

Pour une chance égale en emploi

Compte rendu de la consultation menée  
en vue d'une stratégie nationale pour  
l'intégration et le maintien en emploi  
des personnes handicapées

## **Coordination et rédaction**

Direction générale des politiques  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## **Édition**

Direction des communications  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ce document peut être consulté sur le site Internet du Ministère à l'adresse suivante : [www.mess.gouv.qc.ca](http://www.mess.gouv.qc.ca).

Pour obtenir un exemplaire de ce document, vous pouvez vous adresser au Bureau des renseignements et plaintes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale aux numéros suivants :

- Si vous habitez la région de Québec  
418 643-4721
- Ailleurs au Québec, sans frais  
1 888 643-4721

En vous adressant également au Bureau des renseignements et plaintes, vous pourrez obtenir ce document adapté en certains médias substitués.

*This document is available in English.*

## **Dépôt légal – 2007**

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN (imprimé) : 978-2-550-49689-2

ISBN (en ligne) : 978-2-550-49690-8

© Gouvernement du Québec

Québec, le 11 juin 2007

Monsieur Sam Hamad  
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
425, rue Saint-Amable, 4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

C'est avec plaisir que je vous remets le *Compte rendu de la consultation menée en vue d'une stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*.

M<sup>me</sup> Michelle Courchesne, alors ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, nous confiait, à ma collègue Francine Gaudet et à moi-même, la responsabilité de mener une consultation auprès des acteurs issus du mouvement associatif et des milieux syndical et patronal sur les meilleurs moyens d'améliorer la participation des personnes handicapées au marché du travail. Entre le 15 janvier et le 7 février 2007, plus d'une centaine de personnes ont été consultées dans six régions du Québec et 22 organisations nationales ont participé aux rencontres tenues à Montréal.

La démarche de consultation comme les axes d'intervention et les pistes d'action proposés ont été accueillis favorablement. Partout nous avons été reçus chaleureusement. Les personnes rencontrées ont partagé avec générosité leur point de vue. Ces

rencontres nous ont confirmé la pertinence d'agir pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Le document, déposé aujourd'hui, rend compte de ce qui a été entendu, de l'ensemble des mémoires et des commentaires reçus ainsi que des réponses obtenues dans le cadre de la consultation en ligne. De plus, il résume les propos recueillis et les propositions formulées par les participantes et les participants. Ces propositions sont nombreuses et témoignent autant des possibilités d'action que de l'expérience des personnes consultées.

Bien sûr des choix sont à faire. Le mandat dont vous avez la responsabilité est ambitieux : l'intégration et le maintien en emploi est un défi colossal. Toutefois, le travail déjà accompli ainsi que les expériences vécues par plusieurs employeurs démontrent qu'il est possible d'y arriver.

Je crois sincèrement que vous pouvez compter sur la volonté et le dynamisme constatés au cours de la consultation pour réaliser une stratégie mobilisatrice en faveur d'une plus grande participation des personnes handicapées au marché du travail. D'ailleurs, les acteurs consultés ont offert leur collaboration au gouvernement pour la suite des travaux qui permettront de cibler les actions à mettre de l'avant en priorité.

Veillez accepter, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Pierre Marsan  
Député de Robert-Baldwin  
et adjoint parlementaire à la ministre  
de l'Immigration et des Communautés culturelles

## Avant-propos

L'article 63 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale confère au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale la responsabilité d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Afin d'alimenter les travaux d'élaboration de cette stratégie, il est apparu essentiel de rencontrer et d'entendre les acteurs qui peuvent agir en faveur des personnes handicapées. En novembre 2005, la ministre, M<sup>me</sup> Michelle Courchesne, a confié la responsabilité de piloter cette consultation à son adjointe parlementaire et députée de Maskinongé, M<sup>me</sup> Francine Gaudet, qui était appuyée dans sa tâche par M. Pierre Marsan, député de Robert-Baldwin, et par les députés des régions visitées pendant la tournée.

Le présent document constitue le compte rendu des principaux avis et commentaires recueillis lors de la consultation. Il fait état des propositions formulées par les participantes et les participants. Il ne s'agit ni de la position des députés ni de celle du gouvernement.

## Table des matières

### LISTE DES SIGLES

<b>1. DÉROULEMENT DE LA CONSULTATION .....</b>	<b>10</b>
<b>2. OBSERVATIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>12</b>
<b>3. ASSURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES.....</b>	<b>14</b>
3.1 Un préalable à l'égalité des chances en emploi.....	16
3.2 Des actions à entreprendre et la contribution souhaitée des acteurs .....	17
<b>4. ÉTABLIR DES OBJECTIFS DE RÉSULTATS .....</b>	<b>20</b>
4.1 Le choix des indicateurs .....	20
4.2 L'amélioration des indicateurs ou la réduction des écarts .....	21
4.3 Le suivi de la progression des personnes handicapées .....	21
4.4 Les cibles nationales et régionales.....	23
4.5 L'horizon .....	24
4.6 Autres considérations .....	25
<b>5. RECONNAÎTRE LE POTENTIEL DES PERSONNES   HANDICAPÉES ET EN SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT ..</b>	<b>26</b>
5.1 Pour une meilleure intégration scolaire.....	27
5.2 Pour une meilleure orientation scolaire et professionnelle .....	30
5.3 Pour une meilleure transition entre l'école et le marché du travail .....	32
5.4 Pour les adultes handicapés.....	34
5.5 Pour un financement de la formation des personnes handicapées .....	37

<b>6. NEUTRALISER LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL .....</b>	<b>38</b>
6.1 Des moyens et des conditions de réussite .....	39
6.2 Dans les entreprises syndiquées .....	44
6.3 Le financement des mesures d'accommodement.....	45
6.4 Les mesures gouvernementales en soutien à l'intégration.....	46
6.5 Le transport .....	56
<b>7. FAVORISER LA PROLONGATION DE LA VIE ACTIVE ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE .....</b>	<b>57</b>
7.1 Sensibiliser les milieux de travail à leurs responsabilités au regard du maintien en emploi.....	58
7.2 Ajustement continu des postes de travail, des tâches et des conditions d'exercice des emplois .....	60
7.3 Suivi et accompagnement des personnes, des employeurs et des milieux de travail .....	61
7.4 La progression de carrière et l'accès à la formation continue.....	63
7.5 Autres considérations .....	65
<b>8. SENSIBILISER LA POPULATION ET LES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AUX RÉALITÉS DES PERSONNES HANDICAPÉES .....</b>	<b>66</b>
8.1 La Semaine québécoise des personnes handicapées ....	67
8.2 Pour une campagne de sensibilisation.....	67
8.3 L'exemplarité .....	69
8.4 Autres moyens de sensibilisation .....	70
8.5 Les associations patronales et les comités sectoriels ...	71
8.6 La signature d'un engagement en faveur des personnes handicapées .....	72
<b>9. CONCLUSION .....</b>	<b>72</b>
 <b>Annexe 1 : ORGANISATIONS RENCONTRÉES .....</b>	<b>74</b>
<b>Annexe 2 : ORGANISMES AYANT DÉPOSÉ UN MÉMOIRE OU DES COMMENTAIRES.....</b>	<b>82</b>

## LISTE DES SIGLES

AERDPQ	Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec
AQRIPH	Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées
CAMO	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre
CCCTTH	Comité de concertation et de consultation pour les travailleurs et les travailleuses handicapés
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CIT	Contrat d'intégration au travail
CLE	Centre local d'emploi
COPHAN	Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CPQ	Conseil du patronat du Québec
CQEA	Conseil québécois des entreprises adaptées
CRDI	Centre de réadaptation en déficience intellectuelle
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
DES	Diplôme d'études secondaires
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
LSQ	Langue des signes québécoise
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux

OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
PPH	Processus de production du handicap
PSEA	Programme de subvention aux entreprises adaptées
ROSEPH	Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SQPH	Semaine québécoise des personnes handicapées
SSMO	Services spécialisés de main-d'œuvre

## 1. DÉROULEMENT DE LA CONSULTATION

La consultation menée par le gouvernement poursuivait les objectifs suivants :

- amorcer la mobilisation de tous les acteurs concernés : employeurs, syndicats, gestionnaires de programmes et fournisseurs de services publics et parapublics, milieu associatif des personnes handicapées;
- obtenir un consensus autour des axes d'intervention proposés;
- recueillir les avis sur les meilleurs moyens d'améliorer l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- convenir des principaux paramètres qui guideront le choix des objectifs de résultats à atteindre.

La consultation s'est tenue du 15 janvier au 7 février 2007. Des rencontres ont été organisées dans six régions du Québec : la Mauricie, le Bas-Saint-Laurent, l'Outaouais, la Capitale-Nationale, l'Abitibi-Témiscamingue et le Saguenay–Lac-Saint-Jean. Elles nous ont permis d'entendre plus d'une centaine de personnes issues du mouvement associatif et des milieux syndical et patronal. Deux rencontres ont également eu lieu à Montréal avec 22 organisations nationales des milieux associatif, patronal et syndical ainsi que du secteur parapublic. La liste des organisations et des personnes rencontrées se trouve à l'annexe 1.

Les personnes et les organisations conviées à ces rencontres étaient invitées à faire part de leur position sur les différentes questions soulevées dans le cahier de consultation *Pour une chance égale en emploi*. Les échanges étaient structurés autour des thèmes proposés dans ce document :

- assurer l'égalité des chances;
- établir des objectifs de résultats;
- reconnaître le potentiel des personnes handicapées et en soutenir le développement;
- neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail;
- favoriser la prolongation de la vie active et la progression de carrière;
- sensibiliser la population et les acteurs du marché du travail aux réalités des personnes handicapées.

Il était également possible de répondre en ligne aux questions du cahier de consultation à partir du site Internet du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale entre le 4 décembre 2006 et le 11 février 2007. Près de cinquante personnes et organismes ont utilisé ce moyen ou le courriel pour faire connaître leur point de vue.

Le compte rendu de la consultation fait état de ce que nous avons entendu lors des rencontres, de l'ensemble des mémoires et des commentaires reçus ainsi que des réponses obtenues dans le cadre de la consultation en ligne. Après des observations générales, les propos recueillis sont présentés selon les six thèmes du cahier de consultation.

Nous tenons à remercier chaleureusement toutes les organisations et toutes les personnes qui ont participé à cette consultation.

## 2. OBSERVATIONS GÉNÉRALES

L'ensemble de la démarche de consultation et le document *Pour une chance égale en emploi* ont reçu un accueil très positif. Les personnes et organisations consultées se sont prononcées sur chacun des thèmes proposés et ont appuyé les axes d'intervention ainsi que les pistes d'action soumises. Plusieurs ont salué le choix du gouvernement de confier la coordination de ce dossier au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Tout au long des échanges, nous avons été amenés à constater les réalités différentes vécues par les personnes ayant un problème de santé mentale, un trouble envahissant du développement, une déficience intellectuelle ou une déficience physique. Ces différences se situent non seulement sur le plan de la nature des limitations fonctionnelles, mais également sur le plan des besoins, des services existants et des difficultés d'intégration à l'emploi.

Sur cette question, les organismes qui représentent les personnes ayant un problème de santé mentale ou qui interviennent auprès d'elles ont déploré le fait que le cahier de consultation ne tenait pas compte de la réalité de ces personnes et des difficultés qu'elles rencontrent sur le marché du travail.

De leur côté, certains dirigeants d'entreprises adaptées jugent que les textes relatifs à la consultation auraient eu avantage à présenter l'importance de leur rôle dans l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et dans l'économie québécoise.

Plusieurs personnes handicapées et les organismes qui les représentent ont exprimé leur hâte de voir enfin des actions et des gestes concrets pour soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

La majorité des organisations et des personnes rencontrées nous ont dit avoir à cœur la réussite de la démarche d'élaboration et le succès de la stratégie. Pour qu'elle soit efficace, porteuse de changements et rassembleuse, on nous recommande d'appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie sur les principes suivants :

- miser sur le potentiel, les capacités et les intérêts des personnes handicapées plutôt qu'insister sur leurs limitations;
- reconnaître le droit au travail rémunéré sans discrimination pour les personnes handicapées;
- choisir une approche inclusive en privilégiant l'adaptation des programmes courants afin d'en faciliter l'accès aux personnes handicapées (critères d'admissibilité, conditions de participation, modalités de suivi, etc.);
- assurer une continuité entre les services, mesures et programmes ainsi qu'entre les différents secteurs d'intervention (éducation, emploi, santé et services sociaux);
- privilégier la souplesse dans le développement et la mise en œuvre des interventions et ne pas appliquer de solution unique ni de mesures uniformes;
- reconnaître que l'intégration à l'emploi des personnes handicapées est à la fois un investissement dans le capital humain et une source d'économies pour le Québec;
- associer les personnes handicapées au processus d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de la stratégie.

Trois conditions nous ont été présentées comme étant essentielles à l'obtention de résultats significatifs : la stratégie doit durer dans le temps, être assortie d'un budget significatif et être portée par une structure de partenariat existante, telle la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

La plupart des acteurs rencontrés estiment que le contexte de vieillissement et les pénuries de main-d'œuvre anticipées constituent une occasion à saisir pour sensibiliser davantage les employeurs et les syndicats à l'embauche et au maintien en emploi des personnes handicapées.

### **3. 3. ASSURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

Les participantes et les participants à la consultation sont convaincus qu'il est possible d'agir pour que l'égalité de droit se traduise réellement par une égalité de fait. Toutefois, les points de vue sur les meilleurs moyens d'y arriver divergent selon les acteurs entendus.

Plusieurs organismes du milieu associatif, du milieu de la réadaptation et du mouvement syndical ne croient plus à l'efficacité du volontariat pour assurer l'égalité des chances en emploi des personnes handicapées. Ils préconisent l'imposition d'obligations et de quotas d'embauche assortis soit de contributions volontaires ou de pénalités dans les cas de non-respect. D'autres considèrent le cadre législatif comme suffisant, mais déplorent le fait que le gouvernement ne prenne pas les moyens nécessaires pour faire appliquer les lois et respecter la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Reconnaissant le choix du législateur de ne pas avoir imposé de quotas d'embauche en 2004 lors de la révision de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, des organismes comme la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et l'Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec (AERDPQ) prônent l'imposition de mesures plus contraignantes si les

objectifs fixés dans le cadre de la stratégie ne sont pas atteints après une période d'implantation déterminée.

Les associations patronales, les employeurs et certains organismes communautaires misent davantage sur l'éducation et la sensibilisation comme meilleure façon de faire évoluer les mentalités en faveur de l'intégration à l'emploi des personnes handicapées.

Aux dires de plusieurs intervenants, la mise sur pied de programmes volontaires d'accès à l'égalité ne pourra se faire sans un « travail de fond » auprès des employeurs. La sensibilisation de la population sera également nécessaire. Toutefois, beaucoup de doutes ont été émis quant à l'efficacité des programmes volontaires. Selon plusieurs personnes du mouvement syndical et associatif, des avancées significatives ne seront possibles que lorsque les entreprises privées seront assujetties à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. La proposition d'assujettir les organismes à but non lucratif et les entreprises de 50 employés ou plus à cette loi a été mentionnée plus d'une fois lors de la consultation.

Pour sa part, la Fédération des cégeps estime que la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi est un mécanisme important pour garantir l'égalité des chances et que l'exercice menant à l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité est un bon moyen pour un employeur de revoir ses pratiques de gestion. La Fédération croit que « pour obtenir de véritables modifications dans la structure de la main-d'œuvre, les entreprises doivent se fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs précis et rendre compte de l'évolution du dossier à un organisme externe, ce qui ne peut être possible dans le cadre d'un programme volontaire ».

Dans son mémoire, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) considère que les programmes d'accès à l'égalité doivent constituer un élément essentiel de la stratégie. La Commission 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<sup>1</sup>;
- 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. »

Les représentants des associations patronales rencontrées et les entreprises adaptées sont favorables à l'ajout des personnes handicapées au programme d'obligation contractuelle.

### **3.1 Un préalable à l'égalité des chances en emploi**

Pour assurer l'égalité des chances en emploi, il faut commencer par assurer l'égalité des chances en éducation. Sans une réelle intégration scolaire et l'obtention d'une formation qualifiante, l'intégration professionnelle et sociale ne pourra se réaliser. Pour la majorité des personnes rencontrées, il s'agit d'une condition préalable et essentielle à l'intégration future des jeunes handicapés au marché du travail.

---

1. Le programme d'obligation contractuelle exige que certaines entreprises ou organisations s'engagent formellement à implanter un programme d'accès à l'égalité advenant l'adjudication par le gouvernement d'un contrat de biens et de services ou l'octroi d'une subvention.

### **3.2 Des actions à entreprendre et la contribution souhaitée des acteurs**

Les actions soumises pour assurer l'égalité des chances sont regroupées ici selon les acteurs interpellés.

Ce qui est demandé à l'État :

- être exemplaire dans ses propres pratiques d'embauche et de maintien en emploi en établissant, pour la fonction publique, un taux d'embauche distinct pour les personnes handicapées; en profitant des départs à la retraite pour embaucher des personnes handicapées et en se donnant un objectif de représentativité de 2 % dans la fonction publique;
- assurer l'application rigoureuse des lois existantes;
- mieux informer les personnes handicapées de leurs droits, en collaboration avec les organismes concernés. Inciter et aider ces personnes à utiliser les recours disponibles. Faire connaître les causes qui les concernent afin de sensibiliser la population et les employeurs;
- mieux informer les employeurs de leurs responsabilités quant à l'obligation d'accommodement raisonnable;
- soutenir la formation et la préparation des employeurs et des syndicats à l'embauche et à l'intégration à l'emploi des personnes handicapées. Soutenir les employeurs, développer et offrir des services d'encadrement et de soutien en gestion des ressources humaines, en collaboration avec les ressources compétentes;
- offrir un incitatif aux employeurs pour l'embauche de personnes handicapées;

- favoriser le développement et le maintien de l'expertise requise pour soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes. Reconnaître et financer adéquatement les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées afin qu'ils soient en mesure d'accompagner davantage les entreprises dans l'instauration d'une nouvelle culture d'intégration à l'emploi des travailleuses et travailleurs handicapés;
- favoriser l'accès à toute l'information relative aux programmes et aux services existants ainsi que l'accès aux organismes offrant un soutien à l'intégration;
- dans la Loi sur les normes du travail, ajouter des congés de maladie supplémentaires pour les personnes handicapées;
- évaluer la pertinence de créer un régime universel d'indemnisation en cas d'incapacité, permettant de compenser correctement les coûts additionnels causés par les limitations fonctionnelles.

Ce qui est demandé aux employeurs :

- respecter la Charte des droits et l'obligation d'accommodement qu'elle prévoit;
- se donner volontairement un objectif d'embauche. Impliquer le syndicat dans la détermination et l'atteinte de cet objectif;
- offrir des postes adaptés (ne pas attendre la demande) et signifier dans les offres d'emploi que les postes offerts sont accessibles aux personnes handicapées;
- accorder des congés de maladie supplémentaires;
- rendre compte publiquement des efforts réalisés annuellement pour l'intégration à l'emploi des personnes handicapées;

- participer activement au Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées et au conseil d'administration de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

Ce qui est demandé aux syndicats :

- se donner des objectifs d'embauche pour leur propre personnel;
- œuvrer de concert avec l'employeur pour atteindre les objectifs d'embauche fixés;
- tenir compte, dans leurs revendications et négociations, des besoins et particularités des travailleuses et des travailleurs handicapés;
- négocier, dans les conventions collectives, des clauses favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et traiter avec jugement et souplesse les cas d'exception touchant ces personnes;
- former leurs membres et les milieux de travail locaux. Les expériences relatées par des organismes en région nous apprennent qu'il existe une relative fermeture des milieux de travail à l'embauche d'une personne handicapée. Bien que les syndicats aient développé des activités de sensibilisation au niveau central, les effets ne se feraient pas toujours sentir localement. Les centrales syndicales ont dit être prêtes à poursuivre la sensibilisation des travailleuses et des travailleurs.

## **4. ÉTABLIR DES OBJECTIFS DE RÉSULTATS**

L'ensemble des personnes consultées conviennent que la stratégie doit comporter des objectifs de résultats et qu'il est capital d'évaluer régulièrement les avancées réalisées, de manière à pouvoir ajuster les interventions.

### **4.1 Le choix des indicateurs**

Pour la détermination des cibles de résultats, un choix d'indicateurs était soumis à la discussion : la part relative des personnes handicapées dans la population en emploi, les taux d'activité, d'emploi et de chômage ou encore le nombre absolu.

La plupart des personnes rencontrées retiennent comme indicateurs la part relative des personnes handicapées dans la population en emploi et les taux d'activité et d'emploi. Le taux de chômage n'a pas la faveur des organismes de défense des droits, des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) ni de la plupart des centres de réadaptation entendus. Pour eux, trop de personnes handicapées se retrouvent dans la population inactive par découragement. Pour les employeurs et les associations patronales, le taux de chômage est un indicateur tout aussi valable que le taux d'emploi et le taux d'activité. L'utilisation du nombre absolu comme indicateur est rejetée majoritairement.

D'autres indicateurs ont été suggérés, tels le niveau de revenu, le niveau de scolarité atteint, la fréquentation scolaire et le taux d'alphabétisation des personnes handicapées à l'âge de 21 ans.

## **4.2 L'amélioration des indicateurs ou la réduction des écarts**

Pour ce qui est des objectifs à atteindre, les associations patronales portent leur choix sur l'amélioration des indicateurs pour les personnes handicapées qui peuvent et qui veulent travailler. Selon ces associations, il serait illusoire de se donner des objectifs visant l'ensemble des personnes handicapées.

La majorité des organismes préfèrent la réduction des écarts entre la situation des personnes handicapées et celle de l'ensemble de la population. Une réduction de 50 % des écarts constitue un objectif réaliste, un message clair qui permettrait une mobilisation importante dans la mesure où les partenaires ont les moyens d'agir. Les répondantes et les répondants à la consultation en ligne partagent également cet avis. Quelques groupes, comme la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), vont plus loin et demandent que la stratégie vise l'élimination des écarts plutôt que sa réduction.

Plusieurs personnes suggèrent que les objectifs soient définis en concertation avec la CPMT. D'autres recommandent l'établissement d'objectifs par secteurs d'activité en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre.

## **4.3 Le suivi de la progression des personnes handicapées**

Le cahier de consultation proposait un certain nombre de variables pour suivre la progression des personnes handicapées sur le marché du travail. Les avis sont très différents quant au choix des variables à privilégier.

La majorité des répondants à la consultation en ligne considèrent qu'on doit suivre la progression selon la gravité des limitations et selon l'âge et non pas selon le sexe et l'origine ethnique. Les organismes nationaux, comme certains acteurs régionaux, estiment que l'âge, le sexe et l'origine ethnique sont des variables utiles pour suivre les effets des mesures qui seront mises en place dans le cadre de la stratégie. Toutefois, ils ne jugent pas pertinent d'établir des cibles distinctes selon le groupe d'âge, le sexe et l'origine ethnique.

La gravité de l'incapacité est le plus souvent retenue comme variable et non comme cible. Quelques personnes ont souligné les risques possibles de préjudices si des cibles étaient établies en fonction de la gravité de l'incapacité.

Devant les différences importantes constatées sur le plan de l'emploi entre les personnes ayant une déficience intellectuelle, une déficience physique, un problème de santé mentale ou un trouble envahissant du développement, il est souhaité de suivre l'évolution de chacun de ces groupes de manière distincte. Cependant, on nous rappelle les difficultés d'obtenir des données fiables et représentatives particulièrement dans le cas des personnes ayant un problème de santé mentale.

D'autres variables ont été proposées pour qualifier la progression des personnes handicapées : le niveau de revenu, la source de revenu, le nombre de prestataires de l'aide financière de dernier recours, le nombre d'heures travaillées, le niveau de scolarité et le taux d'alphabétisation des personnes handicapées à l'âge de 21 ans.

Divers représentants des centres de réadaptation recommandent l'utilisation du modèle conceptuel du processus de production du handicap (PPH)<sup>2</sup> autant dans l'élaboration de la stratégie que pour le suivi. Ce modèle permettrait de mieux déterminer les actions ou mesures requises, qu'elles concernent la personne elle-même, l'adaptation du milieu ou l'interaction entre les deux.

#### **4.4 Les cibles nationales et régionales**

Les associations patronales s'interrogent sur l'utilité et la pertinence de se doter d'un grand nombre de cibles. Il faut un objectif global, de préférence national. La Fédération des jeunes chambres de commerce estime, pour sa part, que des objectifs régionaux pourraient mieux rendre compte des réalités différentes des régions du Québec.

Selon les réponses obtenues par la consultation en ligne, l'établissement de cibles nationales serait suffisant. Les rencontres de consultation ont fourni un tout autre point de vue. À chacune des rencontres, les organismes, les syndicats et les employeurs se sont prononcés en faveur de cibles régionales afin que les acteurs d'une même région se reconnaissent et se mobilisent plus facilement autour d'un objectif commun. Les centrales syndicales partagent cette opinion.

Les acteurs sont d'avis cependant qu'il faut être prudent dans la détermination des cibles régionales. La situation économique d'une région (taux de chômage, possibilités d'emploi, secteurs d'activité présents), l'organisation et l'accessibilité des services sur un territoire ont des répercussions directes et déterminantes

---

2. Le modèle conceptuel du processus de production du handicap prend en compte les facteurs environnementaux comme producteurs de situations d'exclusion sociale des personnes ayant des incapacités.

sur l'employabilité, l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Considérant l'importance de ces répercussions, l'AERDPQ propose que des objectifs de résultats soient établis dans le cadre de la stratégie pour les services éducatifs, les services psychosociaux et de soutien à domicile ainsi que les services de transport.

Tout le monde reconnaît toutefois les difficultés d'obtenir des données régionales détaillées et représentatives.

Des organismes communautaires ont ajouté qu'il ne faudrait pas que l'établissement de cibles régionales augmente indûment la pression sur leurs services, étant donné les efforts déjà importants qu'ils consacrent au soutien et à l'accompagnement des personnes handicapées, avec un financement de base relativement minime.

#### **4.5 L'horizon**

L'horizon de dix ans proposé dans le cahier de consultation pour atteindre les objectifs fixés n'a pas reçu d'appui unanime. Plusieurs personnes le considèrent réaliste. D'autres estiment qu'il est trop long et proposent des objectifs précis à court, moyen et long terme. La majorité s'entend toutefois sur la nécessité de mesurer régulièrement les avancées effectuées de manière à rectifier le tir, le cas échéant.

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), considérant qu'une grande partie du succès de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées réside dans l'amélioration de la formation de base et de la scolarisation, souligne qu'un horizon de dix ans pour mesurer les résultats en matière d'emploi est trop court. Toutefois, pour permettre une amélioration des indicateurs

d'emploi, les efforts à consentir en éducation doivent se réaliser rapidement et ne pas attendre dix ans.

#### **4.6 Autres considérations**

Quelques inquiétudes ont été exprimées, au cours des échanges, à propos de l'interprétation et de l'utilisation des objectifs de résultats qui seront fixés. Il ne s'agit pas uniquement d'augmenter le nombre de personnes handicapées sur le marché du travail, encore faut-il être capable de qualifier cette intégration à l'emploi. Les emplois occupés sont-ils de qualité en termes de salaire et de conditions de travail? À combien d'heures de travail par semaine l'intégration doit-elle correspondre pour être réussie?

Un objectif significatif pour un groupe de personnes handicapées ne l'est pas nécessairement pour un autre. La situation étant différente selon la nature des limitations (santé mentale, trouble envahissant du développement, déficience intellectuelle, déficience physique) et selon la disponibilité et la nature des services, il faut être réaliste et prudent dans l'établissement des cibles et le développement des moyens pour les atteindre. Les solutions doivent être individuelles, même si le Québec se donne un objectif global. Peu importe les cibles ou les objectifs fixés, il y a toujours un risque de perdre de vue les réalités mêmes des personnes handicapées d'un point de vue plus qualitatif : le respect de leurs intérêts, la qualité de leur intégration à l'emploi et le réel contrôle qu'elles ont sur leur vie et leur participation citoyenne.

En terminant, la CSQ demande que les discussions se poursuivent sur la définition de personne handicapée. Selon cette centrale syndicale, la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, en utilisant le terme « incapacité

significative et persistante », ouvre la porte à l'interprétation et risque d'accentuer la sous-estimation du nombre de personnes présentant une déficience intellectuelle ou psychique.

## **5. RECONNAÎTRE LE POTENTIEL DES PERSONNES HANDICAPÉES ET EN SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT**

La reconnaissance et le développement du potentiel des personnes handicapées ainsi que l'amélioration de leur niveau de qualification, particulièrement en ce qui concerne la maîtrise des compétences de base, sont nécessaires pour leur assurer l'égalité des chances sur le marché du travail. À cet égard, le cahier de consultation proposait les pistes d'action suivantes :

- augmenter le niveau de qualification des adultes handicapés, en emploi ou à la recherche d'un emploi, qui n'ont pu bénéficier d'une scolarité suffisante;
- élargir les perspectives de formation des personnes handicapées par la diversification des modes et des lieux de formation (par exemple, en créant des stages qualifiants rémunérés pour celles qui ne peuvent bénéficier de mesures de formation traditionnelles);
- favoriser la transition entre l'école et le travail pour les jeunes personnes handicapées, y compris celles qui ne pourront obtenir de diplôme d'études.

Ces pistes d'action rallient l'ensemble des participants et des participantes à la consultation. Un certain nombre de moyens ont été cités pour mettre en valeur et soutenir le développement des compétences des personnes handicapées. Avant de les présenter, il importe de mentionner qu'une part significative des discussions sur ce thème a porté sur le rôle fondamental de l'école comme agent d'intégration et de son incidence sur la

qualité de l'intégration professionnelle et sociale. Bien que l'intégration scolaire relève plus directement de l'OPHQ et de ses travaux d'actualisation de la politique *À part... égale*, il est apparu incontournable de rapporter ici les propos et les demandes exprimés à ce sujet.

## **5.1 Pour une meilleure intégration scolaire**

Beaucoup de remarques ont été formulées sur le secteur de l'éducation. Selon les organismes communautaires et les centres de réadaptation rencontrés, il reste encore beaucoup de travail à faire pour qu'on puisse parler d'une réelle intégration scolaire.

Dans le Bas-Saint-Laurent, les organismes regroupés au sein du Comité de concertation et de consultation pour les travailleurs et les travailleuses handicapés (CCCTTH) considèrent que la reconnaissance du potentiel doit débiter dès le primaire et que le principe de « l'école orientante » doit inclure les jeunes handicapés. Il faut agir tôt pour contrer l'apparition de l'image négative qui leur est attribuée et ce, même au sein de la famille, qui doit soutenir et accompagner l'enfant dans sa propre vision de citoyen à part entière. Il faut voir ces enfants comme de futurs travailleurs et travailleuses. L'école doit développer une vision inclusive et permettre aux enfants handicapés de se projeter dans l'avenir comme tous les autres enfants.

Afin que tous les élèves handicapés puissent acquérir des compétences correspondant au maximum de leurs capacités, développer des intérêts variés et se préparer réellement au marché du travail, ils doivent pouvoir disposer des services nécessaires à leur intégration et à leur réussite scolaire. Pour y arriver, on demande :

- que les écoles primaires et secondaires disposent des ressources financières suffisantes pour mettre en place les mesures d'accommodement nécessaires aux élèves handicapés;
- que les attitudes du personnel enseignant et les approches pédagogiques mettent davantage l'accent sur les aptitudes et les habiletés des jeunes handicapés;
- que les divers intervenants du milieu scolaire soient formés en matière d'intégration ainsi que sur les besoins et les réalités des personnes selon la nature de leurs limitations. Les associations et les regroupements de personnes handicapées sont prêts à soutenir le milieu scolaire en ce sens;
- que la recherche et le développement d'outils pédagogiques adaptés soient mieux soutenus par le gouvernement;
- que les concepts et pratiques d'enseignement soient revus, particulièrement en ce qui concerne les jeunes ayant un trouble envahissant du développement ou une déficience intellectuelle;
- que le rythme d'apprentissage des élèves handicapés soit respecté.

Les jeunes handicapés doivent pouvoir bénéficier des mêmes possibilités de formation que l'ensemble de la population et ce, dans tous les ordres d'enseignement. Pour y arriver, il faut accroître les moyens permettant d'adapter les programmes, les lieux de formation, les équipements et le matériel pédagogique. Des efforts importants restent à faire en formation professionnelle et technique. On doit également mieux faire connaître, aux personnes handicapées elles-mêmes et à leur famille, les mesures et services offerts. Afin d'améliorer plus spécifiquement l'accessibilité aux études postsecondaires, il est jugé nécessaire :

- d'accorder un financement adéquat, stable et récurrent aux cégeps, de manière à permettre la mise sur pied de mesures d'accommodement et de services continus dans toutes les régions du Québec : accessibilité aux lieux, tutorat, aides à l'apprentissage, disponibilité d'ordinateurs sur les campus, accès au personnel enseignant à l'extérieur des heures de cours, présence de personnes accompagnatrices qualifiées pour les déplacements à l'intérieur du collège, délais supplémentaires pour les examens ou les travaux, etc.;
- de donner la possibilité aux étudiantes et étudiants handicapés de réduire leur charge de cours tout en étant considérés comme étudiants à temps plein et de recevoir l'aide financière qui correspond à leur situation réelle et à leurs besoins particuliers (transport adapté, matériel spécialisé, appartements étudiants adaptés à leurs limitations);
- de multiplier les formules d'enseignement et d'apprentissage (formation à distance, cours magistral, stage en milieu de travail, mentorat);
- de concevoir des formules de stages et des visites préinscriptions dans les cégeps rendant possible une plus grande sensibilisation aux réalités du marché du travail;
- d'organiser, à l'intention des étudiantes et étudiants du secondaire, des séances d'information sur des expériences réussies au collégial;
- de revoir les conditions d'admissibilité des programmes d'aide financière aux études, notamment pour les personnes ayant un problème de santé mentale;
- d'harmoniser les programmes d'aide financière aux études et les programmes de soutien du revenu de manière à ce que les questions financières ne viennent pas interférer dans la décision de poursuivre des études;

- de porter une attention particulière aux besoins des personnes ayant un problème de santé mentale (soutien aux études, formation sur mesure, aide financière adéquate). Souvent, ces personnes hésitent à se prévaloir des services existants parce qu'elles ne se reconnaissent pas en tant que personnes handicapées. De plus, les services éducatifs semblent peu adaptés aux besoins de cette clientèle.

L'éducation et la formation ne doivent pas viser uniquement les personnes handicapées elles-mêmes. Il est important d'éduquer à l'intégration l'ensemble de la population. Par exemple, les enfants d'aujourd'hui seront les travailleurs et les employeurs de demain. Ceux et celles qui n'auront jamais connu ou côtoyé des personnes handicapées pourront difficilement les accueillir dans leur entourage. Dans le même sens, il est essentiel de former les futurs enseignants et enseignantes.

## **5.2 Pour une meilleure orientation scolaire et professionnelle**

Une bonne orientation scolaire est un facteur de réussite de la formation. Comme l'ont souligné un grand nombre de personnes rencontrées, les pratiques actuelles en matière d'orientation scolaire ne seraient pas convenablement adaptées aux besoins des élèves, des étudiantes et des étudiants handicapés. Lors des discussions, un consensus s'est dégagé sur :

- l'adaptation des services d'orientation aux besoins de ces jeunes;
- la nécessité d'offrir des services d'orientation et de commencer les interventions préparatoires à la vie professionnelle plus tôt dans le processus de formation;

- l'importance de bien évaluer le potentiel des jeunes et de les orienter en fonction de ce potentiel et de leurs intérêts, tout en considérant les possibilités d'emploi;
- la continuité de ces services lors des transitions entre les ordres d'enseignement.

Les années de fréquentation scolaire représentant une période idéale pour reconnaître les capacités des personnes et leurs besoins d'accommodement et de soutien, il est recommandé que les partenaires du secteur de l'emploi soient associés rapidement aux autres intervenants de manière à mieux évaluer les possibilités d'emploi, à augmenter les chances d'intégration, à éviter les temps d'attente dans le cas de transition d'un service à un autre, et les risques d'échec. On propose aussi :

- d'accélérer le développement de programmes d'études adaptés, par exemple pour les métiers semi-spécialisés;
- de donner accès à un équivalent adapté du diplôme d'études secondaires (DES) reflétant réellement les acquis scolaires;
- d'associer Emploi-Québec et les comités sectoriels de main-d'œuvre au développement des formations qui répondent aux besoins de main-d'œuvre dans les régions;
- de créer des attestations locales pour répondre aux besoins locaux du marché du travail.

Certains groupes demandent que des formations spécifiques ou sur mesure soient développées pour les personnes handicapées qui ne peuvent suivre les formations offertes couramment. Ces formations pourraient venir remplacer une scolarisation jugée inefficace dans certains cas et contribuer à réduire les risques d'errance entre les différents réseaux de services pour les jeunes handicapés de 18 à 21 ans.

### **5.3 Pour une meilleure transition entre l'école et le marché du travail**

Le passage de l'école à la vie active constitue une période de transition souvent difficile. L'expérience des organismes et des intervenants rencontrés nous apprend que, lorsqu'ils quittent l'école, les jeunes handicapés connaissent très peu le marché du travail et ont rarement dû faire face à ses exigences. Pour remédier à cette situation, les solutions suivantes ont été présentées :

- utiliser le caractère formateur des emplois d'été et promouvoir l'embauche d'étudiantes et d'étudiants handicapés. Par exemple, le Placement étudiant du Québec pourrait se fixer un objectif particulier de placement pour ce groupe;
- offrir des stages rémunérés encadrés en entreprise visant, notamment, l'acquisition d'habitudes et l'amélioration des habiletés personnelles, sociales et professionnelles. Ces stages doivent également permettre aux étudiants de traduire concrètement leurs acquis scolaires et de tester leurs intérêts;
- développer des programmes spécialisés d'intégration au travail (transition école-travail, évaluation et développement des capacités de travail, soutien à l'intégration au milieu de travail);
- diffuser les projets de transition école-travail qui ont fait leurs preuves dans différentes régions et s'assurer de la mise en place statutaire d'une telle mesure afin qu'elle soit offerte aux étudiantes et aux étudiants concernés avant la fin de leur scolarité.

Il est important de retenir qu'il existe des différences d'une personne à l'autre en ce qui concerne les besoins et les niveaux de soutien requis. Le niveau de scolarisation pouvant être atteint est très variable notamment chez les personnes ayant un trouble

envahissant du développement ou un problème de santé mentale. Lors de la transition vers l'emploi, il est nécessaire d'avoir des stratégies spécifiques allant des processus standards aux processus requérant des interventions spécialisées pour faire de cette étape un succès.

Les divers intervenants et intervenantes s'entendent pour affirmer qu'il est impératif d'établir des ponts entre les milieux de la réadaptation, de l'éducation et de l'emploi, et de maximiser la collaboration, la coordination et la complémentarité entre les différents partenaires. Sur cette question, on propose notamment d'utiliser le modèle de plan de service individualisé (PSI) de manière à y inclure les organismes spécialisés en emploi et à rapprocher les services spécialisés de main-d'œuvre des services de placement des collègues.

Le réseau de l'éducation doit préparer les futurs travailleurs et travailleuses en dispensant une formation qualifiante. Sur cette question, les associations patronales sont unanimes. Le marché du travail peut ensuite prendre en charge le développement des compétences complémentaires. Pour ces associations et pour la majorité des employeurs rencontrés, l'employabilité d'une personne, qu'elle soit handicapée ou non, est le premier critère d'embauche. A-t-elle la qualification et les compétences pour occuper l'emploi disponible? L'intégration scolaire souhaitée pour les jeunes handicapés doit donc viser l'obtention d'une formation qualifiante pour ainsi leur donner accès au marché du travail et permettre leur réelle intégration professionnelle.

## 5.4 Pour les adultes handicapés

Comment soutenir le développement du potentiel des adultes handicapés peu scolarisés? Deux pistes d'action sont privilégiées : la reconnaissance des acquis et la formation en entreprise.

Pour les organismes communautaires comme pour les organismes de réadaptation, ce qu'il faut d'abord reconnaître chez ces adultes, ce sont les habiletés et les compétences qu'ils ont acquises d'expérience. Il est proposé de mettre en place un mécanisme de reconnaissance des acquis pour évaluer les capacités et les compétences développées, que ce soit lors d'un stage, sur un plateau de travail ou au cours d'un emploi, en entreprise adaptée ou en milieu standard.

Plusieurs dirigeants et dirigeantes de petite entreprise nous ont affirmé être favorables à un tel mécanisme. Avant d'embaucher une personne handicapée, ils ont besoin d'avoir un portrait relativement précis de ses capacités et de ses compétences. Quelques employeurs se sont dits prêts à procéder à cette évaluation en entreprise. Cette façon de faire permettrait du même coup à la personne handicapée de tester ses intérêts par rapport au travail à effectuer.

Les personnes handicapées elles-mêmes ont un effort à consentir pour faire connaître leur potentiel. Accompagnées ou non des organismes qui les représentent et les soutiennent, elles doivent faire valoir leurs compétences et leurs capacités. L'utilisation d'un « portfolio » a été proposée pour soutenir ces démarches. Dans son mémoire, la Table régionale de concertation pour la formation et l'emploi des personnes handicapées de la Chaudière-Appalaches préconise la mise en œuvre d'une approche « responsabilisante » qui valorise la personne, soutient son autonomie et la responsabilise à l'égard de son potentiel afin

qu'elle puisse avoir une vision positive de son processus d'intégration.

Une attention particulière devra être apportée aux personnes immigrantes handicapées, chez qui les difficultés liées à la reconnaissance de leurs capacités se doublent des embûches liées à la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Les organismes communautaires demandent que l'État reconnaisse leur contribution au développement des attitudes et des aptitudes des personnes handicapées qu'ils reçoivent en stage. Certains groupes offrent des activités centrées sur l'autonomisation (*empowerment*), activités qui permettent à bien des personnes de s'épanouir et d'entreprendre une démarche vers l'emploi.

Sur la question plus spécifique des stages coordonnés par les centres de réadaptation en déficience intellectuelle, la plupart des associations et regroupements de personnes handicapées considèrent qu'il est grand temps de revoir l'approche utilisée jusqu'à maintenant dans le cas des personnes qui souhaitent s'inscrire dans une démarche vers l'emploi. Les demandes à ce chapitre concernent la délivrance d'une attestation précisant les apprentissages et les compétences acquises pendant ces stages, la reconnaissance de ces stages par Emploi-Québec comme mesure de préparation à l'emploi et, enfin, le transfert de la responsabilité et du financement de ces stages du ministère de la Santé et des Services sociaux au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Certains groupes ont fait part de leurs inquiétudes par rapport aux risques de reléguer les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement dans des mesures de participation sociale. L'expérience des centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) indique pourtant

que ces personnes peuvent accomplir des activités de travail dans la mesure où elles bénéficient d'un soutien adéquat et que leurs apprentissages se font de manière graduelle.

L'augmentation de la qualification des adultes handicapés peut se réaliser en entreprise. Une formation pratique directement reliée aux tâches à accomplir est une formule gagnante, notamment pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. On nous demande d'explorer les avenues suivantes :

- utiliser la formule de compagnonnage pour répondre aux besoins d'accompagnement des personnes handicapées au cours de leur apprentissage;
- examiner les possibilités du Programme d'apprentissage en milieu de travail, notamment en l'ouvrant à des métiers semi-spécialisés et en créant un volet particulier pour les personnes handicapées;
- reconnaître les entreprises adaptées comme lieux de formation et y soutenir la création de plateaux de formation, notamment pour favoriser la mobilité dans l'entreprise.

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ), appuyé par les autres associations patronales présentes, recommande de soumettre la question de la formation à la CPMT, qui regroupe l'ensemble des acteurs concernés. Ainsi, il sera possible d'agir de manière à ce que les personnes handicapées puissent bénéficier des mêmes moyens que l'ensemble de la main-d'œuvre. Il est également proposé de rattacher les actions reliées à la formation des personnes handicapées à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et à son plan d'action.

Quelques intervenants ont demandé de ne pas oublier les personnes handicapées très scolarisées mais qui, en raison de leur déficience (santé mentale ou trouble envahissant du développement), ne sont pas considérées à leur juste valeur.

## **5.5 Pour un financement de la formation des personnes handicapées**

S'interrogeant sur le financement des différentes mesures qui pourraient être mises de l'avant, le CPQ propose les solutions suivantes :

- inclure, dans une future négociation avec le gouvernement fédéral, des demandes précises et spécifiques concernant le financement de l'apprentissage en entreprise et de stages pour les personnes handicapées;
- bonifier le crédit d'impôt accordé aux entreprises dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail, en ce qui concerne les personnes handicapées;
- concevoir, pour les personnes handicapées, une formule s'apparentant au compte individuel de formation<sup>3</sup>;
- utiliser pleinement le potentiel des entreprises adaptées et des entreprises d'économie sociale pour les personnes ayant des incapacités importantes.

---

3. Le compte individuel de formation (CIF) est une mesure incitative visant à amener des adultes à investir dans le maintien, la mise à jour et le développement de leurs compétences professionnelles. Il vise à compléter, par une contribution de l'État, l'effort financier que les personnes en emploi font pour maintenir et rehausser le niveau de leurs compétences. Les individus achètent eux-mêmes de la formation selon leurs besoins.

D'autres intervenants ont demandé de :

- créer une enveloppe spécifique pour la formation des personnes handicapées à même le Fonds national de formation de la main-d'œuvre;
- s'assurer que les mesures d'accommodement, par exemple les services d'interprètes pour les personnes sourdes, soient payées pour l'obtention d'une certification exigée par l'employeur mais qui n'est pas sanctionnée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

## **6. 6. NEUTRALISER LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Par ce thème nous voulions déterminer, à partir de l'expérience et de l'expertise des personnes et organisations consultées, les meilleurs moyens de neutraliser les obstacles à l'embauche de personnes handicapées. Pour alimenter la discussion, le cahier de consultation proposait les huit pistes d'action suivantes :

- inciter davantage les employeurs à embaucher des personnes handicapées, à l'aide de mesures fiscales, du financement des mesures d'accommodement, etc.;
- agir de manière à éliminer les effets de la double discrimination;
- encourager les entreprises à revoir et à adapter leur processus de recrutement et de sélection ainsi que leurs exigences d'embauche;
- faciliter la recherche d'emploi et l'intégration à l'emploi par des formules de parrainage et d'accompagnement;
- soutenir équitablement l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées;

- soutenir la création d'emplois adaptés aux personnes gravement handicapées et créer des passerelles entre ce marché et l'emploi en milieu régulier;
- accroître l'accessibilité aux services généraux de transport en commun;
- s'assurer de l'offre de service de transport adapté.

Les personnes entendues sont d'accord avec les pistes d'action proposées. Celles-ci sont jugées réalistes dans la mesure où la concertation et la complémentarité des services est au rendez-vous. Ici, on pense autant aux employeurs, aux syndicats, aux travailleurs et travailleuses, aux organismes communautaires qu'à l'État et aux organismes du réseau de l'emploi et du réseau de la santé et des services sociaux.

## **6.1 Des moyens et des conditions de réussite**

Plusieurs conditions doivent être réunies pour assurer une plus grande participation des personnes handicapées au marché du travail. Certes, il faut agir sur l'employabilité. Les associations patronales considèrent que c'est le principal obstacle à l'embauche. La position du CPQ a été claire sur cette question, il ne recommande pas la réduction des exigences d'embauche mais plutôt l'adaptation des mesures d'apprentissage en milieu de travail pour l'acquisition des compétences nécessaires. Le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) suggère, pour sa part, qu'Emploi-Québec sensibilise les employeurs et les syndicats à établir des exigences réalistes en tenant compte des tâches à effectuer dans leur entreprise. Selon le regroupement, le diplôme d'études secondaires ne devrait pas être la norme minimale d'embauche.

Il est essentiel d'agir de manière à réduire les obstacles de tous ordres et à combattre les préjugés. Pour y arriver, des interventions doivent être menées simultanément sur le plan de l'information, de la sensibilisation et du soutien aux milieux de travail, auprès des employeurs et des autres travailleurs et travailleuses.

Les employeurs rencontrés dans les régions ont presque tous déjà embauché une personne handicapée et, pour la majorité d'entre eux, l'expérience a été positive ou l'est toujours. Ils sont capables de déterminer les difficultés rencontrées, leurs besoins et les conditions qui favorisent une bonne intégration. Un employeur a résumé ainsi les conditions garantissant le succès de l'intégration d'une personne handicapée dans une entreprise :

- appliquer le principe habituel de gestion « la bonne personne à la bonne place ». Cela suppose la description précise des tâches à accomplir et l'évaluation tout aussi précise des capacités de la personne. À cette première étape, l'employeur peut avoir besoin d'outils ou d'un soutien extérieur;
- présenter, aux autres membres du personnel, l'intégration d'une personne handicapée comme un défi à relever, une responsabilité sociale. Bien préparer l'équipe à sa venue (information, discussions);
- assurer la présence ou la disponibilité d'un intervenant auprès de la personne nouvellement embauchée pour la soutenir et régler les irritants dès leur apparition. Cet intervenant agit également sur la confiance et l'estime de soi de la recrue;
- créer un lien privilégié entre la personne handicapée et un de ses collègues. L'employeur désigne, en collaboration avec les employés ou le syndicat, une personne qui agira comme « parrain » pour faciliter l'intégration de la personne handicapée dans le groupe;

- donner de courtes formations (gestion du temps, organisation du travail) afin d'améliorer rapidement la productivité de la personne embauchée. Lui donner les moyens de s'auto-évaluer;
- bénéficier d'un soutien technique pour l'aménagement et l'accessibilité des lieux et des postes de travail;
- disposer d'une compensation financière, comme le Contrat d'intégration au travail (CIT), le temps que l'employé atteigne son plein rendement.

La résistance des employeurs à l'embauche est causée, le plus souvent, par leur méconnaissance des personnes handicapées. Ils ignorent à la fois le potentiel que ces personnes possèdent et ce que leur entreprise peut leur offrir comme possibilités d'emploi. Pourtant, une fois le premier contact établi, ils affirment tous découvrir une personne compétente qu'ils souhaitent garder parmi leur personnel. Les employeurs, comme les organismes qui accompagnent les personnes handicapées vers l'emploi, constatent la nécessité de démontrer une certaine créativité dans la révision et la réorganisation des tâches en fonction des capacités et des compétences de la personne à embaucher. Considérer la création de postes à temps partiel peut aussi être une avenue. Une aide aux employeurs pour réaménager les tâches et revoir les conditions d'exercice d'un emploi ainsi qu'une bonne évaluation des capacités de la personne handicapée augmenteraient donc les possibilités d'embauche.

Une mesure comme le CIT contribue largement à contrer la résistance à l'embauche. Les employeurs la jugent essentielle. Ils sont aussi favorables à des mesures fiscales pour les encourager davantage à embaucher et à maintenir en emploi des personnes handicapées. On souhaite des mesures d'encouragement positives. On propose de récompenser l'action et non de pénaliser l'inaction.

De son côté, le ROSEPH n'est pas favorable à l'instauration de mesures fiscales ou de subventions. Selon ce regroupement, ce type de soutien envoie un message contraire à celui qu'on souhaite véhiculer à savoir insister sur les capacités et les compétences des personnes et non sur leurs limitations. Il nous rappelle que ses membres réussissent à aider les personnes handicapées à intégrer le marché du travail en utilisant les mesures d'accommodement dans moins de 50 % des cas. Il faut clairement faire la différence entre des mesures d'accommodement, comme le CIT qui vient compenser les limitations, et des subventions aux entreprises.

Un intervenant a proposé, comme mesure incitative, la création de crédits à l'intégration (s'inspirant de la bourse du carbone) pour l'employeur qui fait sa part en embauchant une personne handicapée, en utilisant les produits et services des entreprises adaptées ou, plus largement, en encourageant l'économie sociale. Au contraire, l'employeur qui n'accumulerait pas de tels crédits débourserait l'équivalent en argent. Les sommes ainsi accumulées pourraient être investies dans des projets de soutien à l'emploi des personnes handicapées.

Enfin, on demande de ne pas imposer de moyens ni de mesures uniques et semblables à l'ensemble des employeurs. Les stratégies déployées devraient être différentes et adaptées au secteur d'activités, à la taille de l'entreprise et à la nature de ses activités. Le meilleur moyen d'inciter les employeurs est de garder les mesures simples et de minimiser les contraintes administratives. Il faut proposer des façons de faire réalistes, assurer un suivi et un accompagnement des personnes embauchées et des employeurs. Il est important de reconnaître également que l'intégration de certaines personnes demande beaucoup d'encadrement et de supervision de la part des employeurs.

Par ailleurs, il ne faut pas négliger le potentiel d'embauche des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires. Ces organisations pourraient être soutenues davantage pour l'intégration des personnes handicapées à l'aide de programmes de subvention spécifiques compte tenu de leur faible financement.

Voici d'autres moyens suggérés pour faciliter l'intégration à l'emploi :

- bien « sonder » l'employeur et le milieu de travail sur leur niveau d'engagement avant d'intégrer une personne handicapée;
- aider les personnes handicapées à se préparer aux entrevues : souvent elles n'ont pas accès aux sites Web des entreprises, qui sont une source d'information pertinente, pour se préparer à une entrevue. Aider les employeurs à adapter les entrevues, notamment pour les personnes handicapées issues d'une communauté culturelle;
- recourir au télétravail comme autre forme de travail mais aussi pour réduire les obstacles liés au transport (absence de transport adapté par exemple, ou temps trop important pour les déplacements);
- désigner, dans les organisations et les entreprises qui disposent d'un service de ressources humaines, une personne responsable des relations avec le personnel handicapé (accueil, accompagnement, évaluation des besoins);
- rendre publique une banque d'employeurs intéressés à embaucher des personnes handicapées;
- mettre sur pied un réseau, régional ou local, d'employeurs qui ont à leur service des personnes ayant des incapacités, de manière à favoriser le partage de leurs expériences;

- créer des postes d'agents ou d'agentes d'intégration qui feront les liens entre les personnes à la recherche d'un emploi et les employeurs potentiels;
- récompenser les agences de placement lorsqu'elles trouvent un emploi à une personne handicapée;
- encourager et soutenir l'entrepreneuriat des personnes handicapées, faire connaître les expériences réussies, présenter des modèles.

## **6.2 Dans les entreprises syndiquées**

Aux dires de plusieurs intervenants et employeurs, il serait plus facile d'intégrer une personne handicapée dans une entreprise où le personnel n'est pas syndiqué. Il arrive que des employés syndiqués craignent l'effet que pourraient avoir, sur leurs propres conditions de travail et leurs relations avec l'employeur, les conditions dont bénéficierait une personne handicapée. Les centrales syndicales ont fortement réagi à cette affirmation. Elles admettent toutefois qu'il y a encore du travail de sensibilisation et de formation à faire localement auprès de leurs membres.

Pour faciliter l'intégration à l'emploi, les syndicats proposent de mettre à profit l'expertise des comités de santé et de sécurité du travail en matière d'adaptation des postes de travail et ce, peu importe la cause de l'incapacité.

On demande aux syndicats et aux employeurs d'introduire, dans les conventions collectives, des dispositions facilitant l'intégration des personnes handicapées, qui tiennent compte des mesures compensatoires et de soutien requises.

La possibilité de protéger des postes ou de les réserver à des personnes handicapées dans l'entreprise a été avancée. Cette proposition n'a pas reçu beaucoup d'appui. On estime qu'une telle pratique pourrait au contraire isoler les personnes handicapées en créant des catégories d'emplois distinctes.

### **6.3 Le financement des mesures d'accommodement**

Le cahier de consultation posait une question précise sur le financement des mesures d'accommodement. Doit-il être assumé par les entreprises, par l'État ou par les deux? Cette question n'a pas soulevé de grands débats. Les employeurs souhaitent majoritairement la contribution de l'État. La Fédération des commissions scolaires propose la création d'un fonds national de soutien aux employeurs (autant privés que publics) pour financer ces mesures. D'autres suggèrent que l'État en assume le financement encore pendant cinq années et que le partage soit revu à la lumière des avancées réalisées. Il semblera peut-être logique à ce moment-là que les employeurs assument la totalité des frais des mesures d'accommodement. La majorité des autres personnes consultées optent pour un partage entre les employeurs et l'État selon des modalités différentes :

- la part des entreprises serait établie en fonction de leur chiffre d'affaires;
- les entreprises assumeraient les frais des mesures d'accommodement jusqu'à un plafond prédéterminé, l'écart entre ce plafond et les coûts réels serait pris en charge par l'État;

- l'employeur assumerait les frais des accommodements dans le cas d'une personne déjà en emploi, peu importe l'origine de son incapacité. Dans le cas d'une personne qui intègre un emploi, l'État couvrirait le coût des accommodements liés directement à cet emploi alors que celui des accommodements destinés à un plus grand nombre de personnes (parmi le personnel et la clientèle) serait à la charge de l'employeur;
- un crédit d'impôt soutiendrait les entreprises qui assument leur part du coût des accommodements.

Dans le cas spécifique de la fonction publique, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) recommande la création d'un budget centralisé pour l'adaptation et les accommodements afin de contourner les budgets limités de certains ministères et organismes gouvernementaux.

#### **6.4 Les mesures gouvernementales en soutien à l'intégration**

Dans cette section sont présentées les demandes et les propositions d'amélioration des mesures, services et programmes gouvernementaux visant à mieux soutenir l'intégration à l'emploi des personnes ayant des incapacités. Le premier aspect abordé englobe l'accès aux services et leur complémentarité. Suivent ensuite les demandes touchant spécifiquement la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) et le Programme de soutien aux entreprises adaptées (PSEA). Enfin, cette section aborde les contraintes que peuvent imposer les différents programmes de soutien du revenu et d'indemnisation.

## ***L'accès aux services et leur complémentarité***

Les commentaires recueillis tout au long de la consultation sur les services, mesures et programmes gouvernementaux ne visaient pas à remettre en question leur pertinence. La majorité de ceux-ci sont jugés nécessaires. On demande plutôt un meilleur arrimage, plus de souplesse et de fluidité entre les services, les organismes qui les offrent et les réseaux dont ils sont issus. Voici l'ensemble de ce qui a été proposé :

- maximiser et améliorer la diffusion de l'information sur les différents programmes existants ainsi que sur les services et ressources offerts autant aux personnes handicapées et à leur famille qu'aux employeurs;
- clarifier le partage des rôles et des responsabilités en matière de développement de l'employabilité et d'intégration à l'emploi entre le MESS (Emploi-Québec, SSMO) et le MSSS (centres de réadaptation). À cet égard, plusieurs organismes recommandent qu'Emploi-Québec soit l'organisme responsable de la coordination des services de formation, de préparation et d'intégration à l'emploi de manière à s'assurer que les personnes handicapées suivent une démarche continue vers l'emploi;
- améliorer l'accès aux services, ressources et aides nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi, éliminer les temps d'attente et créer des passerelles efficaces. Pour y arriver, trois propositions différentes : formaliser les arrimages entre les SSMO et les centres de réadaptation, créer un guichet unique ou définir des postes d'intervenants ou d'intervenantes pivots qui feraient les liens nécessaires entre les différents services et en assureraient la continuité;

- développer conjointement (SSMO, centres de réadaptation) des outils d'évaluation permettant d'établir les intérêts socioprofessionnels des personnes handicapées, leur profil d'employabilité, leur niveau de productivité, le niveau de sécurité des milieux où elles évoluent, etc.;
- assurer une meilleure organisation des SSMO. On demande qu'ils disposent des outils, de l'expertise et de la formation nécessaires pour offrir des services spécialisés et que les budgets destinés aux personnes handicapées soient protégés (dans les cas où le SSMO ne sert pas exclusivement cette clientèle). Il est également recommandé que les conseillers et conseillères en emploi de ces services aient plus de temps pour assurer un suivi de qualité sur le terrain (relativement au lien entre employé et employeur);
- reconnaître le droit d'une personne d'être rémunérée pour le travail accompli. Plusieurs groupes dénoncent la situation vécue actuellement par beaucoup de personnes handicapées qui participent aux stages du MSSS. On demande de faciliter le passage du stage au milieu de travail pour les personnes qui souhaitent faire une démarche vers l'emploi et, pour celles qui ont terminé le processus de réadaptation, de promouvoir des initiatives qui prévoient une rémunération, les mesures d'accommodement nécessaires et un soutien aux employeurs;
- alléger la réglementation et la gestion des différents programmes (formulaires, étapes à franchir, déclarations de situation, rapports médicaux). Harmoniser le vocabulaire utilisé;
- accorder à Emploi-Québec, dans toutes les régions du Québec, les ressources humaines et financières suffisantes pour répondre aux besoins réels des travailleuses et des travailleurs handicapés, actuels et futurs;

- rendre accessibles aux personnes handicapées les services et infrastructures mis à la disposition de l'ensemble de la population dans les centres locaux d'emploi (CLE). Cela suppose des mesures d'accommodement pour permettre leur participation. Cela signifie également que les locaux doivent être accessibles et adaptés, que le personnel doit être formé à l'accueil des personnes handicapées et que des moyens alternatifs de communication doivent être mis en place. Ensuite, une fois leurs besoins définis, les personnes pourraient être dirigées vers les services spécialisés;
- reconnaître que la participation à une mesure ou à un parcours vers l'emploi peut, pour réussir, exiger une durée plus longue dans les cas, par exemple, de déficience intellectuelle, de trouble envahissant du développement ou de limitations physiques sévères;
- actualiser la Stratégie d'intégration des personnes handicapées adoptée en 1999 et intégrer, dans toutes les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec, la préoccupation à l'égard des personnes handicapées;
- informer davantage les personnes handicapées et leur famille sur la réalité du marché du travail (exigences, possibilités d'emploi, etc.);
- créer une banque régionale d'aides techniques pour rendre accessibles rapidement les aides nécessaires à l'intégration.

### ***Le Contrat d'intégration au travail (CIT)***

La pertinence et l'importance de cette mesure pour l'intégration à l'emploi sont reconnues unanimement. Les critiques entendues visaient principalement à améliorer son fonctionnement et son efficacité. Des budgets supplémentaires sont demandés. Il apparaîtrait inconcevable à toutes les personnes rencontrées que

la stratégie en élaboration ne permette pas d'assurer les fonds suffisants pour répondre aux besoins dans toutes les régions.

L'Association québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH) insiste sur le fait que le CIT doit demeurer une mesure d'accommodement qui permet aux personnes handicapées de contourner les obstacles auxquelles elles se heurtent sur le marché du travail. Emploi-Québec reconnaît le CIT comme étant une mesure d'accommodement, mais dans les faits, localement et régionalement, le CIT serait plutôt considéré comme une subvention salariale, ce qui empêcherait de le combiner avec d'autres mesures d'Emploi-Québec. Par exemple, le supplément de retour au travail ne peut être accordé aux personnes handicapées qui bénéficient d'un CIT ou qui intègrent un emploi en entreprise adaptée.

Les autres commentaires recueillis concernent surtout l'application de la mesure. On souhaite que celle-ci soit utilisée avec le plus de souplesse possible notamment en ce qui concerne l'évaluation des capacités et des aptitudes, l'adaptation des postes et l'accompagnement des personnes. Par exemple, dans les petites entreprises, le volet « accompagnement » du CIT ne peut être utilisé parce que le nombre de personnes handicapées embauchées n'est pas suffisant. Dans certaines régions, un seuil est établi afin de limiter le nombre de personnes bénéficiant d'une compensation salariale dans une même entreprise (25 % des effectifs à temps plein). Des intervenants disent constater, chez certaines personnes responsables de la mesure à Emploi-Québec, une méconnaissance des réalités des personnes handicapées associée parfois à un manque de souplesse qui constituerait un frein à l'embauche.

Enfin, il est suggéré de s'assurer que l'application des paramètres du CIT ne nuit pas au maintien en emploi ni à la mobilité de la main-d'œuvre handicapée. Une personne qui désire changer d'emploi pour améliorer sa situation ou parce qu'elle a perdu son poste devrait pouvoir bénéficier d'un CIT sans interruption si elle se trouve un autre emploi.

### ***Le Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA)***

Dans toutes les régions visitées, des dirigeants d'entreprises adaptées ont été consultés. Ils sont en faveur du projet de stratégie mais certains ont noté que le cahier de consultation mentionnait peu l'importance de leur rôle dans l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Les dirigeants estiment que des efforts importants doivent être accomplis pour faire connaître les emplois offerts par les entreprises adaptées ainsi que les biens et services qu'elles produisent. Ils souhaitent que l'État contribue à ces efforts en les aidant dans la recherche de contrats, en achetant leurs biens et services et en encourageant les autres entreprises à le faire.

Plusieurs entreprises adaptées font face à des difficultés d'embauche qui seraient dues en partie au fait que les personnes handicapées n'auraient pas les habiletés ou les aptitudes de travail pour occuper rapidement un emploi. Le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA) avance un élément de solution. Il suggère que les SSMO puissent rejoindre directement les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi qui ont manifesté un intérêt pour le travail. Selon le Conseil, cette façon de faire permettrait d'augmenter la demande de travail. Il présente également dans son mémoire les conditions qui

assureraient la création de nouveaux emplois pour les personnes handicapées :

- doubler progressivement les budgets des CIT et du PSEA;
- offrir un cadre opérationnel permettant des investissements dans le développement des entreprises adaptées, dans toutes les régions;
- instaurer des mesures fiscales incitant les entreprises à acheter les produits et services des entreprises adaptées;
- reconnaître officiellement les entreprises dont les actions sont génératrices d'emplois pour les personnes handicapées (par l'embauche ou par l'achat des produits et services des entreprises adaptées).

Le CQEA demande des modifications à la Loi sur l'assurance médicaments afin de permettre aux entreprises adaptées d'offrir aux travailleuses et aux travailleurs handicapés une assurance collective couvrant l'invalidité ainsi que les soins paramédicaux, et excluant les médicaments, pratique actuellement interdite par cette loi. Cette proposition est appuyée par la COPHAN.

Les employeurs et les associations patronales sont favorables à l'existence et au développement des entreprises adaptées. Pour eux, c'est ce type d'entreprises qui peut embaucher des personnes ayant des limitations importantes. Sur ce point précis, des organismes communautaires souhaiteraient que les emplois des entreprises adaptées soient véritablement réservés aux personnes qui ne peuvent occuper un emploi « régulier » et que cette mission première ne soit jamais sacrifiée au bénéfice d'une rentabilité accrue de l'entreprise. Cet aspect fait souvent l'objet de critiques à l'endroit des entreprises adaptées. Des gestionnaires seraient trop exigeants et engageraient le plus souvent des personnes ayant des limitations légères. Les personnes ayant

des contraintes plus importantes constitueraient à leur avis des cas trop lourds pour le niveau de productivité visé.

L'AQRIPH et ses membres ont fait les recommandations suivantes concernant les entreprises adaptées :

- injecter des sommes supplémentaires répondant aux besoins socioprofessionnels réels des personnes handicapées dans les entreprises adaptées;
- consolider les activités, développer des entreprises ou financer de nouvelles entreprises selon les besoins des régions;
- s'assurer du respect de la règle selon laquelle 60 % des employés et employées doivent être des personnes handicapées;
- améliorer les conditions de travail dans ces entreprises de manière à ce qu'elles soient équivalentes à celles des emplois ayant la même valeur. Soutenir ce milieu pour qu'il puisse offrir et maintenir des emplois de qualité;
- prévoir dans le PSEA les conditions nécessaires pour que les entreprises adaptées demeurent des tremplins vers le marché général de l'emploi.

Ce dernier point semble faire l'unanimité dans les milieux associatif, syndical et de réadaptation. Il leur apparaît élémentaire que ces entreprises permettent aux personnes handicapées de développer, avec le temps et l'expérience, des compétences qui leur donneront accès à l'ensemble du marché du travail. Sur cette question, les opinions des dirigeants d'entreprises adaptées divergent. Plusieurs sont favorables au départ de leurs employés vers les entreprises standards et les soutiennent dans cette transition lorsque la situation se présente. D'autres ne souhaitent pas voir leurs employés quitter leur organisation de crainte qu'elle s'en trouve déstabilisée. Plusieurs d'entre eux doutent des

capacités et des intérêts des employeurs en général à embaucher des personnes handicapées. En parallèle, il semble exister chez ces derniers des préjugés à l'endroit des compétences des personnes qui travaillent dans des entreprises adaptées.

La FTQ demande de créer un comité de travail pour repenser ce modèle de tremplin considérant qu'il existe un conflit de rôle entre la performance économique et le fait d'accompagner les travailleuses et les travailleurs vers le marché « régulier » du travail. La FTQ, étant présente dans quelques entreprises adaptées, constate que les travailleurs et les travailleuses sont très peu consultés sur leur intérêt à effectuer une telle transition.

Enfin, les organismes demandent que le gouvernement soutienne d'autres types d'entreprises qui offrent du travail adapté aux personnes handicapées, entreprises qui naissent souvent de projets locaux et qui répondent aux besoins des régions et à leurs particularités.

### ***Le soutien du revenu et les régimes d'indemnisation***

De nombreux commentaires ont été entendus sur les limites et les effets dissuasifs des programmes de soutien du revenu et des régimes d'indemnisation, vis-à-vis de l'emploi. Les différences concernant les conditions d'accès aux mesures de soutien ont maintes fois été soulevées.

Ces programmes et régimes créent des statuts auxquels sont rattachés des avantages. Il devient difficile pour une personne déclarée inapte ou invalide de tenter un retour au travail ou d'accepter un travail à temps partiel sans risquer de perdre les avantages qui accompagnent son statut. Dans le cas, par exemple, d'une personne accidentée de la route âgée de moins de 30 ans qui démontre un potentiel pour occuper un emploi, ces

conditions peuvent devenir cruelles. L'AERDPQ suggère d'introduire une flexibilité dans les programmes publics de soutien financier, d'assurances et de rentes, et de créer un statut intermédiaire entre « aptitude » et « inaptitude » afin de permettre une participation au marché du travail, qu'elle soit temporaire ou plus ou moins régulière.

La stratégie devrait contribuer à la réduction, voire à l'élimination, des différences entre ces programmes de manière à ce que toutes les personnes handicapées aient accès aux mêmes mesures de soutien pour favoriser leur maintien ou leur intégration à l'emploi et ce, sans égard à la cause de leur déficience.

Pour la majorité des organismes communautaires, des services spécialisés de main-d'œuvre et des dirigeants d'entreprises adaptées, le Programme de solidarité sociale devrait être ajusté de manière à permettre aux personnes handicapées qui occupent ou qui souhaitent occuper un emploi d'en tirer de réels avantages. La comptabilisation actuelle des revenus de travail permis dans le calcul de la prestation fait en sorte que travailler moins qu'un certain nombre d'heures par semaine ne procure aucun avantage économique. On sait que pour beaucoup de personnes handicapées, la semaine de travail peut difficilement dépasser 20 heures. Deux propositions de calcul des revenus de travail permis ont été présentées, dont celle de ne comptabiliser qu'un dollar de revenu de travail sur deux.

Des intervenants et des employeurs ont souligné qu'en cas de changement de situation, la gestion des revenus de travail et de la prestation est très complexe pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. La consultation a aussi permis de constater que les règles déterminant le maintien du carnet de réclamation sont méconnues. Une demande demeure constante :

le carnet devrait être maintenu le plus longtemps possible compte tenu que les limitations fonctionnelles sont permanentes.

Par ailleurs, des organismes communautaires ont exprimé quelques insatisfactions par rapport au service centralisé de traitement des demandes des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi, dont ils remettent en question la pertinence. Les agents ou agentes ne posséderaient pas toujours l'information pertinente et ne seraient pas au fait des particularités régionales et locales. Selon les organismes, une telle organisation des services éloigne les usagers d'un contact direct et local avec les représentants de l'État.

## **6.5 Le transport**

La disponibilité et l'accessibilité du transport sont des conditions essentielles à la participation au marché du travail. Dans toutes les régions visitées, le transport a été désigné comme un problème crucial faisant obstacle à la participation sociale et professionnelle. Toutes les personnes et organisations entendues ont insisté sur la nécessité d'accélérer le développement des différentes formes de transport requises. Elles ont fait les demandes suivantes :

- rendre accessible aux personnes handicapées le transport en commun, dans toutes les villes où il existe;
- développer le transport adapté de manière à ce que les personnes handicapées puissent se rendre au travail sans attente indue et en respectant leur horaire de travail (jour, soir, nuit);

- s'assurer que le transport adapté soit offert sur tous les territoires. Comme ce transport est organisé sur une base locale, il est très difficile de se déplacer d'une municipalité à une autre. Pourtant, il n'est pas rare qu'une personne habite une municipalité et travaille dans une autre;
- encourager le développement d'autres formes de transport comme le covoiturage.

## **7. FAVORISER LA PROLONGATION DE LA VIE ACTIVE ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE**

Ce thème traitait plus particulièrement du maintien en emploi et de l'adaptation continue des milieux de travail de manière à favoriser la rétention et la progression de carrière de la main-d'œuvre ayant des incapacités ou susceptible d'en développer en cours d'emploi. Il touchait aussi l'accès à la formation continue pour faciliter cette progression ainsi que l'évolution professionnelle des personnes compte tenu des changements technologiques ou organisationnels de l'entreprise. Cinq pistes d'action étaient proposées dans le cahier de consultation :

- sensibiliser les milieux de travail à leurs responsabilités au regard du maintien en emploi du personnel handicapé et des personnes qui développent des incapacités en cours d'emploi;
- adapter les postes de travail et les conditions liées à l'exercice des emplois en fonction de l'évolution des limitations fonctionnelles des travailleuses et des travailleurs;
- assurer aux personnes handicapées le maintien de leurs compétences en cours d'emploi et le développement de leurs habiletés pour qu'elles puissent continuer d'évoluer professionnellement dans un contexte où les changements technologiques et organisationnels sont fréquents;

- assurer l'accès à des services psychosociaux et de réadaptation afin de soutenir les personnes handicapées en emploi;
- adopter une approche inclusive en tenant compte des réalités des personnes handicapées dans la définition et l'application des conditions de progression de carrière, notamment par l'entremise des conventions collectives.

Les personnes consultées conviennent que des actions doivent être entreprises pour favoriser la prolongation de la vie active des personnes handicapées et la progression de leur carrière. Elles sont d'accord avec les pistes d'action proposées. Des facteurs, tels la disponibilité de services psychosociaux et de réadaptation et un encadrement de qualité, sont jugés déterminants pour le maintien en emploi. Selon les personnes rencontrées, la stratégie devra promouvoir la prolongation de la vie active des personnes handicapées non seulement en termes de durée d'emploi mais aussi en termes d'amélioration des compétences, de conditions de travail et de mobilité dans l'entreprise.

Toutefois, plusieurs intervenants du milieu associatif considèrent qu'on doit continuer de consacrer des efforts substantiels à l'intégration à l'emploi et qu'il ne faudrait pas financer les actions en faveur de la prolongation de la vie active en réduisant les ressources nécessaires à l'intégration.

## **7.1 Sensibiliser les milieux de travail à leurs responsabilités au regard du maintien en emploi**

Selon les organismes de défense des droits, les intervenants des centres de réadaptation et les syndicats, le maintien en emploi des personnes handicapées dépend principalement de la flexibilité et de la souplesse que choisissent d'exercer les

employeurs dans la gestion quotidienne de leur entreprise. Que ce soit dans le cas d'une personne ayant développé des incapacités en cours d'emploi ou d'une personne dont les limitations fonctionnelles s'aggravent, les employeurs sont plus souvent enclins à proposer le retrait de la personne plutôt qu'à envisager l'adaptation du poste de travail et des tâches, ou une relocalisation. Malgré les lois existantes, les employeurs connaissent peu les responsabilités qui leur incombent à l'égard du maintien en emploi et de l'obligation d'accommodement. L'information et la sensibilisation des employeurs à ce chapitre paraissent fondamentales.

Il est essentiel, comme le souligne l'AERDPQ, que les employeurs maintiennent un lien d'emploi avec une personne qui devient handicapée, quelle que soit la cause de sa déficience et non seulement lorsqu'il s'agit d'un accident du travail. De plus, des mesures devraient être prises afin d'éviter que ce lien d'emploi et les possibilités de réintégration ne soient mis en péril en raison de la durée de la période de réadaptation requise par l'état de la personne.

L'expérience de plusieurs employeurs démontre qu'une bonne préparation de l'équipe de travail, la formation des contremaîtres ou des superviseurs, la désignation d'une ou d'un collègue à titre de parrain, des mesures d'accommodement (adaptation du poste de travail, des tâches et de l'environnement de travail) sont des moyens relativement simples à mettre en place et qu'ils sont garants du maintien en emploi. De plus, les employeurs constatent que les autres employés bénéficient souvent des améliorations et des accommodements occasionnés par la présence d'une personne handicapée.

## **7.2 Ajustement continu des postes de travail, des tâches et des conditions d'exercice des emplois**

L'aggravation des limitations fonctionnelles avec l'âge, le cumul des limitations et, parfois, les effets du stress associé au travail peuvent écourter la vie active des personnes handicapées. À cela s'ajoutent les obstacles qu'elles doivent surmonter pour aller au travail (le temps de transport qui allonge indûment les journées de travail, la fatigue qui survient plus rapidement, l'accès et le recours aux services de santé et aux aides techniques, etc.). Ces situations sont encore plus lourdes pour les personnes à faible salaire qui ont peu de ressources pour s'offrir des services de proximité susceptibles d'alléger la vie quotidienne.

L'adaptation continue des postes de travail, des tâches et des conditions d'exercice des emplois est essentielle à la poursuite de leur participation au marché du travail. Sans mesures d'accommodement et sans un ajustement régulier de son environnement, la personne se démobilise, perd sa satisfaction au travail et son efficacité. Afin d'éviter un retrait prématuré du marché du travail, il faut pouvoir réévaluer régulièrement l'emploi et les tâches à accomplir en fonction des capacités de la personne. Il est proposé de :

- rendre accessibles des services d'ergonomie et d'évaluation du milieu de travail en fonction de l'évolution des capacités de la personne;
- permettre, en cours de carrière, d'assouplir l'horaire de travail par la réduction du nombre d'heures ou de jours de travail. Il pourrait s'agir de créer des postes à temps partiel sans toutefois précariser la situation des travailleuses et des travailleurs handicapés;
- revoir les tâches à accomplir de manière à les adapter à la nouvelle réalité de la personne;

- prévoir des absences plus nombreuses pour maladie. Toutefois, les associations patronales considèrent qu'une telle proposition aurait un effet négatif auprès des employeurs et nuirait à l'embauche des personnes handicapées;
- autoriser le retrait progressif et compenser la diminution des revenus d'emploi en permettant le versement d'une partie de la rente d'invalidité de la RRQ;
- examiner la possibilité de hausser le crédit d'impôt pour personne ayant une déficience de manière à reconnaître les efforts supplémentaires que consacre au travail une personne handicapée.

Considérant que certaines des mesures proposées (par exemple, les congés supplémentaires, l'adaptation de l'horaire et la réorganisation du travail) doivent faire l'objet de discussions entre l'employeur et le syndicat, être négociées une à une et inscrites aux conventions collectives, la CSN propose que la stratégie permette d'adopter un ensemble de mesures souhaitables pour accompagner les personnes en fonction de l'évolution de leurs limitations fonctionnelles et ainsi prolonger leur présence sur le marché du travail.

### **7.3 Suivi et accompagnement des personnes, des employeurs et des milieux de travail**

Le cahier de consultation proposait comme pistes d'action l'accès à des services psychosociaux et de réadaptation afin de soutenir en cours d'emploi les personnes ayant des incapacités.

Comme le soulignait un intervenant, un employeur embauche une personne pour ses compétences, mais son congédiement ou son départ dépend souvent de problèmes d'attitudes ou de comportements qui surviennent par rapport au travail et qui ne

sont pas résolus. Pour éviter une telle situation, il est essentiel d'être sensible aux changements qui peuvent se produire et d'intervenir rapidement, au fur et à mesure que des situations problématiques se présentent.

Dans ce contexte, les besoins de soutien et d'accompagnement ne se limitent pas à la personne elle-même, mais concernent également l'employeur et le milieu de travail. Les employeurs ont insisté sur la nécessité d'une aide pour répondre aux situations qui peuvent survenir au quotidien. Les employeurs, comme d'ailleurs les organismes qui peuvent offrir ce soutien, s'entendent sur l'importance de mettre en place un mécanisme d'appui aux gestionnaires et aux équipes de travail qui intègrent des personnes handicapées. Diverses formules sont possibles selon l'organisation locale des services, l'expertise des organismes présents, le partenariat déjà établi entre les réseaux (réadaptation et emploi), la nature des limitations fonctionnelles et les besoins exprimés par les employeurs. En effet, ces services d'accompagnement peuvent provenir d'un SSMO, d'un centre de réadaptation, d'un organisme communautaire ou d'un parrain à l'intérieur de l'entreprise selon les problématiques et les besoins exprimés. L'expertise existe dans toutes les régions, il s'agit souvent de mieux en coordonner l'utilisation. Une constante demeure : l'employeur, comme la personne handicapée elle-même, a besoin d'un service accessible sans délai, simple et efficace. Quelques avenues ont été proposées :

- développer l'accompagnement et le suivi à long terme dans les services spécialisés de main-d'œuvre et dans les centres de réadaptation en s'assurant de la complémentarité de ces services entre les deux réseaux (MESS et MSSS);

- donner aux personnes handicapées en emploi l'accès aux services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO), qui actuellement ne peuvent venir en aide à ces personnes à moins qu'elles n'aient bénéficié préalablement de leurs services d'intégration.

Le parrainage d'une personne handicapée par un ou une collègue de travail est également un moyen qui, en plus de permettre l'apprentissage des tâches à accomplir et l'aplanissement des difficultés d'intégration, peut favoriser le maintien dans le milieu de travail.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que les organismes communautaires sont également des employeurs qui embauchent des personnes handicapées. Ces organismes nous ont dit ne pas disposer de ressources financières suffisantes pour bien soutenir quotidiennement ces personnes.

#### **7.4 La progression de carrière et l'accès à la formation continue**

Comme tous les autres travailleurs et travailleuses, les personnes handicapées doivent pouvoir aspirer à de nouvelles fonctions, changer de tâches, progresser dans l'entreprise qui les emploie ou dans une autre entreprise. Des exemples présentés par les regroupements nationaux nous laissent croire que ces aspirations ne se réalisent que très rarement. Les obstacles mentionnés par les organismes tiennent parfois au manque de reconnaissance du potentiel des personnes handicapées, à la discrimination ou à l'absence de mesures d'accommodement, sans compter les résistances de certains employeurs et syndicats. Encore une fois, il faut informer employeurs et syndicats et les sensibiliser à ces situations et aux aspirations légitimes du personnel handicapé.

Des moyens pourraient être mis en place pour permettre aux personnes qui le souhaitent de réévaluer périodiquement leur « plan de carrière » ou leur cheminement en emploi en tenant compte de l'évolution de leurs intérêts, de leurs capacités et des programmes offerts. Les centres de réadaptation peuvent participer à la réévaluation des intérêts professionnels.

La progression dans l'entreprise implique le développement des compétences et l'accès à de la formation en cours d'emploi. Toutes les personnes handicapées en emploi, peu importe la nature de leurs limitations, doivent avoir accès aux activités de formation comme tous les autres travailleurs et travailleuses, ce qui nécessite la mise en place de mesures d'accommodement. Par exemple, dans le cas des personnes sourdes, des services d'interprètes LSQ devraient être prévus pour toutes les activités de formation.

La CSN propose d'agir dans les milieux de travail et de déployer des efforts pour les sensibiliser à l'importance de la formation continue. Elle suggère d'utiliser les comités paritaires afin qu'employeurs et syndicats s'entendent sur les plans de formation et le financement de la formation. La centrale propose également d'établir des plans de formation spécifiques pour les personnes handicapées afin de leur en garantir l'accès. Cette formule permettrait peut-être d'éliminer les difficultés vécues par certaines personnes notamment en ce qui concerne l'adaptation de la formation (lieu, horaire, équipement) et les délais pour l'obtenir.

La FTQ recommande pour sa part des dispositions particulières sur la formation dans la Loi sur les normes du travail, à l'intention des personnes handicapées non syndiquées, ainsi que l'adoption d'un mécanisme semblable à la loi du 1 % pour financer la formation continue des personnes handicapées. Cette dernière suggestion est revenue à plusieurs reprises.

Le cahier de consultation posait la question suivante : « Serait-il pertinent d'inciter les employeurs et l'État à assurer, en priorité, la formation continue des personnes handicapées? ». Les réponses à cette question sont partagées. Les personnes et organisations favorables à cette idée estiment que c'est la seule façon d'assurer un accès véritable à la formation ainsi que la prise en compte des besoins des personnes handicapées en ce domaine. Pour la CSN, il faudrait retirer la formation continue du droit de gérance des employeurs et créer une obligation ou une priorité à l'égard des personnes handicapées. Les employeurs, les associations patronales ainsi que certains organismes communautaires n'y sont pas favorables. On pense qu'une telle priorité constitue en fait un privilège qui risquerait de stigmatiser les personnes handicapées dans leur milieu de travail. Il est préférable, selon eux, d'instaurer des mécanismes qui assurent l'égalité des chances et un traitement équitable.

## **7.5 Autres considérations**

Des personnes ont mentionné qu'il ne faudrait pas négliger la charge supplémentaire que peuvent représenter des activités de formation lorsqu'elles ne sont pas offertes dans le cadre de l'horaire habituel de travail. Le nombre d'heures de travail par jour et les temps d'attente souvent imposés par le transport adapté rendent difficile la réalisation de toute activité autre que le travail.

Les entreprises adaptées nous ont fait part d'une problématique à laquelle elles doivent faire face : le vieillissement de leur main-d'œuvre. La présence d'une majorité d'employés handicapés pose un défi important à ce réseau, particulièrement aux entreprises qui existent depuis un certain nombre d'années, en ce qui concerne le maintien en emploi (baisse significative de la productivité et besoin plus important de congés) et la préparation d'une relève.

## **8. SENSIBILISER LA POPULATION ET LES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AUX RÉALITÉS DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Le dernier thème de la consultation concernait l'importance de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les préjugés et la méconnaissance des réalités des personnes handicapées, souvent à l'origine de leurs difficultés d'intégration au marché du travail. Il visait à recenser les actions susceptibles d'avoir le plus d'effets sur l'ouverture des milieux de travail aux personnes handicapées.

La pertinence de sensibiliser la population et les acteurs du marché du travail a été reconnue par l'ensemble des participants et des participantes, qui ont déploré, par la même occasion, le fait qu'on en soit encore là en 2007. Afin de viser juste, des groupes ont souhaité qu'on dresse un bilan des actions déjà menées avant d'en élaborer de nouvelles. On demande également de prévoir l'évaluation de la démarche qui sera retenue. Soucieux de la qualité du message à transmettre, les organismes entendus désirent que celui-ci soit appuyé sur :

- la responsabilité sociale des entreprises;
- la promotion de valeurs égalitaires;
- la pluralité des personnes handicapées (les conditions et les besoins ne sont pas les mêmes lorsqu'il s'agit de santé mentale, de trouble envahissant du développement, de déficience intellectuelle ou de déficience physique);
- une image positive des personnes handicapées, axée sur leur potentiel et leurs capacités et non pas sur leurs limitations;
- l'apport que représentent les personnes handicapées (une plus-value sociale).

## **8.1 La Semaine québécoise des personnes handicapées**

Chaque année, le gouvernement tient la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH), sous la responsabilité de l'OPHQ. Cette activité semble peu interpeller les acteurs du marché du travail. Les associations patronales considèrent qu'il s'agit d'une activité marginale et peu visible dans leur secteur. La majorité des commentaires émis sur la SQPH confirment toutefois sa pertinence comme véhicule de sensibilisation plus général. Afin qu'elle touche davantage le monde du travail, il est suggéré que la CPMT parraine la Semaine québécoise ou en assume conjointement la coordination avec l'OPHQ.

Considérant les efforts de redressement à faire pour améliorer la situation des personnes handicapées sur le marché du travail, la sensibilisation ne doit pas se limiter à la durée de cette semaine. Il faut une sensibilisation constante pour changer les mentalités. Des actions doivent être menées régulièrement, tant dans l'ensemble du Québec qu'à l'échelle locale et régionale.

## **8.2 Pour une campagne de sensibilisation**

La tenue d'une campagne de sensibilisation nationale rallie la majorité des personnes rencontrées, dans la mesure où cette campagne comporterait des volets régionaux ou locaux. Pour qu'elle ait des retombées significatives, on recommande qu'elle soit réitérée et soutenue par des outils d'animation dans les milieux. Elle doit viser les employeurs et la population, mais aussi les personnes handicapées elles-mêmes. Il ne faut pas négliger comme groupes cibles les organismes communautaires et les entreprises d'économie sociale, qui agissent à la fois comme agents de promotion et comme employeurs pouvant embaucher des personnes handicapées. La campagne doit valoriser les succès collectifs autant que les réussites individuelles et faire la

promotion des expériences vécues par des personnes handicapées, des milieux de travail, des employeurs ou des entreprises. L'utilisation de modèles gagnants présentant des employeurs et des travailleuses et travailleurs handicapés serait à privilégier.

Devant le succès remporté dans le passé par les campagnes encourageant le port de la ceinture de sécurité dans les automobiles, la majorité des personnes consultées recommandent une campagne semblable, à grande échelle et recourant aux médias (radio, télé, journaux, Web). Cependant, d'autres intervenants nous ont fait part de leurs réticences à voir des sommes importantes consacrées à de telles activités de promotion alors qu'elles pourraient être investies plus directement, par exemple, dans la création d'emplois adaptés.

Une vaste campagne de sensibilisation bien orchestrée par le gouvernement porterait assurément des fruits. Mais comme l'a souligné la FTQ, les rapports de proximité constituent souvent le meilleur moyen de sensibiliser les gens. Il faut voir et côtoyer des personnes handicapées, il faut multiplier les occasions de contacts et d'échanges avec elles. Il faut travailler concrètement sur le terrain, auprès des gens. Une campagne nationale devrait donc être complétée par des activités locales de sensibilisation, mais aussi par la réalisation et la promotion de projets concrets d'intégration.

Il faudrait éviter de créer un élan vers l'intégration qui ne serait pas soutenu par la constance des moyens et des interventions mis en place. Parallèlement aux activités de promotion, il est essentiel que les personnes handicapées elles-mêmes se mobilisent pour développer leurs compétences et que les mesures de soutien et d'accompagnement soient présentes. Il ne faudrait pas créer une demande qu'on ne pourrait satisfaire.

### 8.3 L'exemplarité

L'exemplarité est considérée comme une stratégie intéressante de sensibilisation des pairs. Les employeurs, comme les autres organismes, s'entendent pour affirmer qu'en cette matière le premier exemple devrait venir du gouvernement. L'État doit être le premier agent de sensibilisation et le chef de file dans l'embauche de personnes handicapées. Pour créer une réelle mobilisation de la population comme des entreprises, l'État doit démontrer une volonté ferme d'agir en faveur de ces personnes tant à titre d'employeur que dans son rôle de prestation de services.

Par exemple, le gouvernement pourrait se doter d'un programme d'accès à l'égalité pour la fonction publique, se fixer un taux d'embauche distinct pour les personnes handicapées ou encore, comme le demandent les entreprises adaptées, accorder une priorité aux produits et services de ce réseau dans ses politiques d'approvisionnement.

Pour encourager les employeurs, des marques de reconnaissance comme la remise de prix annuels sont jugées efficaces. On suggère l'attribution de prix régionaux et nationaux parrainés par l'OPHQ ou par le MESS, la création d'un logo ou d'un label de qualité accordé par un organisme à but non lucratif compétent, l'utilisation d'un tel logo sur les sites Web de recherche d'emploi et de placement, ou encore les crédits d'intégration présentés dans la section précédente. Peu importe les formules retenues, il serait important de reconnaître et d'encourager l'ouverture des équipes de travail au même titre que celle des employeurs.

## 8.4 Autres moyens de sensibilisation

D'autres moyens de sensibilisation ont été proposés :

- créer des fonds régionaux qui permettraient de planifier, de développer et de coordonner des interventions de sensibilisation sur un territoire donné et d'embaucher des personnes handicapées comme « agents de sensibilisation »;
- utiliser l'expertise des organismes communautaires, des services spécialisés de main-d'œuvre et de leurs regroupements respectifs dans l'élaboration d'activités de sensibilisation;
- diffuser les expériences réussies d'intégration à l'emploi;
- profiter des événements rassemblant les employeurs ou les gestionnaires des ressources humaines pour organiser des activités d'échange avec des personnes handicapées (salons de recrutement, activités des chambres de commerce, rencontres annuelles des associations, etc.);
- améliorer la connaissance en matière d'intégration et de maintien en emploi en soutenant la réalisation et la diffusion de travaux de recherche;
- inclure un module sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées dans les programmes de formation en gestion des ressources humaines, en relations industrielles et en administration;
- multiplier les interventions comme les rencontres organisées par le CAMO entre des entreprises et des personnes handicapées diplômées;
- mettre sur pied dans les municipalités des comités d'intégration s'inspirant des comités d'accessibilité existants<sup>4</sup>;

---

4. Il s'agit de comités qui évaluent l'accessibilité aux lieux et bâtiments publics d'une municipalité et proposent un plan pour l'amélioration de l'accessibilité.

- mieux soutenir les tables régionales Travail coordonnées par l'OPHQ et y faire participer un plus grand nombre d'employeurs;
- permettre aux personnes handicapées de visiter des entreprises et de rencontrer des employeurs dans le cadre d'activités « portes ouvertes », par exemple au cours de la SQPH;
- faire la promotion des entreprises adaptées auprès des autres entreprises.

Les syndicats peuvent jouer un rôle de sensibilisation auprès de leurs membres et des milieux de travail en diffusant de l'information ou en formant leurs membres. Un représentant syndical a suggéré d'ouvrir à des représentants du mouvement associatif certaines activités syndicales afin de bénéficier de leurs connaissances des réalités des personnes handicapées.

## **8.5 Les associations patronales et les comités sectoriels**

Selon les syndicats et les employeurs, les comités sectoriels pourraient jouer un rôle significatif dans la promotion de l'embauche des personnes handicapées. Connaissant bien les employeurs et les entreprises de leur secteur respectif, ils pourraient aussi contribuer à l'élaboration des activités de sensibilisation les ciblant plus particulièrement.

De même, les associations patronales pourraient agir comme relayeurs d'information auprès de leurs membres et les sensibiliser à l'aide de divers moyens (vitrine Internet, etc.). Ces associations souhaiteraient cependant la collaboration et le soutien du gouvernement dans cette démarche.

## **8.6 La signature d'un engagement en faveur des personnes handicapées**

Le cahier de consultation mentionnait comme moyen de mobilisation en faveur des personnes handicapées l'adoption d'une charte d'engagement. La majorité des personnes rencontrées sont favorables à l'idée d'un engagement qui pourrait soutenir la stratégie. Une telle charte permettrait aux acteurs du marché du travail de s'engager publiquement à agir et à coordonner leurs actions dans un objectif commun, ce qui lancerait un message fort.

Les organismes communautaires, les centres de réadaptation situés en région ainsi que les divers regroupements renouvellent quotidiennement, par leurs actions, leur engagement en faveur des personnes handicapées. Ils sont prêts à s'associer aux partenaires du marché du travail dans un cadre plus formel. Les employeurs rencontrés dans chacune des régions souscrivent également à un tel engagement. Les syndicats et les associations patronales sont d'accord avec le principe, il reste à discuter de la teneur de l'engagement.

## **9. CONCLUSION**

Les participants et les participantes à la consultation ont fait preuve d'une grande générosité en acceptant de partager leurs expériences et de présenter leur point de vue sur les meilleurs moyens d'améliorer l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Dans ce compte rendu, nous avons rassemblé les propositions qui se dégagent des propos recueillis. Ce document servira de base aux travaux d'élaboration de la stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Il est important de rappeler que de nombreux intervenants ont mentionné qu'il était primordial de prendre en compte les différences qui existent entre les personnes ayant une déficience physique, une déficience intellectuelle, un trouble envahissant du développement ou un problème de santé mentale. Le choix des solutions et leur mise en place exigent donc une bonne connaissance des réalités de ces personnes. Dans ce contexte, il est souhaité que le soutien à la recherche, à l'expérimentation et à la diffusion des résultats soit prévu dans la stratégie.

De plus, les personnes elles-mêmes et les organismes qui les représentent désirent être associés à la définition des mesures qui les concernent et intégrés aux structures et aux mécanismes qui seront mis en place dans le cadre de la stratégie. De même, les syndicats et les associations patronales ont souligné le rôle que pourrait assumer la CPMT dans la mise en œuvre et le suivi de la stratégie.

En terminant, laissons la parole à un employeur : « C'est par la participation et l'engagement des individus, mais aussi des entreprises que les causes peuvent avancer. Pour une entreprise, déployer des efforts pour employer des personnes handicapées représente une importante contribution à la société et peut l'amener à se développer de façon plus durable. »

## ORGANISATIONS RENCONTRÉES

### Rencontres régionales

#### Abitibi-Témiscamingue

<b>Milieu associatif</b>	<b>Milieu patronal</b>
Agence des services sociaux Centre de réadaptation La Maison - Déficience physique Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-l'Or CRDI Clair Foyer Club des handicapés de Val-d'Or Loisir et Sport Abitibi- Témiscamingue Parrainage civique Abitibi- Témiscamingue Regroupement des associations au service des personnes handicapées d'Amos (RASPHA) Regroupement des personnes handicapées de l'Abitibi- Témiscamingue (RAPHAT) Ressource d'aide et d'information en défense des droits en santé mentale de l'Abitibi Témiscamingue (RAIDDAT) Vision-Travail Abitibi- Témiscamingue (SEMO)	La Corporation de la Maison de répit-dépannage « La Chrysalide » Les Ateliers Kami inc. Les Ateliers Manutex Les intrépides de Rouyn- Noranda Témabex inc. Office municipal d'habitation de Rouyn-Noranda

## Rencontres régionales (suite)

### Bas-Saint-Laurent

<b>Milieu associatif</b>	<b>Milieus patronal et syndical</b>
<p>Service alternatif d'intégration au travail des personnes handicapées de Rimouski</p> <p>Regroupement d'organismes de personnes handicapées du Bas-du-Fleuve</p> <p>Association canadienne pour la santé mentale, filiale du Bas-du-Fleuve inc.</p> <p>Centre-Ressources pour la vie autonome du Bas-Saint-Laurent</p> <p>Services spécialisés de main-d'œuvre du KRTB</p> <p>Services spécialisés de main-d'œuvre L'Élan</p> <p>Centre de réadaptation physique l'InterAction</p> <p>Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Bas-Saint-Laurent</p> <p>Projet de recherche sur les représentations sociales</p>	<p>Les Ateliers Léopold Desrosiers</p> <p>Impression Alliance 9000</p> <p>Centrap inc.</p> <p>Société V.I.A. inc.</p> <p>Coopérative de travail SEMPI</p> <p>Vélo Plein Air</p> <p>Les Jardins de Doris</p> <p>Confédération des syndicats nationaux</p> <p>Syndicat de l'enseignement de la région de la Métis</p> <p>Syndicat de la fonction publique du Québec</p> <p>Syndicat canadien de la fonction publique</p>

## Rencontres régionales (suite)

### Capitale-Nationale

<b>Milieu associatif</b>	<b>Milieu patronal</b>
Autisme Québec Croissance Travail Équitravail La Croisée Le Pavois Les Services de main-d'œuvre L'Appui inc. Mouvement Personne d'Abord du Québec Métropolitain Regroupement des personnes handicapées visuelles des régions 03-12 Regroupement des organismes de promotion 03	Atelier Le Coup de Main Ateliers TAQ inc. Braille Jymico Dolbec Logistique International inc. Pir-Vir inc. Savoura - Les Serres du St-Laurent inc.

## Rencontres régionales (suite)

### Mauricie

<b>Milieu associatif</b>	<b>Milieus patronal et syndical</b>
Atelier des Vieilles Forges inc. Centre de services en déficience intellectuelle Centre de réadaptation InterVal Coopérative de solidarité d'intégration socioprofessionnelle Adirondak Groupe RCM inc. Le Belvédère Service d'intégration au travail Service externe de main-d'œuvre Mauricie Société canadienne de la sclérose en plaque - section Mauricie Regroupement d'organismes de promotion des personnes handicapées	MF2 inc. Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec Résidence Entre-Deux Service de nettoyage d'immeubles 2020 Sigama usinage et fabrication tée Centrale des syndicats démocratiques

## Rencontres régionales (suite)

### Outaouais

<b>Milieu associatif</b>	<b>Milieus patronal et syndical</b>
Association pour l'intégration communautaire de l'Outaouais Atelier de formation socioprofessionnelle de la Petite-Nation Centre artisanal pour la déficience intellectuelle de l'Outaouais Centre Inter-Section H.A.G. Centre Jean-Bosco de Maniwaki Droit-accès de l'Outaouais La Relance Outaouais Pavillon du Parc Regroupement des associations des personnes handicapées de l'Outaouais Regroupement des organismes en santé mentale de l'Outaouais	Re-Sources Intégration Le Relais des jeunes Gatinois Coopérative de solidarité Les Ateliers Boirec Conseil central de l'Outaouais (CSN) Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

## Rencontres régionales (suite)

### Saguenay–Lac-Saint-Jean

#### Milieu associatif

Association canadienne de santé mentale – Secteur Lac-Saint-Jean

Association régionale des personnes handicapées visuelles

Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay–Lac-Saint-Jean

Chaîne de travail adapté

Corporation Employabilité Jeunesse

Groupement des organismes des personnes handicapées du Saguenay

Regroupement des sourds et malentendants du Saguenay–Lac-Saint-Jean

Service externe de main-d'œuvre du Saguenay

SEMO Lac-Saint-Jean

#### Milieus patronal et syndical

CPE GARI-GATOU

Serres Dame Nature inc.

Parc Aventures Cap Jaseux

Restaurant Mikes

Services des ressources humaines Bowater Produits forestiers du Canada

Université du Québec à Chicoutimi

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Syndicat de la fonction publique du Québec

Syndicat des professionnels en soins infirmiers et cardiorespiratoires - Centre de santé de Chicoutimi

Table intersyndicale

## Rencontres nationales

<b>Milieu associatif</b>	<b>Milieu syndical</b>
<p>Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées</p> <p>Association du Québec pour l'intégration sociale</p> <p>Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées</p> <p>Centre québécois de déficience auditive</p> <p>Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec</p> <p>Conseil québécois des entreprises adaptées</p> <p>Fédération des Mouvements Personnes d'Abord du Québec</p> <p>Regroupement des aveugles et des amblyopes du Québec (RAAQ)</p> <p>Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées</p>	<p>Centrale des syndicats du Québec</p> <p>Confédération des syndicats nationaux</p> <p>Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec</p> <p>Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec</p> <p><b>Milieu patronal</b></p> <p>Conseil du patronat du Québec</p> <p>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante</p> <p>Fédération des chambres de commerce du Québec</p> <p>Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec</p>

## **Rencontres nationales (suite)**

### **Milieu parapublic**

Association des établissements  
de réadaptation en déficience  
physique du Québec

Association québécoise pour la  
réadaptation psychosociale

Fédération québécoise des  
centres de réadaptation en  
déficience intellectuelle

Fédération des cégeps

### Organismes ayant déposé un mémoire ou des commentaires

Ami-Québec

Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS)

Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec (AERDPQ)

Ateliers TAQ inc.

Autisme et troubles envahissants du développement Montréal (ATEDM)

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Centre de réadaptation la Myriade

Centre québécois de la déficience auditive

Collectif « Un pour Toi, Un pour Moi, C'est pour Nous »

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Comité de concertation et de consultation pour les travailleurs et travailleuses handicapés (CCCTTH) Bas-Saint-Laurent

Comité des personnes atteintes du VIH du Québec (CPAVIH)

Comité régional des milieux de formation et de travail adaptés (MFTA)

Comité régional pour l'intégration à l'emploi des personnes handicapées de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine

Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN)

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA)

Coup de main Mauricie

Fédération des cégeps

Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ)  
Fédération québécoise de l'autisme et des autres troubles envahissants du développement  
Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement  
Fédération des Mouvements des Personnes d'Abord du Québec (FMPDAQ)  
Mouvement des Personnes d'Abord de Drummondville  
Mouvement Personne d'Abord du Québec Métropolitain  
Québec solidaire  
Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)  
Serres Dame Nature inc.  
Table de concertation régionale des associations de personnes handicapées de Lanaudière  
Table des partenaires sur les maladies chroniques et épisodiques (PVMCE)  
Table régionale de concertation pour la formation et l'emploi des personnes handicapées de la Chaudière-Appalaches  
Table régionale sur le travail pour personnes handicapées de la Mauricie  
Union des municipalités du Québec  
Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue