

[REDACTED]

Le 7 décembre 2021

[REDACTED]

N/Réf. : ACC-4382

Objet : Réponse à votre demande d'accès en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (ci-après la « *Loi sur l'accès* »)

[REDACTED]

La présente fait suite à votre demande d'accès reçue par courriel le 3 décembre 2021, qui se lit comme suit :

« En vertu des articles 9 et 83 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, je désire recevoir :

- La présentation PowerPoint utilisée par la CDPDJ lors du webinaire « Accès à l'égalité en emploi des personnes handicapées dans les organismes publics québécois : enjeux, obstacles et solutions »
<https://ftq.qc.ca/webinaire-personnes-handicapees/>

[...] »

Après analyse et vérifications de votre demande, veuillez trouver ci-joint le document demandé. Par ailleurs, nous vous rappelons que la *Loi sur l'accès* prévoit à son article 12, ce qui suit:

12. Le droit d'accès à un document s'exerce sous réserve des droits relatifs à la propriété intellectuelle.

Le 7 décembre 2021

En terminant, vous trouverez ci-joint l'avis de recours en révision prévu à la *Loi sur l'accès*.

Veillez agréer, [REDACTED] l'expression de nos sentiments distingués.



Jean-François Trudel
Responsable de l'accès aux documents
et de la protection des renseignements personnels

JFT/np

p. j.

*PRÉVENIR LA DISCRIMINATION ET
PROMOUVOIR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ, LA
DIVERSITÉ ET L'INCLUSION EN EMPLOI*



Rapport annuel

Personnes handicapées

Montréal – 3 décembre 2021

Invité :

Philippe-André Tessier, Président
Commission des droits de la
personne et des droits de la
jeunesse



Plan de présentation

- **Introduction**
- **Présentation du rapport**
- **Discussion et échanges**

Mission

Droit à l'égalité

Vidéos recruter sans discriminer - handicap

Plaintes reçues à la CDPDJ

Approche systémique et les programmes

Faits saillants – Rapport annuel personnes handicapées

Enjeux, obstacles et solutions

Engagements et recommandations

Imputabilité et priorité de la haute direction

Les syndicats et les programmes

Conclusion

MISSION DE LA CDPDJ

- Assurer le respect et la promotion des principes énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.
- Assurer la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la Loi sur la protection de la jeunesse et la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents.
- En matière d'accès à l'égalité en emploi, la Commission est responsable de l'application de la Partie III de la Charte et de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE).

LE DROIT À L'ÉGALITÉ, ARTICLE 10 DE LA CHARTE

Art. 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne,

- (1) sans distinction, exclusion ou préférence;*
- (2) fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence.

- (3) a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.*



[Capsule 2 : Recruter sans discriminer : le motif handicap - YouTube](#)

RECRUTER
— sans —
DISCRIMINER

<https://www.youtube.com/watch?v=oBMLodexiU4>



Plaintes reçues à la CDPDJ Handicap

Faits saillants:

- En 2020-2021, le nombre de dossiers ouverts à la Commission liés au motif handicap représentait environ 37% (287/783) de l'ensemble des demandes. Il s'agit du motif de discrimination le plus souvent invoqué, tout secteur confondu.
- En 2020-2021, plus d'un tiers des plaintes en discrimination sont concentrées dans le secteur du travail, soit 38% (296/783).
- Parmi ces dernières, le motif du handicap regroupe à lui seul 29% (87/296) des dossiers. Il s'agit du motif le plus souvent invoqué comme plainte dans le cadre du travail.
- On observe une diminution du nombre de dossiers ouverts liés au motif du handicap dans le secteur de l'emploi :
 - 29% (87/296) % en 2020-2021
 - 30% (99/327) % en 2019-2020
 - 39% (128/323) % en 2018-2019

UN PROBLÈME SYSTÉMIQUE EXIGE UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE

- Le législateur reconnaît que **les diverses formes de discrimination** subies par certains groupes de personnes, dont les personnes handicapées, ne sont pas nécessairement des actes isolés, mais plutôt des **manifestations de phénomènes généralisés**, découlant de causes complexes et interreliées au fil du temps.
- Pour **contrer les effets** de ces situations **d'inégalité et de discrimination**, il faut se doter de moyens qui dépassent l'approche du cas par cas fondée sur la réparation de fautes individuelles. Un redressement général est nécessaire.
- Pour corriger un problème de nature systémique, le législateur adopte une **approche systémique**, soit la création et la mise en œuvre des **programmes d'accès à l'égalité en emploi**.
- Il s'agit de la restauration d'un des droits fondamentaux, soit le droit à l'égalité prévu à l'article 10 de la Charte, et cela **implique une intervention légale de l'État**.

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

L'objectif de La Charte et de la Loi :

- Corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes historiquement victimes de discrimination en emploi.



L'objectif d'un programme :

- Assurer une représentation équitable des groupes victimes de discrimination en emploi;
- Éliminer tout élément potentiellement discriminatoire d'un système d'emploi envers les membres des groupes visés.

Les groupes visés :

- Les femmes, les **personnes handicapées**, les personnes autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques.



Rapport annuel sur les personnes handicapées 2021

Faits saillants :

- Au Québec, la **représentation** des personnes handicapées équivaut à **0,8%** du total des effectifs des organismes publics assujettis à la Loi.
- Selon l'enquête canadienne sur l'incapacité et les données du recensement, la **cible** est de **10,5%**.
- Les personnes handicapées est le groupe visé qui possèdent l'**écart** le plus élevé entre sa représentation et la cible, soit un écart de **9,7%**.
- La **hausse de la représentation des personnes handicapées** constitue un **défi majeur au niveau de la dotation** pour les organismes publics et les organismes privés.

Enjeux spécifiques



Définitions

Personne handicapée
Personne en situation de handicap

Sources statistiques
et
nouvelles cibles

Mesure
d'accommodement
Mesure d'adaptation

Auto-identification
Personnes handicapées

Administration et contenu
du questionnaire médical
pré embauche

Enjeux identifiés par la CDPDJ qui peuvent entraver la progression de la représentation au sein des organismes publics selon les rapports d'implantations reçus et nos interventions à la DAESC.

Obstacles en emploi

Physiques

- Accessibilité limitée aux lieux et édifices publics
- Signalétique non optimale
- Absence de mesure d'accommodement et d'outils de travail

Organisationnels

- Élément potentiellement discriminatoire d'un système d'emploi
- Accès aux emplois – préjugés et stéréotypes
- Méconnaissance des règles et des procédures et de leur application
- Les horaires de travail et le respect de l'obligation d'accommodement

Comportementaux

- Comportements, perceptions et suppositions liés aux difficultés de communication.
- Attitudes négatives et préjugés

Solutions proposées

Solutions aux enjeux

- Sensibiliser le législateur sur la nécessité d'harmoniser la définition d'une personne handicapée et d'une personne en situation de handicap.
- Outiller adéquatement les employeurs pour faciliter le processus d'auto-identification du personnel (questionnaire, guide explicatif et vidéo).
- Recommander aux employeurs que le questionnaire médical pré-embauche soit administré suivant l'offre d'embauche.

Solutions aux obstacles

- Accompagner l'employeur afin d'éliminer les obstacles potentiellement discriminatoire du processus d'embauche envers les personnes handicapées.
- Mettre l'emphasis sur l'application rigoureuse de mesures de redressement qui vise à augmenter la représentation des personnes handicapées.
- Développer ou poursuivre la collaboration avec des partenaires clés (ex. syndicat) liés à la mise en œuvre programme des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

ENGAGEMENTS DE LA COMMISSION

- Engagement général envers les personnes handicapées favorisant l'exercice du droit au travail sur la base de l'égalité.
 - Inspiré de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.
- Engagement sur l'imputabilité des résultats, la reddition de comptes et la juridicisation des dossiers.
- Engagement sur la recherche d'obstacles persistants à l'emploi pour les personnes handicapées.
- Engagement à mobiliser les différents acteurs régionaux et faciliter la coordination de leurs actions avec les organismes publics assujettis à LAÉE, les ministères concernés et les associations affiliées.

RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION

- Ajout de l'obligation de mettre en œuvre un PAÉE dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux et la Loi sur l'instruction publique;
- Intégration des programmes dans le rapport annuel de gestion et reddition de comptes des organismes publics;
- Utilisation de « mesure d'accommodement » (vise une personne) ou de « mesures d'intégration » (vise un groupe de personnes) au lieu de mesure d'adaptation;
- Formation du personnel des ressources humaines impliqué dans le processus d'embauche : « Recruter sans discriminer »;
- Formation de tous les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement.

ENGAGEMENT ET LEADERSHIP DE LA HAUTE DIRECTION

Pour que les programmes fonctionnent et qu'ils donnent des résultats, les éléments suivants sont requis:

- Les programmes = une priorité de la haute direction;
- L'imputabilité des gestionnaire = une condition essentielle pour l'atteinte des résultats souhaités;
- Un mécanisme de reddition de compte efficient = un prérequis pour suivre des résultats et le contrôle du programme;
- L'Implication des acteurs clés = succès du programme.

LE SYNDICAT ET LES PROGRAMMES

Définition : Association qui a pour objet la défense d'intérêts communs.

- Rôle historique important et implication essentielle des représentants du personnel pour la protection et la défense des droits.
- Charte partie III et les obligations du syndicat.
- La LAÉE et les représentants du personnel.
- Les programmes d'obligation contractuelle et les représentants du personnel.
- Le syndicat en tant qu'employeur diversifié et inclusif.
- Réflexion à venir sur le rôle et l'implication des syndicats dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

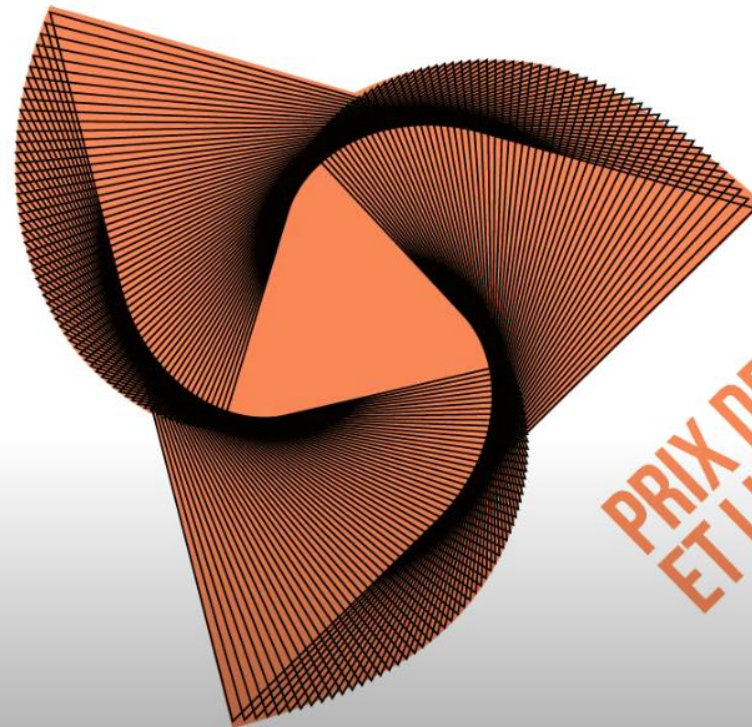
CONCLUSION

- La représentation des personnes handicapées en emploi est très faible dans le marché de l'emploi.
- Les enjeux et les obstacles vécus par les personnes handicapées pour accéder aux emplois dans les organismes publics sont toujours bien réels.
- Des gains substantiels pourront être réalisés dans l'embauche si les efforts des acteurs impliqués sont coordonnés de façon cohérente, complémentaire et probante.
- Les personnes handicapées représentent une main d'œuvre compétente et disponible qui est actuellement sous-utilisée.
- Notre défi: les identifier et les amener à intégrer pleinement le marché de l'emploi et assurer leur progression.

<https://www.youtube.com/watch?v=03YzTxWYs6s>

Message de M. Sylvain Lemay, membre de la Commission.

**ACCÈS.
ÉGALITÉ.
EMPLOI.**



**PRIX DROITS
ET LIBERTÉS
2020**

CDPDJ.QC.CA/PDL
#PDL2020 #ÉGALITÉEMPLOI



PÉRIODE DE QUESTIONS



Merci de votre participation!