

**COMMENTAIRES SUR LA STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION
ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES**

M^e Daniel Carpentier, conseiller juridique
Muriel Garon, coordonnatrice de la recherche sociale
Direction de la recherche et de la planification
et
Monik Bastien, directrice par intérim
France Landry, conseillère en programmes d'accès à l'égalité
Direction des programmes d'accès à l'égalité

Document adopté à la 520^e séance de la Commission,
tenue le 19 janvier 2007, par sa résolution COM-520-5.1.2

A handwritten signature in dark ink, reading 'Jacinthe Gagnon'. The signature is fluid and cursive, with the first name 'Jacinthe' and the last name 'Gagnon' clearly distinguishable.

Jacinthe Gagnon
Secrétaire de la Commission

Traitement de texte

Chantal Légaré
Direction de la recherche et de la planification

Édition pour le site Web de la Commission

Le présent document a été édité par la Direction des communications de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à partir du texte officiel, en vue de répondre à des besoins pratiques.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
1 LES MESURES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	1
1.1 Le cadre législatif	1
1.2 Le modèle et ses conditions de réussite.....	2
1.3 Des conditions préalables à assurer.....	2
2 LES CIBLES À PRIVILÉGIER	3
3 OUTILS DÉVELOPPÉS, INITIATIVES ET COLLABORATIONS À POURSUIVRE ET À ENCOURAGER	5
3.1 L'auto-identification	5
3.2 La détermination de la sous-représentation.....	6
3.3 Un guide pour l'analyse du système d'emploi et l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité pour les personnes handicapées	6
3.4 Initiatives	7
3.5 Collaborations et publicisation des initiatives	8
CONCLUSION	9

INTRODUCTION

L'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées ont constitué une préoccupation constante de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse depuis l'introduction en 1979, dans la *Charte des droits et libertés de la personne*¹, du droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le fait qu'une personne est handicapée ou qu'elle utilise un moyen pour pallier un handicap. La Commission souhaite par sa participation à la présente consultation contribuer à ce que la stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées produise les résultats concrets tant attendus depuis près de trente ans.

L'approche de la Commission sur le contenu de la stratégie nationale s'inspire des commentaires qu'elle a formulés dans le cadre des consultations de l'Assemblée nationale sur les projets de loi 155 et 56, tenues en 2003 et 2004². La Commission est donc favorable à l'adoption et surtout à l'application rigoureuse de cette stratégie. Elle réitérera cependant certaines recommandations faites dans le passé, convaincue que des mesures devront s'ajouter à la stratégie pour en assurer la réussite.

La proposition actuelle d'adopter une stratégie nationale pour les personnes handicapées devrait également s'inscrire dans le contexte où l'Organisation des Nations Unies vient d'adopter, le 13 décembre 2006, la *Convention internationale sur les droits des personnes handicapées*, convention qui sera ouverte à la signature des États membres à compter du 30 mars 2007. Cette convention pose notamment le principe du droit au travail sans discrimination; elle reconnaît que les femmes handicapées sont exposées à de multiples discriminations et que les enfants handicapés doivent jouir des droits et libertés en toute égalité avec les autres enfants³. Tous ces éléments présentent un lien important avec la problématique de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées, comme nous le verrons dans les pages qui suivent.

1. LES MESURES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

1.1 Le cadre législatif

Depuis 1985, la partie III de la *Charte des droits et libertés de la personne* prévoit des mesures d'accès à l'égalité dans le cadre de programmes volontaires ou imposés. Ces programmes visent à « *corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public* »⁴. Par ailleurs, suite à une décision du Conseil des ministres en 1987, le gouvernement québécois se dotait d'un programme d'obligation contractuelle en vertu duquel certaines entreprises ou organisations soumissionnant pour l'obtention de contrats de biens et de services ou faisant une demande pour l'obtention d'une subvention doivent s'engager formellement à implanter un programme d'accès à l'égalité advenant l'adjudication d'un contrat ou l'octroi d'une subvention⁵. Les groupes visés par l'obligation contractuelle sont

¹ L.R.Q., c. C-12, ci-après « Charte ». Soulignons qu'en 1982 les mots « personne handicapée » ont été remplacés par « le handicap » terme qui tout en englobant les personnes handicapées couvre toutes les situations de handicap, même mineur, ou les cas où on perçoit à tort qu'une personne possède un handicap.

² COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des affaires sociales sur le Projet de loi n° 155, Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*, février 2003, Cat. 2.412.3.2; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des affaires sociales sur le Projet de loi n° 56, Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*, août 2004, Cat. 2.412.3.3.

³ Articles 6, 7 et 27.

⁴ Charte, article 86.

⁵ CDPDJ, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec, Bilan et perspective*, décembre 1998, p. 19.

les femmes, les minorités visibles et les Autochtones. Finalement en 2001, entrant en vigueur la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*⁶. Cette loi, modifiée en 2004 pour y inclure le groupe cible des personnes handicapées, impose aux organismes publics de corriger la situation de groupes cibles en appliquant un programme d'accès à l'égalité. Outre les personnes handicapées, les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les minorités ethniques sont visés par la Loi sur l'accès à l'égalité.

1.2 Le modèle et ses conditions de réussite

La mise en place de tels programmes signifie l'identification des effets cumulatifs d'une discrimination systémique et des pratiques qui la soutiennent. Par la suite, des mesures spéciales peuvent être développées en faveur des groupes ciblés qui, du fait de cette discrimination, connaissent un retard substantiel dans le domaine du travail et de l'éducation.

Ces mesures permettent d'accorder une préférence aux groupes cibles jusqu'à ce que soit atteinte une représentation équitable : embauche et promotion préférentielles à compétence équivalente. La loi confirme le caractère non discriminatoire de ces mesures préférentielles puisque celles-ci constituent un moyen pour réparer une discrimination systémique. Cependant ces mesures sont temporaires et doivent être levées dès que les objectifs visés sont atteints.

Pour assurer des résultats à long terme dans l'égalité des chances, des analyses des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines doivent être effectuées afin de permettre l'implantation des différentes mesures nécessaires dont celles reliées à l'accommodement raisonnable. Ce questionnement doit avoir lieu au début du processus et prévoir des mécanismes de révision sur une base continue. On doit également suivre l'évolution des mentalités et prendre au fil du temps les moyens requis pour assurer aux personnes handicapées une participation réelle à la vie de l'organisation.

De plus, l'expérience a permis d'identifier les principales conditions de réussite pour l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité. D'abord, la haute direction doit s'impliquer concrètement tout au long du processus et soutenir les efforts de toutes les ressources concernées. Des personnes ayant un niveau hiérarchique significatif et une influence réelle doivent être désignées pour accomplir les travaux requis, notamment toutes les activités d'information et de consultation avec tous les intervenants. Enfin, plus un lien étroit est établi entre la mission de l'organisme ou de l'entreprise avec les objectifs du programme d'accès à l'égalité, plus on est en mesure de garantir l'intégration réussie des personnes handicapées.

1.3 Des conditions préalables à assurer

Un problème, souvent signalé pour expliquer les difficultés d'atteindre les objectifs de ces programmes, demeure toutefois celui de la présence des compétences au sein des groupes visés. L'acquisition de ces compétences a en effet souvent été freinée par l'importance des obstacles à surmonter par les personnes victimes de discrimination. Le dossier des femmes est éloquent à ce propos. Celui des personnes handicapées n'échappe pas à ce constat. L'accès à l'éducation est donc un lieu d'intervention essentiel pour assurer aux personnes handicapées un accès au marché du travail qui soit comparable à celui des personnes qui ne vivent pas avec une déficience.

Les données analysées dans le document du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale confirment d'ailleurs clairement les vertus de la formation. Elles montrent bien que les effets de la présence de déficiences disparaissent pour les personnes de 16 à 34 ans ou pour les filles – ces dernières étant pourtant de façon générale doublement discriminées – lorsqu'elles acquièrent une formation supérieure. Les efforts ne sauraient évidemment pas se limiter aux cycles plus avancés de la formation. C'est à toutes les étapes de la formation que les modes d'inclusion doivent être repensés et que le regard doit demeurer vigilant.

⁶ L.R.Q., c. A-2.01, ci-après, « Loi sur l'accès à l'égalité ».

On sait que le succès en éducation se construit depuis le plus jeune âge. Or, bien que des progrès aient été réalisés en regard de la stimulation précoce et dans l'intégration des élèves qui présentent une déficience aux milieux ordinaires de l'enseignement, l'inclusion scolaire de la plus grande part de ces élèves, principalement ceux qui présentent une déficience intellectuelle, progresse trop lentement. Elle demeure un objectif à viser impérativement et dans les meilleurs délais. La Commission est consciente qu'un des freins importants à la transition du mode actuel d'organisation des services d'adaptation scolaire à un modèle inclusif (c'est-à-dire offrant les conditions nécessaires à la pleine participation des élèves qui présentent des incapacités diverses aux milieux ordinaires de formation) réside dans le manque de ressources permettant de concevoir et d'assurer l'implantation d'un nouveau modèle organisationnel. Aussi s'est-elle attaquée à la recherche de modèles déjà éprouvés et des expériences de transition vers un système inclusif. Elle compte bientôt faire connaître le produit de ce travail dans un document qui fera également part de l'évolution des grands principes en la matière développés sur le plan international au cours de la dernière décennie.

Au-delà de la scolarité obligatoire, les barrières à l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle ou technique ont été à maintes reprises signalées. Or on ne cesse de répéter que les pénuries de main-d'œuvre sont importantes dans les domaines exigeant une telle formation. Un travail d'extension des initiatives porteuses identifiées ici et ailleurs à ce propos demeure à faire et le financement de telles initiatives à assurer. Il en est de même des expérimentations en matière de transition école/vie active. L'accès aux cycles supérieurs de la formation doit également être facilité et les adaptations requises être considérées comme un investissement social rentable. De façon plus globale, l'appui à la formation des personnes handicapées doit se matérialiser à toutes les étapes de la vie, quel que soit le moment où la situation de handicap apparaît.

2. LES CIBLES À PRIVILÉGIER

Notons, d'entrée de jeu que le groupe des personnes handicapées qui fait l'objet des propositions qui suivent est un groupe d'une grande hétérogénéité, ce qui constituera la particularité des mesures requises pour assurer le succès des programmes à développer à leur intention. Le fait qu'une personne est handicapée peut être lié à la présence de déficiences physiques, sensorielles, intellectuelles ou psychiques. Celles-ci peuvent présenter des niveaux variables d'intensité. Leur apparition peut se situer à divers moments de la vie de la personne. Elles peuvent affecter de façon plus ou moins importante les aptitudes à travailler ou à prendre part à la vie sociale. Enfin, elles peuvent être corrigées de différentes façons, des mesures d'accommodement susceptibles d'assurer une inclusion à part entière pouvant ou non être requises.

Les programmes d'accès à l'égalité sont, de l'avis de la Commission, le meilleur moyen pour favoriser l'égalité de fait, notamment des personnes handicapées, puisqu'ils prévoient des mesures correctrices aux pratiques des entreprises, des objectifs d'embauche et de promotion qui tiennent compte de la disponibilité des personnes faisant partie des groupes cibles ainsi que des mesures d'accommodement appropriées.

Déjà en 1998, la Commission avait dressé un bilan des résultats d'application sur plus d'une décennie des diverses mesures législatives ou gouvernementales relatives aux programmes d'accès à l'égalité. En ce qui concerne les personnes handicapées, seuls les programmes volontaires ou ceux imposés suite à une enquête de la Commission pouvaient les viser puisque l'existence des plans d'embauche prévus à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* excluait ce groupe des programmes du gouvernement et de ceux résultant de l'obligation contractuelle. La Commission recommandait alors au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour rendre ses programmes d'accès à l'égalité et ceux résultant de l'obligation contractuelle applicables aux personnes handicapées⁷.

⁷ Bilan, précité, note 5, recommandations 12 et 20.

Rappelons qu'en 1978, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* prévoyait que les employeurs devaient se doter d'un plan d'embauche des personnes handicapées. Force fut de constater que l'approche des plans d'embauche n'a pas produit les résultats escomptés, ni même approché un tant soit peu l'objectif de favoriser l'embauche des personnes handicapées. D'ailleurs, lors des débats entourant l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité*, puis lors de ceux tenus lors de la réforme de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, le constat sur l'inefficacité de cette mesure a été posé par la Commission et par de nombreux intervenants.

Pour la Commission, aux fins de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, la stratégie nationale doit miser sur une implantation élargie des PAE et cibler les deux secteurs suivants : la fonction publique du Québec et les entreprises privées.

Le secteur de la fonction publique doit être visé de façon prioritaire. Pour qu'une stratégie nationale puisse porter fruit, nous estimons que l'État agissant à titre d'employeur, l'un des plus importants au Québec et qui se doit d'être un employeur modèle puisqu'il propose cette stratégie, doit s'engager de façon claire et convaincante en faveur de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées. Il devra à cette fin élaborer un programme d'accès à l'égalité à l'égard des personnes handicapées dans la fonction publique. Cet engagement devrait à tout le moins être assujéti à toutes les dispositions de la Partie III de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁸. Cette recommandation faite en 1998 et réitérée en 2003 et 2004⁹ reposait sur le constat que malgré les très sérieuses réserves émises par la Commission dans son rôle consultatif sur les programmes d'accès à l'égalité du gouvernement, les modifications nécessaires n'avaient pas été suivies. De plus, les effets des mesures prévues dans ces programmes à l'égard des communautés culturelles apparaissaient plutôt faibles. Il y a tout lieu de croire que cette situation demeure et demeurera si les programmes d'accès à l'égalité du gouvernement ne sont pas assujettis aux mêmes règles applicables aux programmes des autres employeurs. Le gouvernement pourrait également décider d'assujettir ses ministères et organismes de la fonction publique aux obligations prévues à la *Loi sur l'accès à l'égalité*, tout comme il l'a décidé en 2001 pour les autres organismes publics.

De plus, n'y aurait-il pas lieu de mieux faire connaître les actions entreprises dans la fonction publique en matière d'accès à l'égalité ? La *Loi sur l'administration publique*¹⁰ prévoit à son article 29 la discussion en commission parlementaire de la gestion administrative des ministères et organismes. Il y est précisé que la commission parlementaire peut notamment discuter des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité. Il serait souhaitable que ces résultats obtenus fassent partie des éléments prévus à l'article 24 de cette même loi, éléments qui doivent faire partie du rapport annuel de gestion d'un ministère ou d'un organisme. Ceci permettrait un meilleur examen de la situation des programmes d'accès à l'égalité dans chacun des ministères et organismes.

Afin que le secteur privé puisse prendre des mesures qui auront un impact réel sur la situation des personnes handicapées, la Commission demeure d'avis que le programme d'obligation contractuelle doit inclure le groupe cible des personnes handicapées. Elle réitère donc cette recommandation adressée au gouvernement en 1998, 2003 et 2004¹¹.

Quant aux programmes volontaires, l'expérience de la Commission révèle que l'absence d'encadrement de ceux-ci conduit à des résultats insatisfaisants. En effet, ces programmes volontaires ne sont pas soumis à l'approbation de la Commission parce que cette obligation prévue au premier alinéa de l'article 87 n'a jamais été mise en vigueur. Un programme d'accès à l'égalité volontaire élaboré par une entreprise privée peut donc dans les faits ne pas rencontrer les exigences de la Charte ou ses mesures s'avérer

⁸ Bilan, précité, note 5, recommandation 6.

⁹ Mémoires sur les projets de loi 155 et 56, précités, note 2.

¹⁰ L.R.Q., c. A-6.01.

¹¹ Bilan, précité, note 5, recommandation 20, mémoires sur les projets de loi 155 et 56, précités, note 2.

inefficaces et ce, sans que les moyens de contrôle prévus dans la Charte puissent être appliqués. La Commission est d'avis que l'approche des programmes dits volontaires devrait être à la fois plus incitative et plus exigeante pour l'entreprise qui souhaite s'y engager.

Afin qu'un tel programme volontaire soit efficace, il devrait être constitué d'un engagement formel par l'entreprise et s'accompagner de mesures de vérification et de validation du programme. De plus, éventuellement, après un certain nombre d'années, ce programme devrait faire l'objet d'un contrôle de sa conformité aux règles applicables à tout programme d'accès à l'égalité.

Pour inciter les entreprises privées à s'y engager, elles devraient trouver un certain profit à mettre en place un tel programme dans ces conditions. D'abord, le vieillissement de la main-d'œuvre et la pénurie appréhendée de main-d'œuvre qualifiée feront en sorte que les entreprises seront confrontées non seulement à une plus grande présence de travailleurs affectés par une déficience plus ou moins grave, mais aussi à un besoin de main-d'œuvre que les personnes handicapées pourraient combler. Dans ce contexte, des mesures incitatives, notamment fiscales, pourraient aider les entreprises à s'engager dans un tel programme. Dans le cas où le programme volontaire ne respecterait pas les critères habituellement applicables à un programme d'accès à l'égalité ou s'avérerait inefficace, la perte de ces avantages, voire le remboursement des avantages reçus, constituerait sans doute une sanction suffisante pour amener une entreprise à corriger les éléments du programme qui ne rencontrent pas ces critères.

Après un certain nombre d'années d'application de ce type de programme volontaire, il y aurait lieu d'en analyser l'impact et, éventuellement, dans le cas où cet impact serait négligeable, de considérer l'adoption d'une loi dite proactive en matière d'accès à l'égalité similaire à la Loi sur l'accès à l'égalité.

3. OUTILS DÉVELOPPÉS, INITIATIVES ET COLLABORATIONS À POURSUIVRE ET À ENCOURAGER

Afin de soutenir le travail de développement des programmes d'accès à l'égalité par les employeurs, divers outils ont été développés par la Commission, des initiatives et collaborations ont été amorcées.

3.1 L'auto-identification

Parmi les outils élaborés et ayant fait l'objet d'expérimentation, mentionnons d'abord un questionnaire qui permet aux membres du personnel de s'auto-identifier comme appartenant au groupe des personnes handicapées. La précision de l'exercice est assurée par la présentation des objectifs poursuivis par cette cueillette, en lien avec la mise en œuvre d'un PAE, et par la définition de la notion de « personne handicapée » inscrite dans la loi (L.R.Q., E-20.1). Il est à noter que les personnes handicapées ne sont pas limitées à une appartenance à un seul groupe, car on les retrouve également dans les autres groupes visés par les divers programmes d'accès à l'égalité en emploi, tel les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les minorités ethniques.

La compilation des réponses aux questionnaires d'auto-identification sert à établir la proportion des personnes handicapées qui occupent les différents emplois et catégories d'emplois d'une organisation et à comparer cette proportion avec la situation des personnes qui ne font pas partie de ce groupe.

L'opportunité de fragmenter le groupe des personnes handicapées a été soulevée. La Commission considère que cette option pourrait nuire à la mise en œuvre des programmes à leur intention.

D'abord, comme l'établissement des groupes de références, dont les personnes handicapées, s'effectue par un mécanisme d'auto-identification, fractionner ce groupe par une « sous catégorisation » subjective, telle l'appréciation personnelle de la gravité du handicap (légère, modérée, grave ou très grave), complexifierait beaucoup le processus d'auto-identification.

La fragmentation du groupe des personnes handicapées en divers sous-groupes mettrait de plus en péril la fiabilité statistique des données de référence, sous-représentation et taux de disponibilité, en raison de la faiblesse des effectifs dans chacune des catégories ainsi générée.

Finalement, la fragmentation des cibles complexifierait sensiblement la gestion de ce programme. Elle rendrait difficiles les suivis administratifs à assurer par les responsables dans les organismes assujettis aux PAE. Cette situation risquerait de mettre en jeu l'atteinte d'objectifs concrets de représentation des personnes handicapées dans les organisations.

3.2 La détermination de la sous-représentation

La Commission fournit, de plus, aux organismes et entreprises soumis à l'obligation d'élaborer un PAE les analyses de disponibilité requises dans cet exercice.

Le but d'un programme d'accès à l'égalité est d'accroître la représentation des membres des groupes visés dans les emplois où la Commission a déterminé une sous-représentation et d'assurer le respect de leur droit à l'égalité au sein des organismes et des entreprises. La sous-représentation correspond à l'écart entre les taux de disponibilité des personnes handicapées dans chaque catégorie professionnelle et leur représentation au sein des catégories professionnelles dans l'entreprise ou l'organisme. Un programme d'accès à l'égalité comprend les objectifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé. Les objectifs quantitatifs poursuivis correspondent aux taux de disponibilité des membres des groupes visés compétents et aptes à acquérir cette compétence dans la zone appropriée de recrutement.

Pour les personnes handicapées, la Commission détermine les taux de disponibilité à partir des banques statistiques résultant de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 (EPLA) en se basant sur les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi pour le Canada. Cela permet d'identifier des objectifs pour chaque regroupement d'emplois à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise ou de l'organisme, selon chaque niveau de compétence requis. Cela permet également de faire le lien avec l'information recueillie sur les compétences et l'expérience requises pour chaque type d'emploi.

Compte tenu des renseignements fournis par Statistique Canada sur la fiabilité plus faible des données recueillies pour le Québec, la Commission utilisera comme base de référence les données canadiennes.

Ces banques de données, mêmes si elles ne sont pas idéales, semblent les plus appropriées présentement parmi celles disponibles pour les fins des programmes d'accès à l'égalité. Lorsque de nouvelles banques de données seront développées et disponibles pour donner une meilleure information sur la disponibilité des personnes handicapées, la Commission les analysera afin d'en évaluer la valeur quant à la précision des données, leur fiabilité statistique et de leur pertinence à tenir compte des qualifications requises par les emplois concernés.

3.3 Un guide pour l'analyse du système d'emploi et l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité pour les personnes handicapées

En raison de l'ajout des personnes handicapées comme groupe visé par la Loi sur l'accès à l'égalité, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse produira en 2007 un guide s'adressant aux employeurs pour faciliter leur démarche à mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité.

Ce guide couvrira tous les volets d'un programme d'accès à l'égalité ¹² pouvant faciliter l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées :

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

- la définition des objectifs pour accroître la représentation des personnes handicapées en emploi dans les organismes soumis à la Loi, notamment par l'application de taux de nomination préférentiel;
- l'analyse du système d'emploi spécifique pour repérer les obstacles à l'emploi envers les personnes handicapées, particulièrement dans les politiques et pratiques inhérentes au recrutement, à la formation et à la promotion;
- l'élaboration d'un plan d'action précisant les mesures de redressement et d'égalité de chances qui corrigeront les pratiques du système d'emploi faisant obstacle à une juste représentation des personnes handicapées.

En toute circonstance, le guide précisera que l'employeur doit évaluer la personne en fonction de ses capacités personnelles et non en fonction des préjugés et stéréotypes associés au groupe des personnes handicapées. L'égalité en matière d'emploi signifie que nul ne doit se voir refuser un emploi ou une promotion pour des raisons qui n'ont rien à voir avec ses compétences.

Par contre, l'égalité ne résulte pas toujours d'un traitement identique. Il y a des circonstances où la véritable égalité exige que des personnes ou des groupes soient traités différemment afin de respecter les différences entre individus et de répondre à leurs besoins spécifiques. Il s'agit du fondement de l'obligation d'accommodement. L'accommodement concerne l'ensemble des actions visant l'adaptation des règles, des pratiques, des exigences d'emplois ainsi que le matériel et les lieux de travail pour répondre aux besoins des personnes handicapées, conditionnellement à ce que l'accommodement n'impose pas de contrainte excessive à l'employeur. Le guide de la Commission illustrera par des exemples certaines actions à privilégier.

De plus, le guide indiquera les ressources disponibles au Québec pour soutenir les employeurs pour l'intégration des personnes handicapées.

3.4 Initiatives

La Commission considère que les moyens de promotion de l'embauche des personnes handicapées auprès de l'entreprise doivent être diversifiés. Nombreuses sont les entreprises qui considèrent que l'embauche de personnes handicapées constitue une bonne pratique pour promouvoir leur image corporative. Nombreuses aussi sont les entreprises qui n'arrivent pas à recruter la main-d'œuvre compétente dont elles ont besoin pour atteindre leur capacité de production. La mise en place de moyen de contact entre l'offre d'emploi et la demande de la part des personnes handicapées exige un travail d'innovation.

Une initiative amorcée grâce à la collaboration d'Emploi-Québec et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, constitue un excellent exemple de ce type de couplage : il s'agit de la première phase d'un projet qui permet actuellement aux entreprises et organismes ayant un programme d'accès à l'égalité de faire mention de l'existence de leur programme d'accès à l'égalité et d'identifier les groupes cibles invités à présenter leur candidature dans le fichier *Placement en ligne*.

Dans une deuxième phase, la Commission proposera le développement d'un instrument qui donnera aux chercheurs d'emploi, notamment les personnes handicapées, la possibilité de mentionner leur appartenance à l'un des groupes visés par ces programmes. Ainsi les employeurs ayant un programme d'accès à l'égalité pourront accéder directement à une banque de candidatures en lien avec les objectifs à rencontrer dans leur programme.

D'autres initiatives revêtent une forme tout à fait positive et valorisante à la fois pour les chercheurs d'emplois et pour les entreprises soucieuses d'éliminer les traces d'éventuelles pratiques passées ayant freiné l'accès de personnes handicapées dans leur personnel. Ainsi, en France, la semaine du rendez-vous de l'emploi appelée « *job dating* » est une occasion de donner à la recherche d'une combinaison heureuse employeur/employé – dans le cadre d'une obligation clairement faite aux entreprises de se conformer aux exigences de la loi – une forme tout à fait stimulante et dynamique : celle d'une course au bon candidat de la part de l'entreprise et de séduction d'une entreprise attirante de la part des candidats.

Au Québec, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO) offre ce genre de services pour les chercheurs d'emploi sous la forme de journée contact des étudiants avec les employeurs¹³. Ces activités s'adressent aux étudiants des cégeps et universités ayant une limitation fonctionnelle (incluant les difficultés liées à la santé mentale ou aux troubles d'apprentissage) qui poursuivent ou qui ont complété des études postsecondaires. Elles permettent à ces personnes de rencontrer des employeurs, de faire connaître leurs compétences et de connaître les possibilités d'emplois. Elles permettent aussi aux entreprises de découvrir des candidatures intéressantes.

3.5 Collaborations et publicisation des initiatives

Diverses expériences démontrent l'importance d'établir des collaborations pour assurer l'égalité de fait.

Ainsi, dans le cadre du développement des programmes d'accès à l'égalité, la Commission a établi une collaboration soutenue avec les cégeps et les commissions scolaires suite à une entente formelle avec le réseau de l'Éducation. Cette collaboration a permis d'adapter la démarche et les outils à la réalité de ce réseau et ainsi de faciliter le travail de ces organismes. Un processus de collaboration formelle est également déjà établi avec le réseau de la santé et des services sociaux. Son objectif : l'élaboration de la stratégie la plus efficace possible pour développer et implanter des programmes d'accès à l'égalité dans la nouvelle réalité des organismes du réseau.

La Commission collabore aussi avec l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) dans plusieurs dossiers notamment dans le cadre de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité. La consultation effectuée auprès de l'OPHQ pour le développement du questionnaire utilisé par les organismes pour procéder à l'opération d'auto-identification parmi leur personnel en est un exemple. De plus, dans le cadre de l'actualisation de la politique d'ensemble *À part...égale*, des tables de concertation nationales ont été créées sur les dix-sept thématiques d'intervention identifiées par l'OPHQ depuis l'adoption de cette politique. La Commission participe à deux de ces tables dont les thèmes sont les « Droits et participation citoyenne » et l'« Accès au travail et à la vie active ». Le mandat des membres de ces tables de concertation est d'identifier les obstacles inhérents à leur champ d'action et de formuler des objectifs de réduction de ces obstacles.

Enfin, la Commission collabore avec le CAMO dans l'élaboration de stratégies et de mesures d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes handicapées. Axée sur la concertation et le partenariat avec divers représentants du milieu de travail mais particulièrement du mouvement associatif des personnes handicapées, cette collaboration permet d'adapter des outils et des mesures pour supporter le développement des PAE à la réalité des personnes handicapées.

Convaincue de la richesse de ces initiatives, la Commission est prête à collaborer, à encourager et à publiciser, auprès des organismes et entreprises avec lesquels elle travaille, toute autre initiative dans le domaine de l'intégration et du maintien à l'emploi des personnes handicapées.

Une publicisation plus large des expériences positives en matière d'accès à l'égalité en emploi constitue également une approche à favoriser. La publication des bonnes pratiques mises en place par les organismes et entreprises engagées dans une action de correction des lacunes passées dans leur système d'emploi pourrait, par exemple, être encouragée et entourée de prestige.

¹³ Le CAMO pour personnes handicapées est un comité provincial qui développe des stratégies et des outils pour que les personnes handicapées aient accès à l'emploi et à la formation nécessaire à leur intégration au marché du travail. Il n'offre aucun service direct aux personnes handicapées. Il agit à partir des décisions prises à son conseil d'administration composé de représentantes et représentants des syndicats, du milieu associatif, des entreprises, des organismes et ministères concernés. Le CAMO joue un important rôle avisé auprès d'Emploi-Québec.

De la même façon, les bénéfices liés à l'ouverture des entreprises et des organismes au recrutement de catégories d'employés jadis négligées devraient faire l'objet de publicisation : amélioration des pratiques de dotation, amélioration de la perception de l'équité dans l'entreprise, développement de la capacité d'innovation au sein des équipes et de la créativité dans la résolution des problèmes, amélioration de la réputation de l'entreprise, amélioration de sa capacité d'attraction d'une main-d'œuvre compétente, ouverture d'occasions d'affaire nouvelles par la capacité d'être à l'image des marchés qu'on dessert, réduction des risques de poursuite¹⁴, etc.

Pour sa part, la Commission, conformément à l'engagement qu'elle avait pris, a rendu public en décembre 2006, sur son site Web, les résultats de sous-représentation pour les quatre premiers groupes cibles visés par la Loi sur l'accès à l'égalité (femmes, minorités visibles, Autochtones et minorités ethniques). Elle s'engage à intégrer à son site à et mettre à la disposition du public, sur une base régulière, ses données sur la sous-représentation des personnes handicapées, et cela dès que celles-ci seront disponibles. Ces résultats préciseront ainsi les objectifs à rencontrer par les organismes assujettis à cette Loi pour les personnes handicapées. Ils permettront aux chercheurs d'emplois ciblés d'orienter leurs candidatures. La Commission publiera également les initiatives et les mesures ayant donné des résultats particulièrement marquants qui ont été mises en place par les entreprises et les organismes dans la gestion de leurs ressources humaines.

CONCLUSION

L'expérience développée au fil des ans ainsi que les outils et balises élaborés ont permis de faire des programmes d'accès à l'égalité un instrument particulièrement bien adapté pour atteindre les objectifs visés lors de sa conception. Appliqué avec rigueur et détermination, il permet d'assurer la représentation des groupes ciblés en fonction de leurs compétences dans les milieux de travail. C'est l'absence de rigueur et de volonté qui explique la plus grande part de l'écart entre les objectifs fixés et l'atteinte des résultats.

Afin que la stratégie nationale puisse donner des résultats concrets, la Commission est convaincue que les programmes d'accès à l'égalité devront être considérés comme un élément essentiel de cette stratégie. À cette fin, elle recommande :

- QUE le gouvernement établisse des programmes d'accès à l'égalité dans ses ministères et organismes dont le personnel fait partie de la fonction publique et que ces programmes soient assujettis à des mesures de contrôle et de sanction;
- QUE le groupe des personnes handicapées soit ajouté au programme d'obligation contractuelle;
- QUE les programmes d'accès à l'égalité dits volontaires soient soutenus par des mesures incitatives et fassent l'objet de mesures de vérification et de validation et, éventuellement, de mesures de contrôle de leur conformité.

Afin qu'un programme d'accès à l'égalité soit un moyen véritablement efficace pour assurer l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, la Commission rappelle que des conditions essentielles à sa réussite doivent être rencontrées. La Commission continue d'offrir et de développer des outils qui permettent aux employeurs de satisfaire ces conditions tout en poursuivant et en encourageant des initiatives et des collaborations afin de faciliter la connaissance et l'utilisation des bonnes pratiques.

La Commission est par ailleurs convaincue que les efforts consentis pour assurer l'accès à l'égalité des personnes handicapées dans le système d'éducation et en matière de formation continue, s'ils sont orientés de façon efficace, auront pour effet d'élever progressivement les compétences disponibles. La

¹⁴ Voir à ce propos l'analyse de CHICHA Marie-Thérèse, *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, Genève, Bureau international du Travail, 2006.

conséquence escomptée, c'est que les objectifs fixés à l'aide des outils actuels utilisés pour la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité, auxquels on reproche parfois de ne refléter que les compétences disponibles à un moment donné, doivent être révisés progressivement à la hausse au fil des ans. Tel est bien le caractère dynamique d'une lutte à la discrimination envisagée de façon systémique.