



Pour une chance égale en emploi

**Commentaires sur le document de
consultation sur la Stratégie nationale
pour l'intégration et le maintien en
emploi des personnes handicapées
*Pour une chance égale en emploi***

Par la Centrale des syndicats du Québec

Février 2007



La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 172 000 membres, dont plus de 92 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 12 fédérations qui regroupent environ 230 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (A.R.E.Q.).

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien) de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire et des communications.

De plus, la CSQ compte en ses rangs 69 % de femmes et 25 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Introduction

D'entrée de jeu, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) tient à souligner l'initiative du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) de tenir une consultation nationale sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Depuis des années, la CSQ plaide pour l'adoption de mesures concrètes permettant aux personnes ayant des limitations fonctionnelles d'avoir accès à une éducation de qualité et adaptée à leurs besoins spécifiques. En ce qui concerne l'intégration en emploi, nous avons appuyé la création du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées, auquel nous siégeons, et l'adoption de la *Stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail* par la Commission des partenaires du marché du travail.

Notre champ d'expertise se situe en amont de l'arrivée sur le marché du travail. C'est celui de l'éducation, de la formation professionnelle et technique et de l'enseignement postsecondaire. Nous avons inscrit dans notre *Déclaration de principes sur l'éducation* que : « Nous reconnaissons que l'éducation doit viser la transmission du savoir et de la culture, le développement des personnes dans toutes leurs dimensions ainsi que l'émergence de citoyennes et de citoyens libres et responsables. » Pour nous, l'une des finalités de l'école, c'est l'intégration à la société québécoise, « elle [école] apprend à tous les élèves à vivre ensemble dans le respect des normes et institutions sociales communes, tout en tenant compte de la diversité. Elle lutte, dans la mesure de ses moyens, contre les diverses formes d'exclusion ou de marginalisation ».

C'est donc en nous appuyant sur cette Déclaration que nous avons rédigé nos commentaires sur les axes d'intervention et les pistes d'action déterminés ainsi que nos réponses aux questions soumises qui s'inscrivent en continuité avec le projet de société que défend la CSQ.

1. Assurer l'égalité des chances

Questions soumises

Quelles actions faut-il entreprendre pour que l'égalité de droit assurée aux personnes handicapées par la législation québécoise se traduise réellement par une égalité de fait ?

Quelle devrait être, à cet égard, la contribution des employeurs, des milieux de travail, des syndicats et de l'État ?

Comment favoriser la mise sur pied volontaire de programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les entreprises qui ne sont pas assujetties à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions à formuler sur ce thème ?

Réponses de la CSQ

Pour l'égalité de fait, un virage s'impose

Le droit à l'égalité pour toutes et tous est une des valeurs fondamentales de la société québécoise. Toutefois, force est de constater que l'égalité de fait pour les personnes handicapées reste un grand défi dans notre société. Certes, des progrès ont été enregistrés, mais la prise en compte de la dure réalité des personnes souffrant d'incapacités et de handicaps est à faire. Aujourd'hui, les milieux travaillant à l'insertion en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles émettent un jugement sévère à l'égard des mesures d'employabilité : c'est un quasi-échec. Cet échec tient en grande partie à l'aspect volontaire des programmes instaurés dans le secteur privé et qui visent les personnes ayant des limitations fonctionnelles.

Faudrait-il, aujourd'hui, aller plus loin et forcer les entreprises à se doter d'objectifs d'embauche de manière à enrayer la discrimination ?

La position de la CSQ sur cette question a toujours été de ne pas croire aux « lois naturelles du marché », car la concurrence et la compétitivité sont trop souvent facteurs d'exclusion et de discrimination. Nous croyons qu'il faut une combinaison de mesures pour que l'égalité de droit se traduise par une égalité de fait. Une voie que nous avons explorée était d'élargir l'obligation

contractuelle pour l'accès à l'égalité en emploi¹ aux personnes vivant avec des limitations fonctionnelles. Cela constituerait une étape significative et aurait comme effet d'envoyer un message clair aux employeurs désirant obtenir des contrats gouvernementaux.

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics qui intègre, enfin, les personnes handicapées n'a pas encore donné les résultats attendus. Et pour cause, dans le cadre des compressions majeures vécues dans l'ensemble des réseaux, les personnes visées par les programmes n'ont pu en bénéficier à la hauteur des objectifs fixés. Comme le signale la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN), actuellement, **un virage s'impose** afin de prendre en compte les éléments suivants :

- La reconnaissance de la discrimination systémique et la mise en place de moyens spécifiques pour l'éliminer ;
- La représentation et la participation des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes de défense des droits les représentant dans toutes les étapes de la mise en œuvre et de l'évaluation de la stratégie ;
- La reconnaissance du fait qu'avoir une limitation fonctionnelle est une problématique spécifique ;
- L'utilisation et l'harmonisation d'une définition inclusive de « personne ayant une limitation fonctionnelle ». Ceci sous-entend la prise en compte de tous les handicaps (moteur, sensoriel, psychique, mental et cognitif) ;
- L'éducation de la population en général, mais plus spécifiquement dans les milieux de travail.

Les limites des programmes d'accès à l'égalité

En ce qui concerne les programmes d'accès à l'égalité volontaires, l'expérience démontre qu'ils n'atteignent pas les résultats escomptés. Leur mise en œuvre exigerait un appui plus grand de la part de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) qui a l'expertise en la matière, mais aussi, et pourquoi pas, de la part de la Commission des partenaires du marché du travail qui s'est dotée d'une *Stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail* le 9 juin 1999.

¹ L'obligation contractuelle vise les femmes, les minorités ethniques et les autochtones. Elle s'adresse à toute entreprise ou tout organisme à but lucratif de plus de 100 employés qui soumissionne sur un contrat de 100 000 \$ ou plus et qui obtient une subvention de 100 000 \$ ou plus. Les personnes handicapées ne sont pas concernées par ce programme.

Cette stratégie était le résultat d'un consensus entre le patronat, les syndicats, les organisations de services (services spécialisés de main-d'œuvre et centres de réadaptation) et le mouvement communautaire autonome des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Elle mettait de l'avant les onze éléments suivants pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles :

- La reconnaissance d'une problématique spécifique ;
- Des responsabilités clairement identifiées et la formation du personnel² ;
- Le recours à l'expertise spécialisée ;
- L'accessibilité des services ;
- La sensibilisation des milieux de travail et la formation des travailleuses et des travailleurs ;
- L'aide à l'embauche et à la formation des personnes handicapées ;
- La représentation du milieu associatif des personnes handicapées auprès de la Commission et d'Emploi-Québec ;
- Le transfert au secteur de l'emploi des programmes visant l'emploi des personnes handicapées ;
- La garantie d'un accès universel aux services de main-d'œuvre et de formation ;
- La garantie d'un accès universel à tous les programmes de formation ;
- L'évaluation et le suivi.

Il serait important d'actualiser cette stratégie qui aurait dû être évaluée en 2005, tout en l'adaptant aux réalités de 2007.

De plus, nous considérons que **l'apport du CAMO pour personnes handicapées est essentiel** dans la mise en œuvre d'une stratégie pour l'atteinte de l'égalité de fait des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Au fil des années, ce comité sectoriel a développé des diagnostics fiables permettant de mieux connaître le niveau de l'emploi dans les régions, les ressources disponibles et surtout les stratégies pour soutenir l'intégration en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles, notamment par le Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées.

Finalement, il n'est pas inutile de rappeler qu'actuellement, les différents régimes d'indemnisation, de remplacement du revenu ou de soutien du revenu ne sont pas harmonisés. En conséquence, il existe une grande disparité de traitement entre les personnes, et ce, en fonction de la cause de leur handicap ou de leur incapacité :

² Il s'agit ici des gestionnaires et du personnel d'Emploi-Québec.

accident du travail ou maladie professionnelle (CSST), accident de la route (SAAQ), acte criminel (IVAC), accident attribuable à toute autre cause (poursuite civile en responsabilité), handicap à la naissance (aide sociale et autres mesures de soutien ou de maintien à domicile), maladie chronique (assurance privée ou RRQ). Il y aurait lieu de mener **une réflexion afin d'évaluer la pertinence de créer un éventuel régime universel d'indemnisation en cas d'incapacité, permettant de compenser correctement les coûts additionnels qu'entraîne inmanquablement une incapacité, et d'assurer un niveau adéquat de remplacement du revenu.**

2. Établir des objectifs de résultats

Questions soumises

Quels sont les meilleurs indicateurs à utiliser pour suivre l'évolution de la participation des personnes handicapées au marché du travail :

- La part relative des personnes handicapées dans la population en emploi ?
- Les taux d'activité, d'emploi et de chômage ?
- Le nombre absolu ?
- D'autres indicateurs ?

Doit-on viser l'amélioration de ces indicateurs pour la population handicapée ou plutôt la réduction des écarts entre la population handicapée et le reste de la population ?

Réduire de 50 % les écarts constatés entre la situation des personnes handicapées et celle de la population sans incapacité, est-ce un objectif réaliste, trop ambitieux ou pas assez ambitieux ?

Doit-on suivre la progression des personnes handicapées sur le marché du travail en distinguant les femmes et les hommes ? Selon la gravité de l'incapacité (légère, modérée, grave ou très grave) ? Y a-t-il d'autres variables qu'il serait souhaitable d'utiliser pour suivre l'évolution de la situation (l'âge, l'origine ethnique) ?

Est-il suffisamment mobilisateur d'établir une ou des cibles nationales ? Pourquoi ? Devrait-on déterminer des cibles régionales ?

Un délai de dix ans pour atteindre les cibles fixées est-il réaliste, trop long ou trop court ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions à formuler sur ce thème ?

Réponses de la CSQ

La définition

La détermination d'indicateurs est essentielle pour suivre l'évolution de la participation des personnes ayant des limitations fonctionnelles sur le marché du travail. Avant d'aborder la question des indicateurs, nous aimerions souligner qu'il y a une disparité entre les définitions des personnes ayant des limitations fonctionnelles selon qu'il s'agit de la fiscalité, des différents régimes d'assurance ou d'assistance, des programmes divers, etc. De plus, la définition de la notion de

handicap a grandement évolué à la lumière des décisions de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ainsi que celles rendues par les tribunaux.

Des efforts sont faits dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Toutefois, si nous voulons vraiment définir des indicateurs pour suivre l'évolution de la participation des personnes ayant des limitations fonctionnelles, il faudrait, au préalable, **harmoniser la définition**. Ceci n'est pas un défi insurmontable, car la classification québécoise du Processus de production du handicap (PPH) a fortement influencé la révision de la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps (CIDIH) de l'Organisation mondiale de la santé.

Cette classification reconnaît l'interaction d'une personne différente sur le plan corporel ou fonctionnel et d'un environnement physique et social agissant comme obstacle ou facilitateur. Actuellement, la définition de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale se lit ainsi : « Personne handicapée : toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. » Nous ne sommes pas en mesure de proposer une autre définition des personnes handicapées, mais nous devons souligner que la définition actuelle, qui introduit la notion « d'incapacité significative », produit certaines distorsions. D'une part, cette notion ouvre la porte ouverte à toutes les interprétations, larges ou réductrices, et peut servir d'excuse pour limiter l'introduction d'accommodements raisonnables. D'autre part, cette notion risque d'accentuer la sous-estimation du pourcentage de personnes présentant une déficience intellectuelle ou psychique. **Nous croyons que le travail de réflexion doit se poursuivre sur la définition afin de pouvoir bénéficier de statistiques plus précises et de tracer un bilan plus exhaustif des personnes vivant avec des limitations fonctionnelles.**

Les indicateurs

La CSQ reconnaît le bien-fondé d'indicateurs pour suivre l'évolution de la participation des personnes ayant des limitations fonctionnelles sur le marché du travail. Ces indicateurs doivent porter sur la part relative des personnes handicapées dans la population en emploi, leur taux d'activité, d'emploi et de chômage. Parmi les indicateurs qui devraient être ajoutés pour suivre l'évolution de la participation des personnes ayant des limites fonctionnelles, nous suggérons celui de la fréquentation scolaire. Toutefois, pour que cet indicateur puisse être efficace, certains correctifs devraient être apportés dans la manière de collecter les données. Voici un exemple pour illustrer notre propos.

Une étude menée auprès d'étudiantes et d'étudiants ayant des incapacités au cégep³ nous informe sur le fait que « Les déficiences d'une grande partie des étudiants ayant des incapacités ne correspondent plus à la division tripartite originale du MELS, qui se divise par déficiences visuelles, déficiences auditives et par une catégorie générale "autres" ». En fait, la majorité des étudiantes et des étudiants rapportant des incapacités dans les cégeps ne s'inscrivent pas pour obtenir des services spécialisés ou pour recevoir des adaptations. Par conséquent, l'évaluation du nombre d'étudiants ayant des incapacités à partir des inscriptions aux services spécialisés constitue une sous-estimation réelle, surtout si l'on tient compte des « clientèles émergentes » qui présentent des troubles d'apprentissage et des problèmes médicaux et psychologiques.

Aussi, la Stratégie devrait permettre de soutenir le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) dans la détermination des déficiences nécessitant le soutien financier dans la mise en œuvre des services dans les établissements postsecondaires.

Conformément à la Charte, nous estimons qu'il **est important que les indicateurs tiennent compte d'autres variables comme le genre et l'origine ethnique.** Ainsi :

Compte tenu que les immigrées et les immigrés qui arrivent au Québec ont dû répondre aux normes relatives à l'admission, incluant l'état de santé, ces femmes et ces hommes arrivent en général en bonne santé et pour la plupart, sans handicap. Incidemment, une étude de l'Office des personnes handicapées montre que les membres handicapés des communautés culturelles représentent 7 % des personnes handicapées au Québec⁴.

Par ailleurs, le recensement de 2001 et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) ont démontré que le taux d'activité des femmes handicapées était de 36,1 % comparativement à 71,4 % chez les femmes non handicapées⁵. Cette information nous indique clairement que les femmes ont besoin de mesures spécifiques pour contrer l'effet de la discrimination systémique qui s'exerce à leur égard.

De la même manière, il faut, lors des analyses diagnostiques, présenter un portrait qui tienne compte de **l'âge des personnes**. Une autre variable qui mériterait d'être mieux détaillée est la **situation familiale** des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Plusieurs études font ressortir que, souvent, la réussite scolaire et

³ Catherine Fichten, Shirley Jorgensen, Alice Havel et Maria Barile, *Étudiants ayant des incapacités au cégep : Réussite et avenir*, Rapport final présenté, printemps 2006, Réseau de Recherche Adaptech – Collège Dawson.

⁴ Conseil du statut de la femme, *Des nouvelles d'elles, Les femmes immigrées du Québec*, 2005, p. 78.

⁵ Données traitées par l'Institut de la statistique du Québec en 2006.

l'intégration en emploi sont facilitées par le soutien familial et l'environnement social.

En fait, l'objectif doit **être l'élimination des discriminations dont sont l'objet les personnes ayant des limitations fonctionnelles**. Notre conviction est que seules des mesures contraignantes nous permettront d'atteindre des résultats réels que nous pourrions mesurer aux moyens d'indicateurs plus précis.

Les cibles

Quant aux cibles, elles doivent être **fixées régionalement** pour être en mesure de vérifier la progression des ressources régionales mises à la disposition des personnes ayant des limitations fonctionnelles.

L'échéancier

Malgré plusieurs efforts de la société québécoise, le temps mis à prendre en compte les difficultés d'intégration au marché du travail des personnes ayant des limitations fonctionnelles semble bien long. En même temps, la CSQ est consciente que la réussite d'une stratégie nationale et régionale demande des adaptations. Aussi, nous considérons que **le délai de dix ans pour atteindre les cibles fixées est raisonnable** à la condition que la stratégie puisse être évaluée périodiquement par le MESS et après cinq ans devant l'Assemblée nationale de manière à corriger le tir, le cas échéant.

3. Reconnaître le potentiel des personnes handicapées et en soutenir le développement

Axes d'intervention et pistes d'action

- Augmenter le niveau de qualification des adultes handicapés, en emploi ou à la recherche d'un emploi, qui n'ont pu bénéficier d'une éducation 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.

Questions soumises

Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposés ?

Quels moyens devrait-on mettre en œuvre au regard des pistes d'action proposées ?

Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour soutenir le développement du potentiel des personnes handicapées ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions à formuler sur ce thème ?

Réponses de la CSQ⁶

Cette section nous interpelle particulièrement quant au rôle de la formation des jeunes et des adultes, quant à la qualification de la main-d'œuvre et la transition entre l'école et le travail. Nous souscrivons aux pistes d'action avancées, car il s'agit, entre autres, d'augmenter le niveau de qualification, d'élargir les perspectives de formation par la diversification des modes et des lieux de formation et la transition entre l'école et le travail. Toutefois, tenant compte de la situation dans le réseau de l'éducation, nous porterons une plus grande attention aux questions posées.

⁶ À moins d'avis contraire les statistiques présentées sont tirées du document réalisé par le MESS pour la consultation.

La formation de base

Au départ, il convient de souligner que la situation de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre doit être abordée différemment si une personne est née avec une déficience ou si le handicap ou la limitation fonctionnelle est survenu plus tard dans la vie. Dans ce dernier cas, la personne aux prises avec une incapacité peut avoir eu le temps d'acquérir une formation générale, voire des compétences professionnelles. Par contre, l'incapacité émergente nécessite un travail soutenu pour le maintien des compétences ou le développement de celles-ci.

Par contre, comme le fait remarquer le CAMO pour personnes handicapées :

Dans le réseau scolaire, les élèves sont considérés comme des personnes handicapées uniquement lorsqu'ils nécessitent un service particulier dû à leur déficience. Le nombre réel de personnes handicapées peut donc être supérieur à celui présenté par le MEQ. Cet écart peut notamment s'observer chez les personnes ayant une déficience intellectuelle légère qui peuvent être identifiées comme étant des élèves ayant une difficulté d'apprentissage mais non comme des personnes handicapées⁷.

Le document de consultation le souligne ; la scolarité des personnes avec incapacité est nettement plus faible que celle des personnes sans incapacité : 28,7 % des personnes ayant des incapacités n'ont terminé que leurs études primaires. Il ne faut pas se surprendre que leur taux d'emploi soit très faible, c'est-à-dire 32,6 % comparativement à 59 % chez les autres personnes faiblement scolarisées.

Il faut reconnaître que pour plusieurs personnes ayant des incapacités, l'apprentissage de la langue française est un handicap supplémentaire. Les problèmes d'audition, cognitifs ou de maîtrise fonctionnelle de la langue française constituent autant de handicaps pour la réussite des travaux scolaires, des exposés oraux ou tout simplement pour la participation aux activités régulières en classe ou aux activités parascolaires.

En ce qui concerne les personnes ayant des incapacités fonctionnelles et qui ont terminé leurs études secondaires, leur taux d'emploi n'est que de 52,9 % comparativement à 71,3 % chez les personnes qui n'ont pas d'incapacité. Ici, une nuance s'impose, car les jeunes ayant une déficience intellectuelle légère fréquentent les cheminements particuliers de formation et, conséquemment, n'acquièrent pas de diplôme d'études secondaires (DES). Pour leur part, les jeunes ayant des déficiences intellectuelles moyennes ou sévères poursuivent leur scolarisation régulièrement jusqu'à l'âge de 21 ans, âge conduisant à une certification des connaissances. Finalement, les élèves ayant une déficience

⁷ CAMO pour personnes handicapées, *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*, janvier 2005, p. 39.

physique, motrice, sensorielle ou organique se retrouvent en plus grand nombre dans les classes régulières menant à l'obtention d'un DES.

Actuellement, nous observons que les établissements d'enseignement ont recours plus fréquemment aux parents ou à des bénévoles pour accompagner les jeunes dans leur cheminement scolaire ou, encore, pour assister le travail du personnel enseignant dans les classes. Sans sous-évaluer les compétences de ces bénévoles ou des parents, il appert que cette situation a pour effet de diminuer l'embauche de personnel spécialisé, que ce soit les personnes éducatrices spécialisées, des personnes accompagnatrices formées ou encore des personnes préposées aux soins des jeunes.

Comme on peut le constater, les situations vécues en milieu scolaire sont multiples. Plus encore, pendant des années, l'intégration des jeunes handicapés a constitué l'enfant pauvre du MELS, quel que soit le gouvernement en place. L'intégration sauvage des jeunes dans les classes régulières a provoqué un effet de ressac qui est encore ressenti dans les milieux. Sous la pression syndicale lors de la dernière négociation, le gouvernement a accepté d'injecter 90 millions de dollars supplémentaires afin de fournir des services aux élèves handicapés, en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Nous reconnaissons l'effort fait par le gouvernement.

Toutefois, afin de permettre aux élèves handicapés de cheminer vers la réussite éducative, il faudra faire beaucoup plus, car, pour le moment, l'intégration de ces élèves en classe régulière pose des défis formidables à l'ensemble du personnel enseignant, professionnel et de soutien. Rappelons que, de 2002-2003 à 2005-2006, le nombre d'élèves handicapés dans les écoles du Québec a connu une hausse significative, passant de 17 998 à 22 346 élèves. Un peu plus de 39 % de ces élèves sont intégrés en classe régulière, avec des variations fortes selon le niveau d'enseignement : ce taux est de 53,5 % à l'éducation préscolaire, de 44 % à l'enseignement primaire et de 20,2 % à l'enseignement secondaire.

Le défi est que, pour le moment, cette intégration se fait dans des conditions où les ressources sont insuffisantes pour assurer des services adéquats aux élèves et pour le personnel de l'éducation qui a la charge de faire cheminer ces élèves vers la réussite. La tâche s'avère d'une telle ampleur que ce sont les limites à l'intégration qui sont présentement remises en question. Jusqu'où pouvons-nous aller sans compromettre à la fois les chances de réussite des élèves handicapés intégrés à la classe régulière et celles des autres élèves dans ces mêmes classes ?

Le MELS a le devoir de s'assurer que les élèves handicapés peuvent trouver dans le milieu scolaire les services nécessaires à leur intégration et à leur réussite éducative. L'intégration au milieu scolaire (que ce soit en classe régulière ou dans une école spécialisée) et la réussite éducative sont des assises très fortes pour assurer une intégration socioprofessionnelle future.

Le MELS a également le devoir de fournir les ressources et les moyens nécessaires afin de soutenir le personnel scolaire dans cette tâche.

Les études postsecondaires

Au collégial, on estime que les personnes ayant des incapacités représentent 10 % de la population étudiante, soit environ 15 000 personnes. Leur taux de participation sur le marché du travail comparé à celui des personnes qui n'ont pas d'incapacité et qui ont terminé des études collégiales ou universitaires se situe à 68,9 % comparativement à 82,4 %.

Nous avons signalé précédemment sur le plan des indicateurs qu'il fallait faire preuve de prudence quant aux statistiques de la fréquentation scolaire au collège ou à l'université. Le problème ne réside pas seulement dans la fiabilité des renseignements recueillis, mais, surtout, quant à l'effet de ces données fragmentaires et l'accessibilité aux services spécialisés dans les établissements d'études postsecondaires. Ce que révèle l'étude de Catherine Fichten et collab., c'est que le pourcentage d'étudiants inscrits pour recevoir des services spécialisés et pour lesquels les cégeps reçoivent du financement du MELS augmente peu depuis 1999. De plus, les étudiants ont peu recours à ces services, soit parce que leur incapacité ne correspond pas aux critères du Ministère, soit que les services ne répondent pas à leurs besoins. La conséquence est majeure, car le financement des services spécialisés est tributaire du nombre de personnes inscrites. Pourtant, toujours selon l'étude citée, le recours à des services spécialisés augmenterait les chances de réussite scolaire.

Actuellement, trois cégeps sont responsables d'offrir toute la gamme des services spécialisés. Il s'agit des collèges de Sainte-Foy, du Vieux-Montréal et Dawson. Le collège anglophone offre les services d'accueil et d'intégration ; les collèges francophones, l'ensemble des services. Le budget que reçoivent ces collèges est instable et non récurrent, car il est tributaire des demandes. Les autres collèges partout à travers le Québec doivent développer un plan d'intervention spécialisé et personnalisé pour chaque demande. Ce plan est acheminé à l'un des trois collèges qui évaluent les besoins et répondent à ces derniers. Cette situation provoque des effets pervers.

Au moment où le Québec met le développement des régions au cœur de son programme et à l'heure où l'ensemble des régions déplore l'exode des jeunes de leur milieu d'origine, il nous semble que la dépendance des collèges en région doit cesser par rapport au financement et aux ressources pour répondre aux besoins des leurs étudiantes et étudiants.

En conséquence, la stratégie future devrait permettre de corriger les critères afin que les collèges puissent recevoir un financement adéquat, stable et récurrent visant la mise sur pied des services spécialisés continus dans tous

les collèges du Québec. Parmi les services contribuant favorablement à la réussite, soulignons l'accessibilité des lieux, le tutorat, les centres d'apprentissage (aide pour l'étude, l'écriture, la prise d'examens) et la disponibilité des ordinateurs sur les campus. D'autres adaptations devraient être encouragées et soutenues financièrement dans les collèges, notamment la possibilité d'avoir accès au personnel enseignant à l'extérieur des heures de cours, la présence de personnes accompagnatrices qualifiées pour leurs déplacements à l'intérieur des collèges, le recours à une personne preneuse de notes ou à une personne interprète dans les cours, des heures supplémentaires pour les examens ou les travaux (il faut noter que les jeunes ayant des limitations fonctionnelles prennent souvent une session de plus pour compléter leurs études collégiales). À cela, il faut ajouter la possibilité, pour les étudiants qui ont des incapacités, de réduire leur charge de cours tout en étant considérés comme des étudiants à temps plein et, conséquemment, de recevoir les prêts et bourses qui correspondent à leur situation réelle et à leurs besoins particuliers (transport adapté, matériel spécialisé, aménagement d'appartements étudiants adaptés aux personnes ayant des limitations fonctionnelles).

Finalement, les collèges devraient avoir les ressources nécessaires leur permettant de développer, de concert avec les services spécialisés de main-d'œuvre de leur région, des stages en entreprise et des services spécialisés de placement étudiant à l'intention des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Les collèges devraient aussi recevoir le financement nécessaire pour leur permettre d'organiser les services d'information scolaire et professionnelle et d'avoir le personnel nécessaire en orientation professionnelle pour répondre aux besoins des jeunes et des adultes qui poursuivent des études postsecondaires. L'amélioration de ces services permettrait, en outre, d'aider les jeunes et les adultes à s'orienter vers des filières de formation professionnelle et technique qui correspondent à celles qui sont demandées. Les entreprises qui cherchent à recruter des techniciennes et des techniciens pourraient ainsi apprivoiser la réalité des personnes handicapées en bénéficiant du soutien des professionnelles et des professionnels de collèges.

4. Neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail

Axes d'intervention et pistes d'action

- 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, par exemple ;
- 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 des services réguliers de transport en commun ;
- S'assurer de l'offre de service de transport adapté.

Questions soumises

Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposés ?

Quels moyens devrait-on mettre en place au regard des pistes d'action proposées ?

De quels moyens disposez-vous ou quelles actions pourriez-vous entreprendre dans votre secteur d'activité pour neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail des personnes handicapées ?

Le financement des mesures d'accommodement devrait-il être assumé par les entreprises, par l'État ou par les deux ? Et selon quelles modalités ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions à formuler sur ce thème ?

Réponses de la CSQ

Nous sommes d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposés. Qui pourrait s'opposer à l'élimination des effets de la double discrimination ? Mais il est bien difficile d'inciter les employeurs à agir davantage quand l'État, comme employeur, ne fait pas sa part. En effet, il nous faut constater que les résultats sont

minces sur le plan de l'embauche dans les ministères, les organismes publics et les grands réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux ainsi que dans les services municipaux. La progression des personnes ayant des incapacités dans les services publics québécois stagne, alors que ce devrait être une priorité. **Selon nous, l'exemple doit venir de l'État, car une stratégie nationale qui n'interpelle que les entreprises privées ne fonctionnera pas.**

Cela nous amène à la deuxième question : celle des moyens qui devraient être mis en place. Actuellement, les subventions aux entreprises adaptées, les allocations et les services appuyant l'intégration et le maintien en emploi relèvent principalement de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, d'une entente de financement entre les gouvernements canadien et québécois ainsi que de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale. Depuis 2001, le programme de subvention aux employeurs, connu sous le nom de Contrat d'intégration au travail (CIT), a été transféré à Emploi-Québec. Il semble que les ressources financières n'aient pas suivi. Comme le signalait le CAMO, en 2004 : « En 2003-2004, environ 483 personnes n'avaient pu accéder au marché du travail faute de budget disponible pour l'octroi d'un CIT. De même, plus de 150 emplois en CTA étaient, en septembre 2004, maintenus sans subvention⁸. »

Comment peut-on espérer améliorer la situation et neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail sans moyens suffisants ? Des efforts importants doivent être faits afin de rendre possibles les pistes d'action mentionnées plus haut. Plusieurs des mesures d'appui et d'encadrement nécessaires dans les milieux sont difficiles à mettre en œuvre au sein des petites et des moyennes entreprises, particulièrement. Plusieurs de ces mesures nécessitent des investissements financiers. C'est là où le bât blesse, car selon le CAMO, ce sont ces entreprises qui demeurent les principaux employeurs des personnes avec incapacité⁹.

Selon nous, le financement de ces mesures d'encadrement devrait être assumé conjointement par les entreprises et par l'État. Cela pourrait prendre la forme de subventions ou de mesures fiscales à l'intention des entreprises qui embauchent des personnes handicapées. De plus, en rapport avec la question 6, le gouvernement pourrait dresser une liste des entreprises exemplaires sur ce plan et en faire la promotion lors de campagnes de sensibilisation auprès de la population.

Finalement, il est essentiel qu'il y ait des comités paritaires de santé et sécurité dans tous les établissements. Ces comités ont comme principal mandat de

⁸ Dominique Velche, « Qu'apporte la modification de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées du Québec », *Santé, société et solidarité*, n° 2, 2005, p. 78.

⁹ CAMO pour personnes handicapées, *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*, janvier 2005, p. 29.

collaborer à l'atteinte et au respect des obligations de l'employeur en matière de SST. Cela passe, notamment, par l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs. Ce faisant, plusieurs des obstacles physiques et environnementaux auxquels doivent faire face les personnes handicapées pourraient être levés. Les comités SST peuvent aussi développer une expertise en matière d'adaptation des postes de travail dans le cadre du retour au travail des victimes d'accidents. Cette expertise pourrait aussi être mise à profit, peu importe la cause de l'incapacité.

5. Favoriser la prolongation de la vie active et la progression de carrière

Axes d'intervention et pistes d'action

- 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 ;
- Ajuster 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.

Questions soumises

Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposés ?

Quels moyens devrait-on mettre en œuvre au regard des pistes d'action proposées ?

Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour contribuer au maintien en emploi des personnes handicapées et soutenir la progression de leur carrière ?

Serait-il pertinent d'inciter les employeurs et l'État à assurer, en priorité, la formation continue des personnes handicapées ? Si oui, de quelle façon ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions à formuler sur ce thème ?

Réponses de la CSQ

Le document de consultation reconnaît que les personnes ayant des limitations fonctionnelles et qui accèdent au marché du travail font face à des obstacles qui

limitent leur maintien en emploi ou la progression de leur carrière. À cet égard, certains chiffres sont révélateurs : un peu plus de la moitié (55,1 %) des personnes en emploi ont déjà dû changer d'emploi, de genre de travail ou ont dû modifier la quantité de travail en raison de leur incapacité. De plus, les femmes avec incapacité sont, pour leur part, trois fois plus nombreuses à être insatisfaites de leur travail ou de leur activité principale que les femmes sans incapacité¹⁰. Parmi les problèmes qui freinent le maintien en emploi, soulignons l'accès à des services spécialisés ou à des aménagements des lieux de travail, ou l'aménagement des tâches à effectuer.

Quelques axes d'interventions

Au centre de toute stratégie permettant de favoriser le maintien en emploi et la progression de la carrière des personnes ayant des limitations fonctionnelles, **l'intégration de ces personnes devrait constituer une des pierres angulaires de tout programme**. Cette intégration devrait s'articuler autour de quelques axes.

- **Le premier** constitue en fait un préalable. Les personnes handicapées ne forment pas un groupe homogène, loin de là, et le niveau de difficultés qu'éprouvent les employeurs varie selon le type de handicap. Aussi, **les employeurs devraient être informés des besoins spécifiques des personnes embauchées de manière à répondre à ceux-ci et à mettre en œuvre les dispositions nécessaires (adaptation de la tâche, adaptation physique du poste de travail), pour faciliter leur intégration, de même que leur maintien en emploi. Pour ce faire, il est important que les employeurs puissent s'adjoindre des personnes externes, issues souvent des associations représentant les personnes ayant des incapacités ou œuvrant auprès de ces personnes, et ce, pour faciliter l'intégration.**
- **Le deuxième s'adresse aux attitudes et au soutien. C'est la mise en place d'une structure d'appui aux gestionnaires qui intègrent des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans leur équipe de travail ou leur établissement ; la préparation des équipes de travail à l'intégration des personnes embauchées ; le parrainage ou le mentorat afin de soutenir l'insertion, l'apprentissage et le maintien dans le milieu de travail ; la continuité des interventions pour soutenir de manière continue la progression de la personne ayant des limites fonctionnelles au sein de l'entreprise.**
- **Le troisième touche particulièrement l'accès à des services spécialisés, l'adaptation, le recours à des appareils spécifiques, l'organisation des horaires tenant compte des limitations, mais aussi des problèmes de transport et d'organisation des lieux de travail.**

¹⁰ Enquête sociale générale 2003 de Statistique Canada, données traitées par l'Institut de la statistique du Québec, 2006.

En ce qui concerne la situation des personnes qui travaillent dans des milieux adaptés, trop souvent la reconnaissance de leurs acquis et de leurs expériences n'existe pas. Les employeurs « réguliers » sous-estiment les qualifications acquises dans ces milieux de travail. Il y a là un **travail de sensibilisation** à effectuer auprès des employeurs afin de mettre en échec les préjugés et de favoriser l'embauche, lorsque possible, de personnes qui ont acquis des expériences de travail en milieu adapté, expériences qui peuvent être transférées en milieu non adapté.

6. Sensibiliser la population et les acteurs du marché du travail aux réalités des personnes handicapées

Questions soumises

Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposés ?

Les associations patronales et les comités sectoriels de main-d'œuvre peuvent-ils jouer un rôle de meneur dans la promotion du recrutement des personnes handicapées ? Si oui, de quelle façon ?

Quels sont les meilleurs moyens pour inciter les employeurs, les syndicats et le milieu associatif à agir ensemble pour augmenter la participation des personnes handicapées au marché du travail ?

Seriez-vous prête ou prêt à signer un engagement en faveur des personnes handicapées ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions à formuler sur ce thème ?

Conclusion

Le dernier thème porté à la consultation pourrait se résumer à un appel à la sensibilisation de tous les milieux et l'organisation de campagnes publiques en ce sens. La CSQ souscrit à l'idée de campagnes publiques. Toutefois, l'expérience nous a maintes fois démontré qu'une campagne, aussi géniale soit-elle, perd de son effet si elle ne s'inscrit pas dans le temps, si elle n'est pas soutenue par des outils d'animation dans les milieux et par la valorisation des expériences et des entreprises qui atteignent leurs objectifs en matière d'intégration et de maintien en emploi.

Ce qu'il faut éviter, c'est un élan vers l'intégration, mais qu'en dernière instance les efforts s'effritent parce que la constance des interventions n'est pas au rendez-vous.

