

**PLAN D'EMBAUCHE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES**

EN VERTU DE L'ARTICLE 63 DE LA LOI ASSURANT L'EXERCICE
DES DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉPARÉ AVEC LA COLLABORATION DE
L'OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

CONSEIL DU TRÉSOR
JUN 1984

PRÉAMBULE

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

Depuis l'adoption de cette politique, dont les objectifs sont étroitement reliés à la philosophie qui sous-tend le plan d'embauche, des interventions ont été réalisées au sein de la fonction publique québécoise pour assurer l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. La préparation du plan d'embauche intervient donc au terme de trois années de réalisation visant à identifier et à éliminer les obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des personnes handicapées.

De la même façon que les ministères et organismes étaient tenus de présenter un plan d'action annuel dans le cadre de l'application de la politique, ils ont été invités à contribuer à l'élaboration du plan d'ensemble en proposant des mesures s'inscrivant dans le plan d'embauche. À ce jour, 45 plans ont été déposés couvrant 72 ministères et organismes.

En plus de s'inspirer de la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées, ainsi que des mesures prévues par les ministères et organismes, le plan d'embauche s'inscrit également dans les objectifs poursuivis par la nouvelle Loi sur la fonction publique, à savoir :

- 1- "l'efficience de l'administration ainsi que l'utilisation et le développement des ressources humaines d'une façon optimale;
- 2- l'exercice des pouvoirs de gestion des ressources humaines le plus près possible des personnes intéressées et l'application d'un régime selon lequel le fonctionnaire investi de ces pouvoirs de gestion doit en rendre compte, compte tenu des moyens mis à sa disposition;
- 3- l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique;
- 4- l'impartialité et l'équité des décisions affectant les fonctionnaires;

- 5- la contribution optimale, au sein de la fonction publique, des diverses composantes de la société québécoise".

(Loi sur la fonction publique, article 3).

La Loi sur la fonction publique, dont la majorité des articles sont entrés en vigueur en avril 1984, a modifié le cadre institutionnel de la fonction publique. Elle a en effet élargi la responsabilité des ministères et organismes en regard de la gestion des ressources humaines. De même, les responsabilités assumées antérieurement par le ministère de la Fonction publique ont été enrichies et partagées entre le Conseil du trésor et le président du Conseil du trésor.

À cet égard, le Conseil du trésor a le mandat d'établir des politiques générales en matière de gestion des ressources humaines et des programmes d'accès à l'égalité et d'en évaluer la réalisation. Le président du Conseil du trésor a le mandat d'exercer un rôle de soutien et de conseil en ces matières, en plus d'assumer la responsabilité du recrutement et de la promotion des fonctionnaires.

Conformément aux exigences du plan d'embauche, le présent document définit donc ce qu'est l'employeur, ainsi que la description des actions à réaliser pour chacun des six thèmes identifiés.

CLIENTELE VISÉE PAR LE PLAN D'EMBAUCHE GOUVERNEMENTAL

La définition légale est énoncée à l'article 1g) de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (LQ 1978, chap. 7).

"Personne handicapée" : "personne handicapée" ou "handicapé" : toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience physique ou mentale ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap.

L'Office des personnes handicapées du Québec dans sa proposition de politique d'ensemble "A part...égale" publiée au début de l'année 1984 est venu préciser certaines notions fondamentales afin de faciliter l'interprétation et l'application de la définition légale de la personne handicapée.

La déficience : Une déficience est une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique. Elle est le résultat d'un état pathologique objectif, observable, mesurable et pouvant faire l'objet d'un diagnostic.

L'incapacité ou limitation fonctionnelle : Une incapacité correspond à toute réduction (résultant d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain.

Le handicap : Un handicap est un désavantage social pour une personne résultant d'une déficience ou d'une incapacité et qui limite ou interdit l'accomplissement de ses rôles sociaux (liés à l'âge, au sexe, aux facteurs socio-culturels).

Le gouvernement s'inspire donc de ces assises pour identifier la clientèle touchée par son plan d'embauche.

1. IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

La fonction publique du Québec est constituée de tous les ministères et des organismes gouvernementaux dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique.

2. DESCRIPTION DES ACTIONS À RÉALISER

THÈME I : LE RECRUTEMENT

EMPLOIS RÉGULIERS

Compte tenu du mandat qui lui est conféré par la Loi sur la fonction publique en matière de recrutement, le président du Conseil du trésor privilégie les actions suivantes dans le cadre du plan d'embauche pour favoriser le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique :

- Diffuser les avis de concours de la fonction publique aux associations de personnes handicapées;
- Diffuser, sur demande, les dépliants concernant le recrutement dans la fonction publique et les moyens de sélection adaptés aux personnes handicapées; répondre aux demandes concernant les bandes magnétiques reproduisant ces dépliants d'information;
- Informer systématiquement les organismes spécialisés concernant les mesures prises par le président du Conseil du trésor pour assurer un meilleur accès de ces personnes à la fonction publique québécoise.

EMPLOIS OCCASIONNELS

Compte tenu du rôle qui leur a été octroyé en matière de recrutement et de sélection des employés occasionnels dans la fonction publique, les ministères et organismes assument les responsabilités suivantes :

- Privilégier l'embauche des personnes handicapées pour des emplois occasionnels;
- Favoriser des activités d'information et de conseil aux personnes handicapées désireuses de postuler un emploi occasionnel dans leur ministère ou organisme;
- Consulter, au besoin, les associations ou les ressources institutionnelles spécialisées pour promouvoir l'inscription de personnes handicapées à leur fichier ministériel.

Assurer, par l'intermédiaire du président du Conseil du trésor, une information systématique des organismes spécialisés sur la teneur de la directive du Conseil du trésor sur le recrutement et la sélection des employés occasionnels et favoriser ainsi un meilleur accès des personnes handicapées à la fonction publique.

Assurer la gestion et l'évaluation du Programme de stages de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées en accordant cette responsabilité au président du Conseil du trésor.

AUTRES ACTIONS À RÉALISER

En plus des actions identifiées précédemment, d'autres mesures contribuent à stimuler l'embauche de personnes handicapées dans la fonction publique, à savoir :

- Utiliser la possibilité de choix que permet le regroupement par niveau dans le cadre des concours pour favoriser l'embauche de personnes handicapées;
- Favoriser l'embauche des personnes handicapées sur des emplois réguliers par l'utilisation des concours destinés à ce groupe. Cette mesure sera utilisée jusqu'à l'atteinte du niveau de représentation fixé dans ce plan, soit 2 % des employés réguliers;
- Soustraire, lors des concours de recrutement et des réserves de candidatures, les personnes handicapées de la restriction d'appartenance à la zone géographique, pour combler des emplois dans toutes les régions du Québec;
- Inciter de façon particulière les ministères et organismes ne comptant pas un minimum de 2% de personnes handicapées parmi leurs effectifs à prendre les dispositions nécessaires pour atteindre cet objectif.

THÈME 2 : LA SÉLECTION

À cet égard, le plan d'ensemble gouvernemental retient des mesures visant à assurer une sélection non-discriminatoire, prenant en considération les besoins des personnes handicapées, à savoir :

- Assurer l'accessibilité des lieux où sont tenus les examens écrits, pratiques ou oraux utilisés dans le processus de sélection pour combler des emplois réguliers et/ou occasionnels;

- Poursuivre l'adaptation des instruments de sélection dans le but d'assurer à toute personne handicapée une chance égale à celle des autres candidats de faire valoir sa compétence et ses aptitudes à occuper l'emploi postulé tant au recrutement pour les emplois réguliers et/ou occasionnels qu'à la promotion;
- Lors de la tenue de concours réservés, l'adaptation des moyens de sélection devra être réalisée. Cette adaptation s'effectuera toutefois comme il est d'usage de le faire, c'est-à-dire en tenant compte des caractéristiques de l'emploi;
- Poursuivre les programmes de formation des membres de comités de sélection, dont Sélection plus, ainsi que le Programme de formation en recrutement, sélection et placement du personnel de la fonction publique destiné aux personnes oeuvrant dans les directions de personnel, afin que ces personnes soient habilitées à évaluer les capacités de travail des personnes handicapées et à composer avec les caractéristiques particulières des candidats, le cas échéant;
- Poursuivre, selon les besoins, les programmes de formation destinés à habiliter le personnel du secrétariat du Conseil du trésor en contact avec les candidats à adopter des attitudes et des comportements adéquats dans ses communications avec les personnes handicapées;
- Assurer, par l'intermédiaire du président du Conseil du trésor, la promotion auprès des ministères et organismes, de l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes émises à la suite des concours réservés aux personnes handicapées, de manière à stimuler le choix des candidats inscrits sur ces listes.

THÈME 3 : L'INTÉGRATION EN EMPLOI

Sous ce thème, les mesures privilégiées sont les suivantes :

- Identifier et évaluer les besoins d'adaptation du poste ou des conditions de travail du nouvel employé handicapé en vue de lui fournir les conditions propices à l'exercice de ses tâches et de s'assurer qu'aucun obstacle physique ou professionnel ne nuise à son intégration;
- Lors de la tenue de concours réservés, la phase de l'adaptation des postes de travail doit être réalisée lorsqu'elle est requise;
- Adapter, tant au niveau de la forme que du contenu, le programme d'accueil en fonction des besoins et des caractéristiques du nouvel employé handicapé;

- Élaborer un plan d'intégration pour chaque nouvel employé handicapé afin de lui fournir le soutien et le conseil nécessaires à son intégration au travail;
- Consulter, au besoin, les ressources institutionnelles spécialisées afin d'assurer une intégration appropriée de la personne handicapée à son nouveau milieu de travail;
- Effectuer ou poursuivre les démarches auprès des organismes concernés pour éliminer les obstacles physiques dépistés; de plus, dans les cas de relocalisation des bureaux, accorder priorité aux locateurs dont les édifices sont accessibles aux personnes handicapées;
- S'assurer que les ministères et organismes incluent, dans leur politique ministérielle concernant la distribution des espaces de stationnement, une priorité à toute personne handicapée qui en fait la demande en raison de besoins spécifiques;
- Poursuivre à l'intention des gestionnaires et des employés, des activités de sensibilisation visant à informer le milieu de travail sur les caractéristiques du salarié qui est une personne handicapée;
- Assurer, par l'intermédiaire du président du Conseil du trésor, la sensibilisation des gestionnaires de la fonction publique sur l'embauche des personnes handicapées.

THÈME 4 : LA RÉINTÉGRATION EN EMPLOI DU SALARIÉ DEVENU HANDICAPÉ SANS ÉGARD À LA CAUSE DU HANDICAP

Aux fins d'assurer la réinsertion professionnelle et le maintien en emploi des employés handicapés ou de ceux qui le deviendraient en cours de carrière, le Gouvernement du Québec privilégie les mesures qui suivent :

- Informer l'employé handicapé et incapable d'exercer ses fonctions habituelles de ses droits (conventions, règlements); selon les besoins, nommer l'employé dans un nouvel emploi adapté à sa situation;
- Instaurer, à cet effet, un programme individuel de réintégration au travail;
- Consulter et travailler en collaboration avec les ressources institutionnelles spécialisées en vue d'obtenir leur assistance dans l'établissement d'un diagnostic et des solutions à apporter.

THÈME 5 : LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Pour réaliser cet objectif prévu au plan d'embauche, les interventions suivantes sont privilégiées, à savoir :

- Favoriser l'octroi de contrats de services et d'approvisionnement aux entreprises dont le personnel est composé en majorité de salariés handicapés;
- Faire connaître aux employés de la fonction publique les biens et services offerts par les Centres de travail adapté afin que chacun puisse y recourir au besoin et contribuer ainsi au développement de l'emploi à l'intention des personnes handicapées;
- Mettre à la disposition des entreprises qui en feront la demande l'expertise gouvernementale développée en matière d'égalité en emploi;
- Poursuivre les programmes gouvernementaux déjà existants visant à accorder de l'aide technique ou financière à des employeurs qui embauchent des personnes handicapées.

THEME 6 : LE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS À EXERCER UN EMPLOI

Prenant en considération l'importance de développer les capacités des personnes handicapées pour favoriser leur intégration en emploi, le Gouvernement du Québec entend prendre les dispositions suivantes :

- Favoriser les stages de formation professionnelle dans la fonction publique à l'intention d'étudiants handicapés en collaboration avec les institutions d'enseignement;
- Favoriser l'embauche d'étudiants handicapés au cours de la période estivale;
- Gérer le programme de stages de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées; en faire l'évaluation.

En outre, afin de favoriser la progression du cheminement de carrière des employés handicapés, les actions suivantes seront poursuivies :

- Assurer les services d'orientation et d'évaluation à l'intention des employés handicapés afin de les aider et de les inciter à se développer sur la plan professionnel;

- Faciliter aux employés handicapés la possibilité de se développer sur le plan professionnel : étudiant, mobilité, etc.

DIVERS

Certaines activités ayant un impact sur l'ensemble du plan d'embauche ont été prévues, à savoir :

- Intégrer les activités prévues au plan d'embauche aux pratiques courantes de la gestion des ressources humaines;
- Recueillir et compiler les données nécessaires à la connaissance de cette clientèle;
- S'assurer que les mesures de sécurité tiennent compte des caractéristiques des personnes handicapées;
- Assurer l'application des principes de l'ergonomie au sein de la fonction publique.

Le Conseil du trésor fera connaître à tous les ministères et aux organismes visés par le présent plan d'embauche, la teneur de celui-ci; conformément à son mandat en matière de gestion de ressources humaines, il en évaluera la réalisation.

Enfin, le président du Conseil du trésor étudiera, au cours des prochains mois, les moyens à mettre de l'avant pour assister les ministères et organismes dans la réalisation de leurs activités afférentes au plan d'embauche.

La forme masculine, utilisée dans ce document, désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.