
**Projet de loi n° 41 : Loi
modifiant la Loi sur la fonction
publique principalement en
matière de dotation des
emplois**

**Avis de l'Office des personnes handicapées du Québec
à la Commission des finances publiques**

Septembre 2013

RÉDACTION

Annie Mercure
Conseillère
Direction de l'intervention nationale

SOUS LA SUPERVISION DE

Anne Bourassa
Directrice à l'intervention nationale

APPROBATION

Conseil d'administration de l'Office
le 27 septembre 2013

LE

27 septembre 2013

MISE EN PAGE

Marjolaine Héroux

*Ce document est disponible en médias adaptés
sur demande.*



O:\DIN\GDoc\2354 SOUTIEN VIE
COMMUNAUTAIRE\2354-02-06 Fonction publique du QCMEM
Projet de loi 41_Approuvé CA_AM.doc

N/D 2354-02-06

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
COMMENTAIRES GÉNÉRAUX	3
IMPACTS POSSIBLES DU PROJET DE LOI N° 41 SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE	5
FONCTION DE SOUTIEN-CONSEIL DU PRÉSIDENT DU CONSEIL DU TRÉSOR AUPRÈS DES MO EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES	5
MESURES D'ADAPTATION POUR LES ÉVALUATIONS COMPLÉMENTAIRES.....	6
MESURES POUR FAVORISER LE RECRUTEMENT ET L'EMBAUCHE DES ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES	8
BONIFICATION DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE AFIN DE RENFORCER LES ORIENTATIONS EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES	11
NOUVEAU TITRE À PRIVILÉGIER POUR LE « PLAN D'EMBAUCHE »	11
MISES À JOUR ET ÉVALUATIONS PÉRIODIQUES DU « PLAN D'EMBAUCHE ».....	14
CONCLUSION	19

INTRODUCTION

Le gouvernement du Québec a adopté en 1978 une première légalisation relative aux personnes handicapées intitulée la Loi assurant l'exercice des personnes handicapées. Une révision en profondeur de cette loi a été effectuée en 2004.

Ainsi, la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (ci-après la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées) vise notamment une responsabilisation de tous les acteurs en vue de favoriser l'intégration à la société des personnes handicapées au même titre que tous les citoyens. Cette loi précise également la mission de l'Office, énoncée à l'article 25, qui est centrée sur l'objectif d'améliorer les possibilités offertes aux personnes handicapées de s'intégrer et de participer ainsi pleinement à la vie en société. L'Office doit assumer plusieurs devoirs. Il fait notamment des représentations dans l'intérêt des personnes handicapées et de leur famille, autant au plan collectif qu'individuel.

Afin d'exercer son rôle de soutien-conseil auprès des ministères et organismes publics (MO) et auprès des autorités ministérielles, l'Office désire saisir l'occasion du dépôt, en mai dernier, à l'Assemblée nationale du projet de loi n° 41, Loi modifiant la Loi sur la fonction publique principalement en matière de dotation des emplois, pour transmettre son avis sur celui-ci ainsi que sur de possibles modifications à la Loi sur la fonction publique. Cette façon de faire respecte également l'esprit de l'article 61.2 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées qui prévoit que la ministre soit consultée lors de l'élaboration de mesures prévues par les lois et règlements qui pourraient avoir un impact significatif sur les personnes handicapées.

Une des priorités d'intervention de la politique gouvernementale *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*, adoptée par le gouvernement du Québec en 2009, est de concevoir des lois, des politiques, des programmes et des services sans

obstacles. Ainsi, l'analyse de l'Office du projet de loi n° 41 et les recommandations formulées dans ce mémoire visent à s'assurer que le projet de loi :

- contribue à diminuer les obstacles que vivent les personnes handicapées quant à l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées au sein de la fonction publique;
- ne crée pas de nouveaux obstacles à l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Le présent avis est divisé en trois parties, dont la première présente des commentaires généraux sur le projet de loi n° 41. La deuxième partie soulève des enjeux relatifs aux modifications, prévues par le projet de loi n° 41, aux fonctions du Conseil du trésor et au processus de dotation de la fonction publique. La troisième partie propose des modifications à la Loi sur la fonction publique qui ne sont pas inscrites au projet de loi n° 41. Celles-ci mettent l'accent sur ce que l'on nomme actuellement le *Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées*¹, adopté en 1984.

¹ CONSEIL DU TRÉSOR (1984), *Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées*, Dernière mise à jour le 10 juillet 2001, [s. l.], Conseil du trésor, 10 p.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Le projet de loi n° 41 apporte différentes modifications à la Loi sur la fonction publique, dont plusieurs concernent le processus de dotation des emplois. L'Office loue l'objectif de vouloir simplifier et accélérer le processus de recrutement. Il croit aussi que les modifications qui pourraient faciliter la fidélisation des emplois étudiants ou stagiaires et la nomination de personnes retraitées de la fonction publique pour des emplois de durée déterminée pourraient être bénéfiques à l'intégration et au maintien à l'emploi des personnes handicapées. En effet, si des mesures étaient ajoutées afin d'augmenter le taux d'embauche des personnes handicapées pour des emplois étudiants et stagiaires, ces emplois pourraient représenter une excellente porte d'entrée dans la fonction publique pour les personnes handicapées.

L'Office est d'avis que l'on doit demeurer vigilant face aux modifications du cadre réglementaire et normatif qui pourraient suivre l'adoption du projet de loi n° 41. Outre les exemples fournis dans la prochaine section du présent avis, notons la nécessité de rendre accessible les documents et services en vertu de la politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées*, adoptée au Conseil des ministres en 2006, et des standards sur l'accessibilité du Web, adoptés récemment par le Conseil du trésor. L'accessibilité des documents et services devra particulièrement s'appliquer si la possibilité de postuler en ligne était offerte à l'ensemble des candidats.

IMPACTS POSSIBLES DU PROJET DE LOI N° 41 SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans l'ensemble, le projet de loi n° 41 ne semble pas apporter de changements importants pouvant affecter les dispositions portant sur l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées qui sont présentement incluses dans la Loi sur la fonction publique. Toutefois, les modifications proposées à cette loi font partie d'une série de changements à prévoir en matière de dotation des emplois dans la fonction publique. Le projet de loi n° 41 ouvre ainsi la voie à des modifications de règlements et d'autres documents d'orientation, comme les politiques et directives, qui pourraient avoir un impact sur cet accès. Il faudra donc s'assurer que les modifications qui suivront ce projet de loi en matière de dotation ne créeront pas de nouveaux obstacles à l'accès à l'égalité en emploi aux personnes handicapées ou ne réduiront pas les actions et mesures visant cet accès.

L'Office formule ci-dessous trois recommandations en lien avec différents changements à prévoir suite aux modifications à la Loi sur la fonction publique.

Fonction de soutien-conseil du président du Conseil du trésor auprès des MO en matière d'égalité en emploi des personnes handicapées

Le projet de loi n° 41 apporte des modifications à l'article 99 de la Loi sur la fonction publique qui détermine les fonctions du président du Conseil du trésor. Une de ces fonctions, détaillée au paragraphe 7, consiste à proposer des mesures au gouvernement et MO pour, entre autres, assurer l'accès à l'égalité en emploi. Ce paragraphe se verrait supprimé par le projet de loi n° 41 qui prévoit, en contrepartie, l'ajout d'autres paragraphes portant sur les fonctions du président du Conseil du trésor, dont celui-ci : « 7.2° proposer au Conseil du trésor des orientations et des politiques

dans les différents domaines de la gestion des ressources humaines, dont des mesures pour assurer l'accès à l'égalité en emploi; » (art. 22 du projet de loi n° 41).

L'Office ne voit aucune objection à ce que les orientations et les mesures en matière de gestion des ressources humaines et d'accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique soient adoptées par le Conseil du trésor et que ce soit le président du Conseil du trésor qui en fasse la proposition. Toutefois, l'Office est d'avis qu'il faut s'assurer que le président du Conseil du trésor puisse conserver également sa fonction de soutien-conseil auprès des MO en matière d'accès à l'égalité en emploi.

Une façon de s'en assurer serait de bonifier l'article 22 du projet de loi n° 41. Celui-ci propose un nouveau libellé au paragraphe 10 de l'article 99 de la Loi sur la fonction publique qui se lirait désormais comme suit : « 10^o conseiller et soutenir un ministère ou un organisme dans la mise en œuvre de programmes ou d'activités en matière de gestion de ressources humaines ». On pourrait ajouter à ce paragraphe le passage souligné suivant : « 10^o conseiller et soutenir un ministère ou un organisme dans la mise en œuvre de programmes ou d'activités en matière de gestion de ressources humaines, notamment en matière de gestion de la diversité et d'accès à l'égalité en emploi».

L'Office recommande que la Loi sur la fonction publique maintienne la fonction de soutien-conseil du président du Conseil du trésor auprès des MO en matière d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise.

Mesures d'adaptation pour les évaluations complémentaires

Le projet de loi n° 41 permettrait qu'un sous-ministre ou dirigeant d'organisme puisse effectuer, avant de procéder à la nomination d'une personne, à une évaluation

complémentaire en fonction de la nature et des particularités de l'emploi à pourvoir (art. 15). L'Office est d'avis que, si la possibilité d'effectuer des évaluations complémentaires par les gestionnaires des MO en vue de pourvoir un poste était de fait introduite, elle devrait être très balisée afin d'assurer une égalité d'accès en emploi aux candidates et candidats handicapés².

Il faudrait notamment demander que les MO qui se prévaudront de la possibilité d'une évaluation complémentaire offrent et permettent aux personnes handicapées des adaptations des moyens d'évaluation. Ces adaptations doivent tenir compte non seulement des caractéristiques de l'emploi, mais également des besoins spécifiques de la personne handicapée. De telles adaptations sont déjà prévues lors de la participation à un concours, que ce soit des adaptations aux conditions d'administration ou des moyens d'évaluation³.

L'Office recommande que, si l'administration d'évaluations complémentaires devenait possible, ces évaluations fassent l'objet de balises claires qui établissent notamment l'obligation que des adaptations soient apportées aux moyens d'évaluation en fonction des besoins spécifiques des candidats handicapés.

² Notons, à cet égard, que, dans son Rapport de vérification de l'accès aux emplois dans la fonction publique de mai 2007, la Commission de la fonction publique observe que les évaluations additionnelles à celles déjà effectuées pour se qualifier et être inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes « ne sont encadrées par aucune balise susceptible d'en assurer la qualité et l'équité » (p. 16). Le Secrétariat du Conseil du trésor a répondu à certaines préoccupations de la Commission de la fonction publique en produisant, en 2011, un *Guide d'entrevue d'embauche à l'intention des gestionnaires de la fonction publique* qui prévoyait notamment comme balises qu'aucune évaluation additionnelle des candidats ne devait avoir lieu après la déclaration d'aptitudes.

³ Voir *Bilan des programmes et des mesures : Accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise – 2002-2003; 2011-2012*, p. 9 : « [...] lorsqu'une personne handicapée participe à un concours, elle peut obtenir une adaptation des conditions d'administration ou des moyens d'évaluation en fonction de ses limitations – par exemple des pauses durant l'administration de l'examen, l'accès à de l'équipement spécialisé, l'agrandissement des caractères d'écriture des examens. »

Voir également le *Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées*, version 2001, p. 7.

Mesures pour favoriser le recrutement et l'embauche des étudiants et stagiaires

Les emplois étudiants et les stages au sein de la fonction publique représentent une excellente façon pour les étudiants handicapés d'acquérir une expérience de travail significative dans leur domaine de travail et une porte d'entrée intéressante au sein de la fonction publique québécoise. De plus, ces types d'emplois exigent peu ou pas d'expérience de travail préalable, de sorte que les étudiants handicapés font face à moins d'obstacles pour décrocher ces emplois.

L'Office salue par conséquent l'initiative de prévoir un processus de qualification particulier pour les personnes qui ont occupé un emploi d'étudiant ou de stagiaire. En effet, l'article 13 du projet de loi n° 41 prévoit l'insertion de l'article suivant à la Loi sur la fonction publique :

« 50.0.1. Une personne qui a occupé un emploi à titre d'étudiant ou de stagiaire peut être inscrite dans une banque de personnes qualifiées au terme de processus de qualification particuliers établis pour ces catégories de personnes. Le Conseil du trésor établit les règles de ces processus de même que leurs modalités d'accès. »

Ces processus de qualification particuliers pourraient attirer et fidéliser les étudiants et les stagiaires.

L'Office voit dans cette nouvelle disposition une occasion de prendre des actions et mesures pouvant contribuer à atteindre la cible de représentativité de 2 % de personnes handicapées dans l'effectif régulier ainsi que la cible d'embauche de 25 % pour l'ensemble des groupes cibles, incluant les personnes handicapées. Par conséquent, les efforts devraient être redoublés afin que des étudiants et stagiaires handicapés soient embauchés. Ceux-ci verraient ainsi augmenter leurs possibilités de se qualifier et d'intégrer par la suite la fonction publique.

De façon semblable, le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) permet aux personnes participantes qui réussissent leur projet d'emploi dans le cadre du PDEIPH de participer à un concours réservé en vue de se qualifier et d'être inscrites sur une liste de déclaration d'aptitudes⁴. Ce programme contribue ainsi à augmenter le nombre de personnes handicapées employés au sein de la fonction publique. Grâce notamment aux efforts de promotion du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) et de l'Office, de nombreux projets d'emplois sont soumis chaque année par des MO dans le cadre de ce programme bien que l'on sache que les ressources actuelles ne permettent pas de tous les financer. Pour les années financières 2004-2005 à 2011-2012, 265 personnes handicapées se sont qualifiées et ont été inscrites sur une liste de déclaration d'aptitudes à la suite de leur participation au PDEIPH⁵.

L'Office salue la possibilité de prévoir un processus de qualification particulier pour les personnes qui ont occupé des emplois à titre d'étudiants ou de stagiaires au sein de la fonction publique et recommande que des mesures supplémentaires soient prises afin d'embaucher davantage de personnes handicapées dans ces types d'emploi.

⁴ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2013), *Bilan des programmes et des mesures : Accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise – 2002-2003; 2011-2012*, Québec, Secrétariat du Conseil du trésor, p. 24.

⁵ *Loc. cit.*

BONIFICATION DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE AFIN DE RENFORCER LES ORIENTATIONS EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'Office propose dans cette section des modifications à la Loi sur la fonction publique qui se veulent complémentaires à celles proposées par le projet de loi n° 41 afin de permettre un renforcement des orientations et mesures à l'accès à l'égalité en emploi en matière de processus de dotation des emplois dans la fonction publique.

Nouveau titre à privilégier pour le « Plan d'embauche »

Ce qui est actuellement intitulé *Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées*⁶ (ci-après le « Plan d'embauche ») a été adopté en 1984 et a été modifié par la suite à quelques reprises. Ce plan identifie un objectif de représentation des personnes handicapées au sein de la fonction publique et des mesures favorisant notamment leur recrutement, leur sélection et leur intégration en emploi. Ces mesures incluent le PDEIPH.

La dernière version du « Plan d'embauche » qui est toujours en vigueur date de 2001. Ses assises ont cependant évolué depuis, ce qui se reflète mal dans son titre actuel. L'origine des assises du « Plan d'embauche » est rappelée dans le préambule de celui-ci :

« Les assises du plan d'embauche du Gouvernement du Québec trouvent leur origine, au même titre que pour tout autre employeur ayant plus de 50 salariés, dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées. Par ailleurs, elles reposent également sur la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées, adoptée le 18 février 1981, dans laquelle le gouvernement s'est formellement

⁶ CONSEIL DU TRÉSOR (1984), *Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées*, Dernière mise à jour le 10 juillet 2001, [s. l.], Conseil du trésor, 10 p.

engagé à soumettre à l'Office des personnes handicapées du Québec un plan visant à assurer l'embauche de personnes handicapées. »

Depuis, la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées a été modifiée et ne prévoit plus l'élaboration de plans d'embauche; la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées de 1981, quant à elle, n'est plus en vigueur. Cependant, le cadre légal et d'autres documents d'orientation ont depuis intégré différentes obligations du Conseil du trésor, de son président, et des MO relativement aux programmes d'accès à l'égalité en emploi et au « Plan d'embauche ». Les responsabilités attribuées à ces acteurs sont en cohérence avec le principe de responsabilisation des MO face à la participation des personnes handicapées dans leur secteur d'activité, principe introduit par la réforme majeure en 2004 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (art. 1.1).

Les assises légales actuelles en matière d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique se retrouvent dans différents documents juridiques. La Charte des droits et libertés de la personne (ci-après, la Charte) prévoit que le gouvernement du Québec doit exiger de ses MO dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique, l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe (art. 92). À la Charte s'ajoute le cadre légal que le *Bilan des programmes et des mesures : Accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise – 2002-2003; 2011-2012* (ci-après, le Bilan) résume en ces mots :

« La Loi sur la fonction publique (LFP) institue notamment un mode d'organisation des ressources humaines destiné à favoriser la contribution optimale, au sein de la fonction publique, des diverses composantes de la société québécoise (art. 3). Dans la Loi sur l'administration publique (LAP), le législateur a confié la responsabilité au Conseil du trésor, à titre de représentant de l'employeur, d'établir les programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique en vue de corriger la situation des groupes victimes de discrimination en emploi (art. 35). L'article 31 de cette même loi indique que le Conseil du trésor établit les politiques de gestion des

ressources humaines de la fonction publique en tenant compte des objectifs de la LFP⁷ ».

Outre ce cadre légal, les orientations et les fondements de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et les fondements sur lesquels repose la politique gouvernementale *À part entière*, adoptée en 2009, doivent maintenant guider le « Plan d'embauche ». Notons d'ailleurs que la définition de « personnes handicapées » que l'on retrouve dans cette loi ne correspond pas à celle contenu dans le « Plan d'embauche », ce qui peut entraîner des différences dans les groupes visés.

La Loi sur la fonction publique (voir notamment les articles 43 et 53) et d'autres documents produits par le SCT, dont le Bilan, font référence au « Plan d'embauche ». Dans ces références, le « Plan d'embauche » semble considéré au même titre qu'un programme d'accès l'égalité à l'emploi. Son objectif est, de plus, conforme à celui que définit la Charte pour un programme d'accès à l'égalité :

« Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de 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 » (art. 86).

Afin de mieux refléter les assises les plus récentes du « Plan d'embauche » et de mieux assurer son intégration dans l'ensemble des orientations et mesures visant l'accès à l'égalité en emploi des groupes sous-représentés au sein de la fonction publique québécoise, l'Office croit que le titre du « Plan d'embauche » devrait être modifié. Ce plan cadre pourrait porter le titre, par exemple, de « Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les personnes handicapées », à l'instar du *Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes 1992-1997* ou du *Programme d'accès à l'égalité pour les membres de communautés culturelles 1990-1994*.

⁷ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *op. cit.*, p. 7

L'Office recommande que le titre actuel du « Plan d'embauche » ainsi que toutes les références à celui-ci, notamment dans la Loi sur la fonction publique, soient modifiés afin de mieux refléter ses assises actuelles.

Mises à jour et évaluations périodiques du « Plan d'embauche »

Comme mentionné, en plus de fixer une cible de représentation des personnes handicapées au sein de la fonction publique, le « Plan d'embauche » est un plan cadre de même nature qu'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il présente un ensemble de mesures et d'actions en faveur de l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées et identifie les responsabilités dévolues au Conseil du trésor, au président de celui-ci, au SCT ainsi qu'aux MO concernés. Il donne des orientations et regroupe de l'information sur un ensemble d'obligations et d'actions à poser dans ce domaine, que celles-ci soient déterminées par le « Plan d'embauche » lui-même ou qu'on les retrouve aussi dans différents documents juridiques (lois, règlements) ou d'orientations (politiques, directives) concernant la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

Le « Plan d'embauche » est donc un document d'orientation majeur en matière d'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. La Loi sur la fonction publique s'y réfère d'ailleurs, que ce soit dans le cadre de dispositions portant sur la nomination d'un fonctionnaire (art. 53) ou sur les rapports annuels des MO (art. 53.1).

En plus d'être un document d'orientation important, le « Plan d'embauche » se révèle être un levier stratégique pour l'atteinte des objectifs gouvernementaux en matière de représentation et d'embauche des personnes handicapées qui mériterait d'être davantage exploité. En effet, le « Plan d'embauche », adopté en 1984, vise un niveau

de représentation des personnes handicapées de 2 % au sein de l'effectif régulier de la fonction publique. Près de 30 ans plus tard, et bien qu'il y ait eu une progression du taux de représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif régulier de la fonction publique entre 2003 et 2012, cette cible n'est toujours pas atteinte. En effet, de 0,9 % en 2003, ce taux est passé à 1,2 % en 2008 et 1,4 % en 2012. Il en est de même concernant le taux d'embauche des membres des groupes cibles, incluant les personnes handicapées, pour les emplois réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires⁸.

Or, malgré le levier important qu'il peut jouer pour l'atteinte des résultats en matière d'accès en emploi des personnes handicapées, le « Plan d'embauche » n'a pas été mis à jour depuis 2001. Une mise à jour périodique du « Plan d'embauche » serait essentielle afin de s'assurer que les informations fournies sont exactes et que ses objectifs et orientations tiennent compte :

- des taux de personnes handicapées au sein de la société québécoise, qui peuvent connaître des variations à travers le temps;
- de l'écart, qui peut également fluctuer à travers le temps, entre les objectifs gouvernementaux et le taux réel de représentation et d'embauche des personnes handicapées au sein de la fonction publique;
- des orientations générales du Conseil du trésor en matière de gestion des ressources humaines, qui évolue selon le contexte;
- des nouveaux obstacles identifiés en matière d'accès à l'égalité en emploi et des meilleures pratiques pour les réduire.

⁸ En 1999, un objectif gouvernemental d'embauche a été fixé à 25 %, mais il n'a pas été atteint. Les personnes handicapées se sont ajoutées à cet objectif global en 2005, sans toutefois avoir une cible précise. Pour les emplois réguliers, le taux d'embauche global des groupes cibles était de 5,3 % en 2002-2003, 18,7 % en 2007-2008 et 11,6 % en 2011-2012. Pour les personnes handicapées seulement, il était de 0,5 % en 2002-2003, de 2,8 % en 2007-2008 et de 1,5 % en 2011-2012. Source : *Bilan des programmes et des mesures : Accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise – 2002-2003; 2011-2012.*

L'Office recommande ainsi qu'une disposition soit prévue à la Loi sur la fonction publique afin que le « Plan d'embauche » soit mis à jour et évalué périodiquement. Cette disposition pourrait, de plus, enjoindre le SCT d'associer l'Office dans les travaux entourant les mises à jour périodiques. Il est à noter que le « Plan d'embauche » indique que le Conseil du trésor, conformément à son mandat en matière de gestion de ressources humaines, doit évaluer la réalisation du plan. À notre connaissance, ce dernier n'a toutefois pas fait l'objet d'une évaluation spécifique récente, mis à part les résultats recueillis sur les taux de représentation des personnes handicapées au sein de la fonction publique et différentes mesures plus spécifiques, comme le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées.

La nouvelle disposition proposée serait en cohérence et viendrait préciser les articles 31 et 35 de la Loi sur l'administration publique⁹. Elle serait également cohérente avec la disposition prévue à l'article 22 (paragr. 7) du projet de loi n° 41 qui indique que le président du Conseil du trésor est responsable de proposer au Conseil du trésor des orientations et des politiques dans les différents domaines de la gestion des ressources humaines, dont des mesures pour assurer l'accès à l'égalité en emploi. L'Office est d'avis que le « Plan d'embauche » est un outil essentiel pour guider la façon dont l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées peut se concrétiser dans les différents domaines de la gestion des ressources humaines.

Cette nouvelle disposition pourrait s'inspirer de l'article 22 (paragr. 7) du projet de loi n° 41. Celui-ci prévoit notamment que le président du Conseil du trésor élabore une stratégie quinquennale des ressources humaines pour la fonction publique, en propose l'approbation par le Conseil du trésor, en coordonne la mise en œuvre et fasse rapport à ce dernier, tous les deux ans et demi, de l'atteinte des résultats. Elle pourrait

⁹ Loi sur l'administration publique

Libellé de l'article 35 : « Le Conseil du trésor établit des programmes d'accès à l'égalité applicables dans la fonction publique en vue de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi. »

Libellé de l'article 31 : « Le Conseil du trésor établit des politiques de gestion des ressources humaines de la fonction publique, en tenant compte des objectifs de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1). »

également s'inspirer de l'article 63 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées relatif à l'élaboration, la coordination, le suivi et l'évaluation d'une stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et la mise en place d'objectifs et de résultats. Une première mise à jour du « Plan d'embauche » pourrait être prévue d'ici le 31 mars 2015 afin de mettre à profit les informations récentes fournies dans le Bilan, paru en juin 2013, dont celles recueillies en 2012 par le biais d'une collecte d'information auprès des directions des ressources humaines de MO¹⁰.

L'Office recommande que soit introduite, dans la Loi sur la fonction publique, une disposition précisant qu'une mise à jour et une évaluation du « Plan d'embauche » (à renommer) soient effectuées périodiquement.

¹⁰ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *op. cit.*, p. 27.

CONCLUSION

L'Office demeure convaincu de l'importance de l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise. Il salue les différents travaux ainsi que les mesures et actions menés par le Conseil du trésor, le SCT, le Centre de services partagés du Québec et les MO en ce sens au cours des dernières années.

Comme mentionné précédemment, l'article 63 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées prévoit notamment l'élaboration d'une stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées par la mise en place d'objectifs de résultats. Le gouvernement a ainsi adopté en 2008 la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* qui vise à assurer à ces personnes l'égalité en emploi et à augmenter leur participation au marché du travail. Cette stratégie établit comme objectif global la réduction de 50 % de l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui de la population sans incapacité. Dans ce contexte, il apparaît incontournable que la fonction publique québécoise contribue activement à la poursuite de cet objectif et devienne un exemple auprès des autres employeurs afin de les inciter à participer aux efforts attendus.

En effet, beaucoup de travail demeure pour atteindre un taux de représentativité des personnes handicapées au sein de la fonction publique québécoise qui reflète le taux de représentativité des personnes handicapées au sein de la société québécoise et la progression de la participation sociale des personnes handicapées depuis les trente dernières années, notamment en termes de scolarisation, de formation et d'activités sur le marché du travail.

C'est en ce sens que l'Office recommande, dans le présent avis, que certaines mesures soient prises en vue des changements au processus de dotation que pourrait introduire le projet de loi n° 41. Ces mesures, concernant l'embauche des étudiants et des stagiaires handicapés et les évaluations complémentaires, pourraient être intégrées à un plan d'embauche renouvelé. D'autres mesures pourront venir enrichir ce plan.

Pensons notamment aux engagements qui devraient être pris prochainement par le SCT dans le cadre de la deuxième phase de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* et du *Plan 2014-2019 des engagements gouvernementaux de mise en œuvre de la politique* À part entière. Ceux-ci se rajoutent aux mesures du plan d'action annuel du SCT à l'égard des personnes handicapées.

L'Office désire offrir son entière collaboration pour l'identification de propositions d'objectifs, d'orientations et de mesures favorisant l'accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées dans la fonction publique québécoise.

**Office des personnes
handicapées**

Québec

