

Personnes handicapées

La diversité dans la
fonction publique québécoise

PLAN D'ACTION



Personnes handicapées



La diversité dans la
fonction publique québécoise
PLAN D'ACTION

Gouvernement du Québec
Secrétariat du Conseil du trésor
Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique

Dépôt légal 2003
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN: 2-550-40505-6

Photos : Bernard Vallée,
Secrétariat du Conseil du trésor



MESSAGE

La fonction publique doit être davantage représentative de l'ensemble des citoyennes et des citoyens du Québec. Au cours des dernières années, certaines actions avaient déjà été posées afin de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans la fonction publique. Les efforts déployés n'ont toutefois pas donné les résultats souhaités. Nous avons donc jugé opportun de revoir nos stratégies.

Nous lançons aujourd'hui un plan d'action sur la diversité à l'intention des personnes handicapées. Nous proposons dix mesures pour augmenter l'embauche des personnes handicapées et pour faciliter leur intégration dans ce milieu stimulant qu'est la fonction publique québécoise. Cette démarche s'inscrit dans une stratégie en trois volets pour le renouvellement du personnel de la fonction publique, élaborée à l'automne 2002, pour rajeunir son personnel, le diversifier et le développer le maximum de son potentiel.

Avec ce plan d'action, nous nous dotons maintenant de meilleurs outils pour offrir aux personnes handicapées une plus grande chance de participer pleinement à l'évolution de notre société. En effet, nos objectifs d'embauche sont plus ciblés et s'inscrivent à l'intérieur d'une stratégie globale comprenant un ensemble de mesures favorisant l'attraction, l'embauche et l'intégration au milieu de travail.

Nous avons accordé une attention toute particulière à faire cet exercice en concertation avec les groupes qui représentent les personnes handicapées. Nous adressons d'ailleurs des remerciements bien mérités aux personnes qui ont rendu possible la réalisation du présent plan d'action. Toute la collectivité profitera des résultats de leur travail.

Ministre d'État à l'Administration et à la
Fonction publique, ministre responsable de
l'Administration et de la Fonction publique

Joseph Facal

Secrétaire d'État au Renouvellement de la
fonction publique

Stéphane Bédard

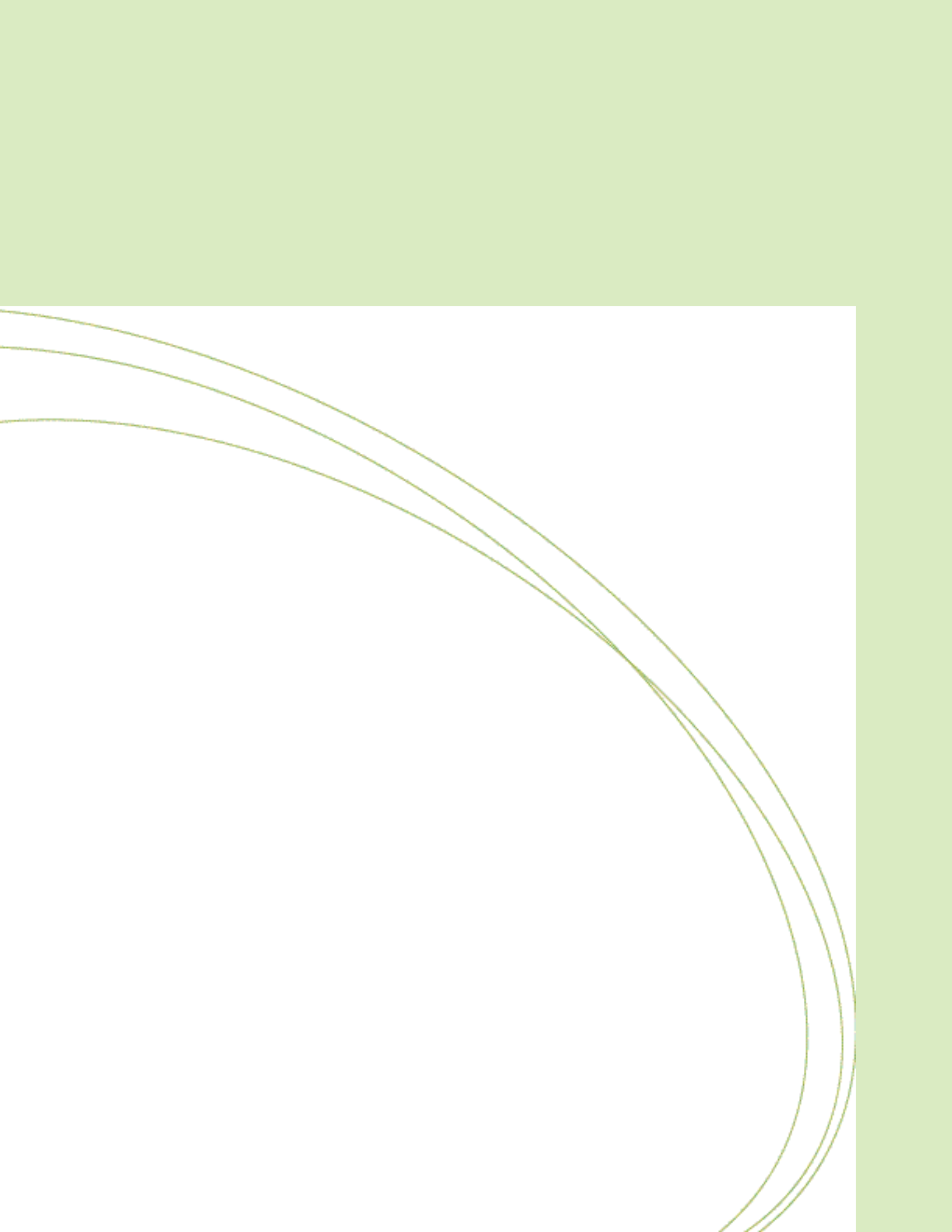




TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE	3
INTRODUCTION	6
I LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE : SITUATION ACTUELLE	8
II RÉSULTATS OBTENUS	10
1. L'attraction et l'évaluation des candidates et des candidats	11
2. L'embauche des personnes handicapées	12
III DIVERSIFIER L'EFFECTIF : TROIS ORIENTATIONS, DIX ACTIONS	14
AUGMENTER L'EMBAUCHE	16
1. Fixer des objectifs annuels d'embauche	16
2. Tenir des concours réservés aux personnes handicapées	17
3. Poursuivre et consolider le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées	17
4. Assurer la disponibilité des listes contenant les candidatures de personnes handicapées à tous les ministères et organismes	17
INFORMER ET SENSIBILISER	18
5. Offrir des séances d'information sur les moyens d'évaluation et sur le processus d'embauche	18
6. Accompagner les candidates et les candidats dans le processus d'embauche	18
7. Faire connaître la fonction publique en créant un programme de sensibilisation	18
FACILITER L'INTÉGRATION AU MILIEU DE TRAVAIL	19
8. Sensibiliser le personnel et les gestionnaires à l'importance de l'apport des personnes handicapées	19
9. Créer un programme de parrainage	19
10. Mettre en place un programme de reconnaissance des initiatives, des efforts et des résultats	19
IV LE PLAN D'ACTION : SA MISE EN ŒUVRE	20
CONCLUSION	22



INTRODUCTION

Le Québec d'aujourd'hui se caractérise notamment par sa modernité, son ouverture et sa diversité ; aussi la fonction publique doit-elle en être le reflet et offrir à tous les groupes qui composent la société québécoise la possibilité de participer à son évolution.

Une représentation accrue des groupes cibles, comme les personnes handicapées, est le gage d'une fonction publique forte et riche. D'ailleurs, les personnes handicapées constituent un bassin important de travailleuses et de travailleurs compétents et désireux d'intégrer le marché du travail.



Déjà, diverses actions ont été entreprises par le gouvernement du Québec afin que l'expérience et l'apport des personnes handicapées à la société québécoise soient reconnus. Bien que des mesures aient été adoptées au cours des dernières années, des efforts supplémentaires doivent être consentis afin d'atteindre les résultats escomptés. En effet, en mars 2002, les personnes handicapées représentaient 1 % de l'effectif, alors qu'elles constituent plus de 6 % de la population active.

Le ralentissement du recrutement dans la fonction publique au cours des années 1990 peut expliquer en partie les difficultés à atteindre les objectifs qui avaient été fixés pour l'embauche des personnes handicapées. Cette raison ne peut toutefois pas à elle seule justifier la sous-représentation des personnes handicapées dans la fonction publique québécoise.

La vaste opération de renouvellement de la fonction publique, entreprise à l'automne 2002, représente l'occasion toute désignée pour mettre en place de nouvelles mesures permettant de remédier à la situation. Le gouvernement du Québec fait ainsi de l'accroissement du nombre de personnes handicapées dans la fonction publique une de ses priorités.

D'ailleurs, la collaboration étroite entre le gouvernement et des représentants des personnes handicapées a permis de porter une attention particulière afin que les mesures proposées reflètent les besoins de ce groupe.

En lançant ce plan d'action, le gouvernement du Québec vise donc à promouvoir l'égalité en emploi et tout particulièrement à accroître et à favoriser l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique québécoise.



I LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE : SITUATION ACTUELLE

Depuis le début des années 1980, différentes mesures ont été mises en place afin d'augmenter la présence et de favoriser l'embauche des personnes handicapées. Certaines ont disparu et ont été remplacées par d'autres encore en vigueur aujourd'hui.



Des mesures incitatives

- Le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH), existant depuis 1981, intégré par la suite au Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées, offre la possibilité à des personnes handicapées de faire un stage de 18 mois dans un ministère ou un organisme de la fonction publique québécoise.
 - Le Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées, mis en place en 1984 en vertu de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées est toujours en vigueur.
 - Depuis septembre 1999, des concours aux conditions minimales, c'est-à-dire n'exigeant pas d'expérience, sont tenus, ce qui permet d'obtenir plus de candidatures de personnes handicapées.
 - Depuis novembre 1999, en vertu de la Loi sur la fonction publique, les gestionnaires peuvent embaucher une personne à partir d'une liste (liste de déclaration d'aptitudes) où sont inscrits, sans égard à la note obtenue, les noms de toutes les personnes qui ont réussi le même concours.
 - En vertu de la Loi sur la fonction publique et de la Loi sur l'administration publique, les ministères et les organismes doivent désormais inclure dans leur rapport annuel une section portant sur les résultats atteints en matière d'accès à l'égalité et doivent rendre compte des résultats atteints en cette matière devant la commission parlementaire compétente.
- Depuis avril 2001, un numéro sans frais (1 866 672-3460) permet à la population d'obtenir de l'information sur les possibilités d'emploi dans la fonction publique, le processus de sélection, les programmes, les mesures d'accès à l'égalité, etc.
 - Depuis juillet 2001, les personnes handicapées peuvent poser leur candidature à tous les concours de recrutement ou réserves de candidatures, même si elles ne résident pas dans la zone géographique indiquée dans les conditions d'admission du concours ou de la réserve. Ces personnes peuvent donc postuler aux emplois offerts dans toutes les régions du Québec.
 - À l'été 2002, un dépliant portant sur les moyens d'évaluation a été transmis aux organismes qui représentent les personnes handicapées ainsi qu'aux candidates et aux candidats invités à passer des examens.
 - Les moyens d'évaluation peuvent être adaptés selon le handicap que la personne présente. Cela permet d'éviter que l'accès aux moyens d'évaluation soit compromis en fonction des limitations de certaines personnes. Dans la plupart des cas, les examens seront administrés de façon individuelle. À titre d'exemple, les caractères d'un texte peuvent être grossis ou les textes traduits en braille. Toutefois, le contenu des moyens d'évaluation demeure toujours le même.

Des outils et des mesures d'encouragement

- À l'hiver 1999, des dépliants ont été envoyés aux personnes handicapées qui se sont inscrites à un concours afin de leur décrire brièvement les examens qui leur seront administrés.
 - En décembre 2000, le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor a été enrichi pour mieux informer la population sur le recrutement dans la fonction publique québécoise et pour promouvoir les mesures à l'intention des personnes handicapées.
- Depuis l'hiver 2001, le Secrétariat du Conseil du trésor et l'Office des personnes handicapées du Québec collaborent étroitement afin de déterminer des pistes d'action qui permettraient d'augmenter la présence des personnes handicapées dans la fonction publique.
 - Depuis le printemps 2002, plusieurs rencontres de travail ont eu lieu entre des intervenants qui représentent les personnes handicapées et des représentants du Secrétariat du Conseil du trésor. Ces rencontres ont permis de s'assurer que les recommandations et les mesures proposées reflètent les besoins des personnes handicapées.



II RESULTATS OBTENUS

Les moyens mis en place ont permis d'atteindre des résultats encourageants en matière d'attraction, d'évaluation et d'embauche.

1. L'ATTRACTION ET L'ÉVALUATION DES CANDIDATES ET DES CANDIDATS

- **Augmentation du nombre de candidats ayant réussi un concours**

Les données¹ cumulées, présentées dans le tableau 1, permettent de voir l'évolution, de 2001 à 2002, du nombre de personnes handicapées ayant réussi un concours : leur nombre a plus que doublé, passant de 304 à 746.

Tableau 1
Nombre de personnes handicapées ayant réussi un concours en 2001 et en 2002

Date	Nombre de personnes handicapées
Août 2001	304
Août 2002	746

- **Adaptation des moyens d'évaluation pour les personnes handicapées**

En 2001-2002, 1177 personnes ont déclaré avoir un handicap lors de leur inscription à un concours. Pour 594 d'entre elles, il a été nécessaire d'adapter la façon d'administrer le ou les examens. Chaque demande a été traitée individuellement en fonction de la nature du handicap, de la déficience ou des limitations de la personne candidate.

- **Embauche des personnes ayant participé au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées**

De 1987 à 1999, 347 personnes ont participé au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH). De ce nombre, 43 % ont obtenu un emploi un an après la fin de leur stage, soit 26 % dans la fonction publique du Québec, 2 % dans la fonction publique fédérale et 15 % dans le secteur privé.

- **Collaboration des représentants de personnes handicapées**

Les rencontres entre des représentants des personnes handicapées et du Secrétariat du Conseil du trésor ont permis de :

- proposer des moyens pour permettre à un plus grand nombre de personnes handicapées d'obtenir un emploi dans la fonction publique ;
- déterminer les obstacles à leur embauche ;
- déterminer les éléments sur lesquels devrait porter la sensibilisation du personnel de la fonction publique.

En plus, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées ont également fait l'objet de discussions lors de ces rencontres.

1-Renseignements provenant du système de gestion des listes de déclaration d'aptitudes.

2. L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES

Malgré un bassin de plus en plus important de personnes handicapées ayant réussi un concours, peu de personnes issues de ce groupe ont été embauchées. En 2001-2002, des 688 personnes handicapées qui avaient réussi un concours, seules 29 ont obtenu un emploi régulier, soit 4,2 %.

On peut également constater un écart significatif entre le nombre de femmes handicapées et d'hommes handicapés travaillant dans la fonction publique. Leur répartition selon le sexe est la suivante : 221 femmes (39 %) et 353 hommes (61 %) pour un total de 574 personnes. Ce nombre équivaut à 1 % de l'effectif de la fonction publique.

Éléments contextuels : des explications plausibles aux faibles résultats obtenus en matière d'embauche

Différentes raisons peuvent expliquer les faibles résultats obtenus en matière d'embauche. Ainsi, pour régulariser la situation du personnel occasionnel qui cumulait des contrats année après année, une entente entre le gouvernement et les organisations syndicales a permis la tenue de concours réservés pour plus de 9000 personnes et l'émission de listes de déclaration d'aptitudes ; 4700 de ces personnes ont ainsi obtenu un emploi régulier. Cette situation a eu pour effet de diminuer, pour cette période, le recrutement à l'externe et, par conséquent, l'embauche de personnes handicapées.

De plus, peu d'efforts ont été consentis jusqu'à maintenant pour sensibiliser les gestionnaires à l'importance de voir l'embauche des personnes handicapées non pas comme une contrainte, mais comme un enrichissement pour la fonction publique québécoise. Ce manque d'information a pu contribuer à la circulation de certains préjugés, comme le coût élevé des adaptations de postes de travail, le taux d'absentéisme élevé des personnes handicapées, leur productivité moins élevée, etc.



Pauline Langlois
Agente de bureau, classe principale
Ministère de l'Éducation

Gilbert Duchesne
Technicien en informatique
Ministère des Transports



III DIVERSIFIER L'EFFECTIF : TROIS ORIENTATIONS, DIX ACTIONS



Diversifier l'effectif de la fonction publique commande des actions sur plusieurs fronts. En effet, si le recrutement des personnes handicapées doit figurer au rang des priorités, la fonction publique doit faire l'objet d'une promotion continue en tant que milieu de travail ouvert et prêt à les accueillir. Il faut démontrer aux personnes handicapées que tous les moyens seront pris pour faciliter leur intégration ainsi que leur maintien en emploi.

**À la lumière de ce qui précède,
trois orientations visant les personnes handicapées
ont été retenues :**

1. Augmenter l'embauche

2. Informer et sensibiliser

3. Faciliter l'intégration au milieu de travail

Ces orientations se traduisent par des actions concertées afin d'atteindre les résultats attendus. Les mesures qui suivent visent à accroître l'embauche des personnes handicapées dans la fonction publique, à les informer davantage sur les différentes étapes du processus d'embauche et à faciliter leur intégration.

AUGMENTER L'EMBAUCHE

1. Fixer des objectifs annuels d'embauche

Des objectifs annuels d'embauche de personnes handicapées pour des emplois réguliers seront fixés pour chaque ministère et organisme, selon les données présentées dans le tableau 2.

Lorsque ces objectifs d'embauche seront atteints, les personnes handicapées représenteront, en 2007, 2 % de l'effectif de la fonction publique ; 1123 personnes handicapées devraient alors travailler dans la fonction publique québécoise.

Tableau 2
Objectifs annuels
d'embauche de
personnes
handicapées
selon l'effectif des
ministères et
organismes.

Nombre d'employés	Nombre de ministères et d'organismes	Embauche annuelle par ministère ou organisme	Total des embauches annuelles
Entre 100 et 149 employés	10	1	10
Entre 150 et 499 employés	25	2	50
Entre 500 et 999 employés	12	3	36
Entre 1000 et 2000 employés	7	4	28
Plus de 2000 employés	8	5	40
Total :			164 personnes handicapées

2. Tenir des concours réservés aux personnes handicapées

Des concours réservés aux personnes ayant réussi leur stage dans le cadre du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées seront tenus.

Ces concours de recrutement se tiendront dans les classes d'emplois où les perspectives d'embauche seront les plus grandes.

3. Poursuivre et consolider le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées

Les ministères et organismes seront incités par des campagnes de promotion à offrir un emploi occasionnel aux personnes qui réussiront un stage du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées.

Ce programme est actuellement en révision. Les orientations retenues en vue de le consolider mettront l'accent sur la continuité en emploi, au terme du stage, à l'intérieur de la fonction publique.

4. Assurer la disponibilité des listes contenant les candidatures de personnes handicapées à tous les ministères et organismes

En donnant une portée interministérielle à toutes les listes de déclaration d'aptitudes, l'ensemble des ministères et organismes auront accès à toutes les personnes handicapées qui auront réussi un concours, ce qui permettra d'élargir leur possibilité d'embauche. De plus, les listes, qui sont normalement valides pour une durée d'un an, seront prolongées et donc en vigueur tant que des personnes handicapées seront inscrites sur celles-ci.



5. Offrir des séances d'information sur les moyens d'évaluation et sur le processus d'embauche

Des séances d'information sur les moyens d'évaluation et sur le processus d'embauche offertes aux candidates et aux candidats leur permettront d'être mieux préparés aux examens et de se familiariser avec les différents types d'évaluation utilisés dans la fonction publique.

Ces séances d'information seront aussi offertes aux organismes représentant les personnes handicapées. En effet, les personnes qui travaillent dans ces organismes sont, grâce à leurs nombreux contacts avec le milieu, d'excellents relayeurs d'information.

Un contenu Internet sur les moyens d'évaluation sera développé afin de mieux informer les personnes handicapées. On y trouvera des renseignements sur les examens, de même que des exemples de questions et, dans certains cas, des outils présentant des exemples pratiques.

6. Accompagner les candidates et les candidats dans le processus d'embauche

Les candidates et les candidats qualifiés seront contactés pour leur offrir des services d'information sur le processus d'embauche. Leur profil d'emploi sera établi et complètera l'information accessible aux ministères et aux organismes. Ces mesures devraient contribuer à favoriser leur embauche.

Compte tenu du nombre de personnes à rencontrer, la priorité sera accordée aux personnes s'étant qualifiées dans les classes d'emplois où les perspectives d'embauche sont les meilleures.

7. Faire connaître la fonction publique en créant un programme de sensibilisation

Un programme visant à mieux faire connaître la fonction publique aux personnes handicapées sera implanté. Ce programme pourrait comporter des visites dans les ministères et organismes qui permettraient, entre autres choses, de présenter la variété des emplois.

Ce programme sera une occasion de plus d'inviter les personnes handicapées à intégrer une fonction publique offrant des perspectives de carrière stimulantes et accessibles.

8. Sensibiliser le personnel et les gestionnaires à l'importance de l'apport des personnes handicapées

Les gestionnaires seront invités à assister à une séance de sensibilisation sur l'importance de l'apport des personnes handicapées. Cette séance aura comme objectifs de faire tomber les préjugés et les résistances, de faire valoir les compétences des personnes handicapées et de proposer une démarche proactive pour gérer les relations humaines dans un contexte de diversité.

Des activités de sensibilisation à l'intention du personnel seront aussi périodiquement organisées. Ces rencontres permettront de mettre en lumière l'importance de leur rôle quant à l'accueil, à l'intégration et à la fidélisation des personnes handicapées.

Un volet de sensibilisation à la diversité sera également intégré dans les programmes de formation destinés aux gestionnaires, afin de leur permettre de se familiariser avec la notion de diversité et de développer des occasions d'échange favorisant une attitude d'ouverture. Un volet semblable sera aussi intégré dans les programmes d'accueil dans la fonction publique destinés aux nouveaux employés, afin de les sensibiliser à l'importance de cette réalité dans la fonction publique.

9. Créer un programme de parrainage

Pour toute nouvelle personne embauchée, le fait de pouvoir compter sur une personne de confiance dans son milieu de travail favorisera le développement d'un sentiment d'appartenance et facilitera son intégration.

Dans la fonction publique québécoise, les nouvelles personnes handicapées embauchées auront donc la possibilité de participer à un programme de parrainage. Un tel programme permettra d'effectuer un suivi régulier de l'intégration d'une personne handicapée et, par le fait même, de s'assurer que l'environnement de travail est propice à ses besoins et que les adaptations nécessaires à la réalisation de ses tâches sont adéquates.

10. Mettre en place un programme de reconnaissance des initiatives, des efforts et des résultats

Le Secrétariat du Conseil du trésor entend promouvoir les initiatives, les efforts et les résultats des ministères et organismes en matière de gestion de la diversité. Un programme sera créé à cette fin pour mettre en lumière, faire connaître les expériences positives et reconnaître le travail des équipes qui auront été à la base des réalisations dignes de mention en ce domaine.



IV LE PLAN D'ACTION : SA MISE EN ŒUVRE

La plupart des mesures prévues au plan d'action entreront en vigueur au plus tard le 30 septembre 2003. Cependant, les mesures concernant les objectifs d'embauche prendront effet dès le 1^{er} avril 2003. Afin de s'assurer que le plan d'action produise les résultats escomptés, le Secrétariat du Conseil du trésor fera un suivi annuel des mesures annoncées dans le présent plan d'action.



Engagement de tous les ministères et organismes

Chaque sous-ministre et dirigeant d'organisme devra produire annuellement un plan d'action démontrant comment le ministère ou l'organisme entend atteindre ses objectifs d'embauche de personnes handicapées. En cas de non-atteinte de l'objectif d'embauche, l'écart entre celui-ci et le nombre réel de nominations s'ajoutera à l'objectif de l'année suivante.

Reddition de comptes

Les sous-ministres et dirigeants d'organisme devront présenter, dans leur rapport annuel de gestion, les résultats qu'ils auront atteints et pourraient avoir à en rendre compte lors d'une séance en commission parlementaire. Parmi les éléments évalués et pour lesquels des indicateurs sont prévus, notons :

- l'embauche de personnes handicapées pour un emploi régulier ;
- l'embauche des finissantes et des finissants du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées sur des emplois réguliers et occasionnels.

Évaluation globale

Les pratiques d'embauche des personnes handicapées seront évaluées, de même que les autres actions en matière de diversité. Leur suivi permettra de juger de l'efficacité des mesures retenues, notamment :

- la participation des gestionnaires à une séance de sensibilisation ;
- le nombre de personnes parrainées.

L'évolution de la présence des personnes handicapées dans la fonction publique et les résultats de l'ensemble des autres mesures feront l'objet d'un suivi qui servira de base à une évaluation globale trois ans après la mise en place des mesures.

De plus, le gouvernement du Québec publiera annuellement les résultats d'embauche par ministère et organisme ainsi que pour l'ensemble du gouvernement.



CONCLUSION

Un Québec fier de sa diversité et ouvert sur le monde doit pouvoir compter sur une fonction publique à son image. Par le présent plan d'action, le gouvernement du Québec entend accroître de façon marquée l'embauche des personnes handicapées dans la fonction publique, les informer davantage sur les différentes étapes du processus d'embauche et sur les moyens d'évaluation ainsi que faciliter leur intégration.

La mise en œuvre de ce plan d'action est l'occasion pour les personnes handicapées de prendre la place qui leur revient et de contribuer ainsi au développement de l'État québécois.

La réalisation de ce plan d'action repose sur l'engagement de tous les ministères et organismes et sur la poursuite du partenariat avec les représentants des personnes handicapées.

Ensemble, nous pouvons mener à bien ce projet prometteur pour l'ensemble de la société québécoise.



