectifs quantitatifs poursuivis ne sont pas atteints. Les mesures de redressement ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des personnes qui font partie des autres groupes visés ou celles qui n'en font pas partie.

Minorités ethniques

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique si sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qu'elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles.

La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier pendant l'enfance et une personne doit encore la comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique.

Minorités visibles

Une personne est considérée comme appartenant à une minorité visible en raison de sa « race » ou de la couleur de sa peau.

Objectifs poursuivis

Ce sont les objectifs quantitatifs fixés par l'employeur pour augmenter la représentation d'un groupe visé. Il s'agit des objectifs réalistes qu'un employeur se fixe en se basant entre autres sur la planification de main-d'œuvre.

Objectifs visés

Ce sont les objectifs quantitatifs de la phase d'implantation. Ils correspondent à la sous-représentation, soit l'écart entre la cible et la représentation.

Organismes publics assujettis

Les organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics sont ceux qui emploient 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de chacune de deux années consécutives. Il s'agit des municipalités, des régions intermunicipales, des sociétés de transport, des commissions scolaires, des collèges d'enseignement général et professionnel, des établissements d'enseignement privés, des établissements d'enseignement universitaire, des établissements de la santé et des services sociaux, des sociétés d'État et de la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

Personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme

Mandataire : haut dirigeant qui a le pouvoir d'engager l'organisme et qui est imputable des résultats du programme envers la Commission.

Responsable du programme : membre de la direction responsable de la mise en œuvre du programme.

Personnes handicapées

Les groupes visés cités à l'article 1 de la Loi incluent les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1). Cette dernière loi définit une « personne handicapée » 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 ». Ceci inclut les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme ainsi que celles ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante. Cela inclut également les personnes dont l'incapacité est épisodique ou cyclique.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

Processus de changement planifié et global mis en œuvre par un organisme en vue d'assurer une représentation équitable des groupes visés dans tous les types d'emploi et d'éliminer la discrimination du système d'emploi.

Questionnaire d'auto-identification

Formulaire rempli par l'ensemble des personnes employées ou postulant un emploi dans un organisme afin d'identifier les personnes faisant partie des groupes visés. Les informations recueillies dans ce formulaire servent à vérifier si les membres des groupes visés sont représentés en proportion suffisantes dans les différents types d'emploi de l'organisme.

Représentation ou taux de représentation

C'est le nombre ou la proportion (%) des personnes appartenant à un groupe visé parmi l'effectif total de l'organisation.

Sous-représentation

Proportion de membres d'un groupe visé qui est inférieure à leur taux de disponibilité dans chacun des types d'emploi d'un organisme.

Trouble de santé mentale

Les troubles graves de santé mentale peuvent prendre diverses formes. Entre autres, les troubles de l'humeur, les troubles anxieux, les troubles psychotiques, les troubles de personnalité, ainsi que les troubles de l'alimentation et des dépendances telles que la toxicomanie (drogues, alcool, abus de substances) et le jeu pathologique.⁷⁸

⁷⁸ https://www.who.int/topics/mental_disorders/fr/; <https://www.who.int/fr/campaigns/world-mental-health-day>

Annexe 5 – Catégories professionnelles d'emploi

Les quatorze (14) catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi applicables à tous les groupes visés sont :

1. **Cadres supérieurs** : Les cadres supérieurs sont des salariés responsables occupant les postes les plus élevés au sein d'une entreprise, et dont la responsabilité est de définir les politiques et les plans stratégiques de l'organisation ainsi que de diriger ses activités et d'en assurer le contrôle.
2. **Cadres intermédiaires et autres administrateurs** : Les cadres intermédiaires et autres administrateurs reçoivent les instructions des cadres supérieurs et administrent les politiques et les activités de l'organisation. Les cadres supérieurs et intermédiaires ainsi que les autres administrateurs englobent tous les gestionnaires.
3. **Professionnels** : Les professionnels ont généralement un diplôme universitaire ou ont reçu une formation officielle donnée sur une longue période; ils doivent souvent faire partie d'une organisation professionnelle.
4. **Personnel semi-professionnel et technique** : Ces personnes doivent avoir reçu une formation équivalente à deux années d'éducation postsecondaire comme celle dispensée dans de nombreux collèges techniques et communautaires, en plus de devoir souvent recevoir une formation spécialisée en cours d'emploi. Elles possèdent aussi parfois de bonnes compétences techniques ou artistiques.
5. **Surveillants** : Les surveillants sont des coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate des cols blancs (personnel travaillant aux services administratifs, aux ventes, aux services et au travail général de bureau). Même s'ils ne le font généralement pas, les surveillants peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.
6. **Contremaîtres** : Les contremaîtres sont des coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate de personnel œuvrant dans les domaines de la fabrication et de la transformation ou qui occupent des emplois dans l'industrie primaire. Ces personnes supervisent des travailleuses et travailleurs spécialisés, des travailleuses et travailleurs de métier, des travailleuses et travailleurs manuels qualifiés ou d'autres travailleuses et travailleurs manuels. Même s'ils ne le font généralement pas, les superviseurs/superviseuses peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.
7. **Personnel administratif et de bureau principal** : Ces personnes assurent la fourniture et la coordination de services administratifs suivant les procédures établies. Elles sont parfois appelées à effectuer du travail de bureau de haut niveau.

8. **Personnel spécialisé de la vente et des services** : Personnes hautement spécialisées travaillant exclusivement ou principalement à des activités associées à la vente ou à la prestation de services personnels. Ces personnes possèdent une connaissance complète des processus associés à leur travail. Elles ont habituellement reçu une formation poussée incluant des études de niveau postsecondaire et une participation à un programme d'apprentissage de façon partielle ou complète ou ont suivi une formation en cours d'emploi et possèdent une expérience équivalente.
9. **Travailleurs qualifiés et artisans** : Les travailleurs qualifiés et artisans sont des travailleuses et travailleurs manuels hautement spécialisés possédant une connaissance complète des processus associés à leur travail. Ces personnes sont souvent des compagnons/compagnes ayant reçu une formation poussée.
10. **Personnel de bureau** : Le personnel de bureau est composé de personnes effectuant des tâches autres que du travail de bureau de haut niveau.
11. **Personnel intermédiaire de la vente et des services** : Il s'agit de personnes travaillant exclusivement ou principalement à des activités liées à la vente ou à la fourniture de services personnels et dont l'accomplissement des tâches exige une formation en cours d'emploi, des cours de formation spécifique ou une expérience de travail spécifique s'étalant sur une période allant de quelques mois à deux ans. Le niveau de compétence de ces personnes est généralement inférieur à celui des travailleuses et travailleurs spécialisés dans la vente et la fourniture de services, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs œuvrant aux premiers niveaux du même secteur.
12. **Travailleurs manuels spécialisés** : Les travailleurs manuels spécialisés effectuent des tâches qui ont besoin habituellement de quelques mois de formation professionnelle en cours d'emploi. En général, le niveau de compétence de ces personnes est inférieur à celui des travailleuses et travailleurs qualifiés et artisans et artisanes, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs manuels de niveau élémentaire.
13. **Autre personnel de la vente et des services** : Autre personnel de la vente et des services est composé de travailleurs occupant un emploi lié à la vente ou à la prestation de services et qui n'ont habituellement besoin que d'une formation de quelques jours, voire d'aucune formation. Les tâches associées à ces emplois sont élémentaires et n'exigent que peu d'autonomie de jugement, voire pas du tout.
14. **Autres travailleurs manuels** : Les autres travailleurs manuels occupent un emploi de col bleu et n'ont généralement besoin que de quelques journées de formation en cours d'emploi ou d'une courte démonstration. Les tâches associées à ces emplois sont manuelles, élémentaires et ne requièrent pas d'autonomie de jugement.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

360, rue Saint-Jacques, 2e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5
Téléphone : 514 873-5146
Sans frais (partout au Québec) :
1 800 361-6477

www.cdpdj.qc.ca

La Commission est sur les réseaux sociaux



Réf.: 100 F/2021-06

ISBN : 978-2-550-89468-1 (version PDF)

ISBN : 978-2-550-89467-4 (version imprimée)