



**Confédération
des syndicats nationaux**

***Commentaires de la CSN
présentés dans le cadre de la
consultation publique sur le projet de
Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien
en emploi des personnes handicapées***

Montréal, le 2 février 2007

Table des matières

Présentation de la CSN.....	5
Introduction.....	5
1. Assurer l'égalité des chances	7
2. Établir des objectifs de résultats.....	12
3. Reconnaître le potentiel des personnes handicapées et en soutenir le développement.....	14
4. Neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail.....	16
5. Favoriser la prolongation de la vie active et la progression de carrière	19
6. Sensibiliser la population et les acteurs du marché du travail aux réalités des personnes handicapées	23
Conclusion	25

Présentation de la CSN

La CSN est évidemment heureuse de participer à l'élaboration de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées compte tenu de l'importance cruciale que représente l'emploi comme facteur d'intégration sociale et de redistribution de la richesse. Comme organisation syndicale, nous sommes particulièrement bien placés pour constater cette réalité et soutenir au quotidien les efforts pour développer l'emploi dans toutes les régions et tous les secteurs d'activité et bien sûr œuvrer également à améliorer d'une façon équitable les conditions de travail entre les sexes, les générations et les divers groupes de la société.

Pour la confédération, il y a ici une préoccupation constante et nous participons déjà à la démarche pilotée par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) en vue de l'actualisation, d'ici la fin décembre 2007, de la politique d'ensemble *À part... égale* de 1985. Cette politique, rappelons-le, avait innové à l'époque en énonçant d'ambitieux objectifs pour soutenir la participation sociale des personnes ayant des limitations fonctionnelles, selon l'expression préférée pour désigner les personnes handicapées. Aujourd'hui, à l'heure d'en faire le bilan, nous constatons qu'il reste encore bien du chemin à parcourir pour mieux intégrer les personnes ayant des limitations fonctionnelles dans nos préoccupations et actions puis, chacun à notre niveau, renouveler notre leadership pour mobiliser énergies et ressources dans des projets concrets.

La CSN est active sur tout le territoire québécois et représente 300 000 membres regroupés dans 2 100 syndicats, 13 conseils centraux (ses instances régionales) et 9 fédérations.

Introduction

La CSN a salué la mise à jour de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* adoptée en décembre 2004 et la responsabilité spécifique qui est assignée au ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MESS) afin qu'il élabore rapidement une stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. En effet, après avoir longtemps misé sur les initiatives de l'OPHQ et le développement des services aux personnes surtout par les ministères de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MÉLS), l'arrivée d'un nouvel acteur gouvernemental doit être gage de consolidation du leadership gouvernemental à l'égard des nécessaires solidarités sociales à inspirer, financer et outiller pour relever le défi d'assurer des progrès tangibles aux personnes ayant des limitations fonctionnelles. Il y a urgence d'agir auprès d'elles, nous le savons toutes et tous.

La CSN est ravie de l'enthousiasme que démontre la ministre Courchesne dans ce dossier de même que de la qualité du Cahier de consultation et autres informations complémentaires fournis pour participer aux consultations régionales du ministère

6 - Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MESS) auprès d'une large gamme d'acteurs du marché du travail. Sans être des spécialistes de l'ensemble des éléments prévus aux divers volets de la future stratégie nationale d'emploi, nous offrons ici, tour à tour, nos réponses et suggestions aux questions soumises pour chacun des six volets proposées en discussion. Les conseils centraux de la CSN (organisations régionales) sont en outre venus exprimer les spécificités de leur région respective et ajouter selon leurs expériences.

1. Assurer l'égalité des chances

Quelles actions entreprendre ?

Sachant qu'au Québec en 2003, 54 % des personnes ayant des limitations fonctionnelles sont au travail comparativement à 75,2 % des personnes sans limitation, il est clair qu'il y a réellement un accroc au droit à l'égalité.

En effet, malgré que la société québécoise se targue d'égalité et que la Charte des droits et libertés de la personne prohibe explicitement les discriminations, notamment celle fondée sur le handicap, les faits sont là : le droit à l'égalité n'est pas réalisé pour toutes et tous et reste un vœu sinon un affront pour plusieurs personnes handicapées en quête non seulement d'emploi mais aussi d'autonomie et de dignité. Pour ces personnes et leurs familles et proches, c'est une peine et un fardeau lourd de conséquences qu'il faut absolument réduire et partager. C'est un problème social important dont il faut collectivement mesurer l'ampleur, les causes et les méfaits afin de mieux comprendre et développer des façons d'y remédier pour évoluer comme société dans le sens de valeurs plus humaines et inclusives.

Pour la CSN, agir sur le problème spécifique de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées, même si ça ne règle pas tout, constitue un chantier d'action névralgique, promis et attendu depuis fort longtemps. D'emblée, les six thèmes proposés à la consultation sont tous des volets pertinents d'action et nous les commenterons tous.

Pour la CSN, la stratégie gouvernementale devra être rassembleuse, dynamique et de longue durée. Elle énoncera un ensemble de plans d'action coordonnés invitant tous les acteurs publics et privés à jouer un rôle et à s'allier afin d'atteindre des objectifs partagés, à assurer une application plus systématique des lois et dispositions pertinentes, à mieux valoriser et à soutenir les milieux de travail accueillant des personnes ayant des limitations fonctionnelles et enfin lever progressivement les obstacles à leur pleine intégration et participation sociale. Détaillons notre choix d'actions prioritaires.

- *Inviter et rallier tous les acteurs publics et privés à jouer un rôle et à persévérer : une stratégie nationale durable devra impérativement et financièrement disposer d'une structure d'échanges et de coordination des actions entre les principaux groupes d'acteurs*

La consultation amorce ce travail de façon large et concertée, c'est bien. La stratégie devra cependant impérativement et financièrement soutenir durablement une structure d'organisation et d'échanges entre les principaux groupes d'acteurs de façon à les aider à persévérer pour développer leurs rôles et outils respectifs auprès des personnes ayant des limitations fonctionnelles et résoudre les difficultés et différends susceptibles de surgir pour progresser vers les objectifs fixés. La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), de par sa nature, sa composition et ses antennes régionales, devrait recevoir ce mandat.

Elle devrait créer un comité spécial pour la stratégie et y associer des représentants des organismes porte-parole des personnes handicapées avec les associations d'organismes et d'entreprises. Ce comité verrait à obtenir et à maintenir à long terme leur engagement pour les travaux à conduire à bon port : implanter ou améliorer partout un traitement égalitaire des personnes handicapées, convenir des objets (pratiques, exigences, matériel, lieux), règles et coûts d'accommodement raisonnable des employeurs pour assurer un traitement égalitaire et non discriminatoire, éliminer certains obstacles, faire évoluer les mesures gouvernementales en matière d'emploi pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles (contrat d'intégration au travail – CIT –, subventions aux Centres de travail adapté, allocation pour contraintes sévères ou temporaires à l'emploi, etc.) .

La CSN recommande donc que la stratégie ait pour effet de mandater la Commission des partenaires du marché du travail pour établir une structure d'organisation et d'échanges entre les principaux groupes d'acteurs et qu'elle soit aussi mandatée pour veiller à l'évolution des mesures et des ressources requises pour soutenir l'ensemble des partenaires dans leurs chantiers respectifs.

- *Assurer une application systématique des lois et dispositions pertinentes*

De façon globale, la récente loi 56 *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* encadre divers aspects de la vie des personnes en actualisant les responsabilités et les pouvoirs de l'OPHQ de même que les obligations des ministères, organismes publics et municipalités à l'égard de la réduction des obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

Spécifiquement, les ministères et organismes publics comptant au moins 50 employés ainsi que les municipalités de 15 000 habitants et plus doivent être proactifs en matière de réduction d'obstacles à l'intégration des personnes handicapées. Au total, 140 organisations (22 ministères, 78 organismes publics et 49 municipalités) étaient d'abord assujetties à l'article 61.1 et devaient produire au 17 décembre 2005 un premier plan annuel d'action de réduction d'obstacles. Malgré l'obligation législative, huit mois après la date d'échéance, au 15 août 2006, toutes n'avaient pas livré la marchandise. En effet, 74 % d'entre elles avaient complété le travail, 22 % étaient à le compléter et 4 % n'avaient rien fait.

La stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées devrait toutefois bénéficier des actions de ces milieux et, le cas échéant, servir à stimuler des initiatives souhaitables. De plus, au fil du temps et des fusions municipales, d'autres municipalités s'ajouteront, élargissant le nombre de milieux et de personnes mobilisés.

Il y a aussi une veille à exercer sur les programmes d'accès à l'égalité (PAE) pour assurer l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes*

publics. Implantée en 2001, la loi a été modifiée et depuis le 17 décembre 2005, les personnes handicapées sont reconnues comme groupe victime de discrimination en emploi au même titre que les femmes, les autochtones et les membres d'une minorité visible ou ethnique. Au-delà de 600 organismes publics de 100 employé-es et plus (commissions scolaires et établissements d'enseignement, établissements de santé, sociétés d'État, corps policiers, municipalités) doivent analyser leurs effectifs et leurs politiques d'emploi de manière à ce que 25 % des embauches proviennent des groupes victimes de discrimination en emploi.

D'autre part, les chartes québécoise et fédérale des droits et libertés de la personne imposent aux employeurs de prendre des mesures d'accommodement pour les personnes handicapées ou celles qui le deviennent lorsque ces mesures ne leur imposent pas une contrainte excessive.

Pour la CSN, malgré que la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* ainsi que les chartes ne reconnaissent pas encore le droit au travail adapté ni l'obligation d'accommodement comme elle le recommandait¹, il faut continuer les pressions en ce sens et veiller à faire progresser l'application des dispositions existantes par les acteurs responsables. Rappelons que la fonction publique québécoise n'a toujours pas atteint la modeste cible de 2 % de personnes handicapées dans ses effectifs (1,17 % en 2004).

Pour notre part à la CSN, nos syndicats sont déjà sensibilisés à l'importance de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées comme de veiller aux PAE et à l'adaptation des tâches et des postes de travail.

- *Valoriser et mieux soutenir les milieux de travail accueillant des personnes ayant des limitations fonctionnelles pour miser sur un effet d'entraînement*

La stratégie doit comprendre une gamme d'actions de valorisation et de soutien des milieux de travail ayant l'expérience de l'intégration des personnes handicapées. Il est essentiel de faire connaître et reconnaître ces milieux, d'apprendre de leur expérience et surtout de favoriser leur développement et rayonnement dans chaque secteur ou région où oeuvrent ces entreprises. Une large gamme d'actions a d'autant plus d'importance que nous faisons le choix, comme société, de miser sur les mesures volontaires et les incitatifs aux entreprises plutôt que d'imposer des quotas obligatoires comme de nombreux pays le font.

À la CSN, nous sommes d'accord avec ce choix de laisser à la stratégie nationale le temps de s'implanter et produire ses effets avant de recourir aux mesures plus contraignantes. À la condition bien sûr, que la stratégie soit suffisamment complète, financée et outillée pour avoir de l'impact, pour susciter les engagements souhaités et enfin pour améliorer substantiellement nos résultats en matière d'intégration et de maintien en emploi. Il y a urgence d'offrir de meilleurs choix aux personnes

¹ Mémoire CSN sur le projet loi 56, août 2004.

handicapées du Québec et rejoindre les pays qui réussissent mieux que nous: Suède, Pays-Bas, Belgique, Irlande.

La CSN recommande aussi que la stratégie nationale reconnaisse la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre et ses organismes concernés comme partenaires privilégiés. En effet, la stratégie offre une précieuse opportunité de reconnaître l'expertise des organismes oeuvrant en employabilité pour combattre l'exclusion sociale et professionnelle des citoyennes et des citoyens laissés en marge du développement économique et social.

Comme le réclament depuis longtemps les organismes oeuvrant en employabilité et Emploi-Québec², l'État doit formaliser ses liens avec eux et convenir d'un ensemble de conditions dans le contexte par exemple d'un Protocole de reconnaissance partenariale.

Il serait souhaitable que la stratégie associe formellement ces organismes et que leurs intervenants soient valorisés. La stratégie, pour être juste et cohérente, doit reconnaître leur expertise et ajuster leur statut et leurs conditions à la mesure des responsabilités qu'on leur confie et des cibles poursuivies.

- *Lever progressivement les obstacles à l'intégration et investir massivement pour l'éducation des personnes handicapées*

Finalement, la stratégie doit intégrer des actions qui ciblent des obstacles précis à atténuer pour compléter la démarche, en commençant par le relèvement de la scolarité des personnes handicapées, trop longtemps négligée. En outre, des efforts importants devront permettre de sérieuses restaurations visant l'aménagement physique d'immeubles et de stationnements, le transport, les communications, l'information et la sensibilisation auprès de la population en général et des milieux qui ne se perçoivent pas concernés.

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

Pour la CSN, les acteurs syndicaux ont certainement des capacités à offrir et des rôles à jouer pour contribuer à implanter et faire évoluer une stratégie nationale d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Déployés dans l'ensemble des régions et de multiples secteurs d'activités, les syndicats CSN ont déjà été sensibilisés aux défis en cause par divers engagements et outils produits par la confédération.

² *Un véritable partenariat en employabilité est-il possible ?* Avis portant sur les conditions de réussite d'un partenariat entre les groupes communautaires oeuvrant en employabilité et le gouvernement. COCDMO, septembre 2004, et *Pour un renforcement du partenariat au service des personnes éloignées ou exclues du marché du travail*. Rapport synthèse d'un comité de travail Chantier de l'Économie sociale et COCDMO, juin 2005.

Sur le terrain, il faudra continuer de développer des habiletés au sein de nos syndicats, pour l'accueil et l'accompagnement des personnes handicapées de même que pour relayer des informations, sensibiliser les milieux (employeurs et employés) aux problèmes et aussi aux soutiens à fournir pour combler leurs besoins particuliers. Il faudra enfin actualiser les dispositions pertinentes dans les conventions collectives: clause contre la discrimination, programme d'accès à l'égalité en emploi (PAE), adaptation des tâches, horaires, postes, etc.

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

Pour rejoindre ces entreprises, il est probablement avantageux de diffuser de l'information dans les associations et regroupements auxquelles elles sont affiliées.

Lorsqu'elles sont syndiquées, les syndicats peuvent aussi servir de véhicule pour sensibiliser le milieu aux réalités et aux besoins des personnes ayant des limitations fonctionnelles et pour diffuser des informations.

2. Établir des objectifs de résultats

Quels sont les meilleurs indicateurs à utiliser pour suivre l'évolution ?

Les questions d'indicateurs sont relativement complexes. Pour la CSN, la stratégie nationale doit à la fois disposer d'indicateurs de progrès pertinents et viser des objectifs ambitieux mais réalistes qui auront un impact concret pour les personnes handicapées.

Afin de concrétiser l'envergure du chantier possible, voyons un exemple en utilisant l'approche de réduction des écarts entre la population handicapée et le reste de la population. Les personnes de 16 à 64 ans ayant une incapacité représentent 20,3 % de la population totale, alors qu'elles ne comptent que pour 15,5 % de la population en emploi. Il y a 552 500 personnes handicapées en emploi.

L'égalité en emploi voudrait que l'écart de 4,8 points de pourcentage (entre 15,5 % et 20,3 %) soit comblé. Cette cible impliquerait de mettre au travail 171 000 personnes ayant une incapacité. Réduire de moitié cet objectif à 85 500 personnes permettrait à 15 % de plus de personnes handicapées d'intégrer le marché du travail ! Un défi certainement ambitieux mais probablement atteignable si la concertation, les engagements et les moyens requis sont au rendez-vous.

En réalité, il faut bien sûr utiliser plusieurs indicateurs et pouvoir mesurer par exemple la progression générale du taux d'emploi des personnes handicapées ou leur progression particulière dans les organismes publics, suite à leur reconnaissance comme groupe victime de discrimination.

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 souhaitables ?

Puisqu'il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes handicapées, établir des cibles distinctes permet et encourage le développement de stratégies mieux adaptées à chaque sexe. Ces distinctions sont pertinentes pour suivre les divers éléments venant aider ou au contraire freiner l'intégration ou la progression en emploi (expression et satisfaction de besoins, accès à la formation, aux promotions).

De la même manière, il y a des différences marquées selon la gravité des incapacités et la recherche du MÉSS montre bien que le taux d'emploi diminue fortement avec leur gravité : en 2001, les personnes ayant une incapacité légère affichaient un taux d'emploi de 52,1 %. Ce taux était de 40,2 % chez les personnes ayant une incapacité modérée, et de seulement 20,8 % chez celles qui avaient une incapacité grave ou très grave.

Plus la stratégie disposera d'indicateurs diversifiés, plus les acteurs sur le terrain seront outillés pour apprécier les impacts des changements apportés (soutien, formation, accompagnement, aménagement, etc.) et trouver l'inspiration requise pour poursuivre leurs engagements et leurs appuis aux partenaires de ce vaste chantier.

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

Cette question mérite réflexion et appropriation de la part des principaux groupes d'acteurs de la stratégie envisagée. La *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* prévoit déjà que le MÉSS associe l'OPHQ ainsi que plusieurs ministères³ et le secrétariat du Conseil du trésor à l'élaboration de la stratégie. Pour sa part, la CSN recommande d'associer la Commission des partenaires du marché du travail, puisque celle-ci rallie déjà divers groupes d'acteurs civils, syndicaux et gouvernementaux, et qu'elle dispose de plus d'antennes régionales.

Avec une aussi large gamme d'intérêts et de responsabilités, les acteurs verront comment orchestrer des cibles d'action sans doute diversifiées en une stratégie nationale cohérente et partagée à laquelle les diverses régions peuvent aussi contribuer.

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

La *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* ne fixe pas d'échéance à la stratégie, se limitant d'en prévoir une révision après 5 ans. Le MÉSS suggère d'envisager un horizon de 10 ans, considérant la nature des actions à mener, tout en disposant d'indicateurs annuels pour suivre l'évolution.

Nous croyons qu'une sérieuse révision devrait être faite après 5 ans afin de corriger le tir et d'envisager certaines mesures plus contraignantes si nécessaire.

³ Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, le ministère des Finances, le ministère de la Justice, le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère des Transports, le ministère du Travail.

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

- 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.

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

La CSN est essentiellement en accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposées. Le portrait de la situation telle que résumée dans le document de consultation est réaliste et illustre bien le défi que nous aurons à relever, tant en termes d'effort que d'investissement financier, principalement en ce qui concerne les personnes plus âgées.

En effet, on constate que parmi les 35 ans et plus, les personnes moins scolarisées avec incapacité ont des taux d'emploi nettement plus faibles que ceux des personnes sans incapacité. Chez les 55 à 64 ans ayant une scolarité primaire ou secondaire, les personnes avec incapacité affichent des taux d'emploi qui se situent légèrement au dessus de 20 %, soit la moitié du taux des personnes sans incapacité ayant une scolarité équivalente.⁴

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

En ce sens, la diversification des modes et des lieux de formation nous apparaît une voie fort prometteuse. Elle devrait s'inscrire dans un plan d'ensemble qui permette un travail intégré entre les différents acteurs. Par exemple, l'implication des intervenants en réadaptation dans le choix de ces modes et lieux pourrait certainement optimiser les résultats, de même que leurs recommandations pour l'accompagnement, s'il y avait lieu.

En ce qui concerne les plus jeunes qui sont maintenant largement présents dans le système d'éducation, il faudra suivre les effets qu'aura la réforme sur leurs résultats au primaire et au secondaire. Une plus grande intégration dans les classes régulières doit être accompagnée du soutien nécessaire à ces élèves et à leurs besoins particuliers.

⁴ Les personnes avec incapacité et le marché du travail, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, MESSS, octobre 2006, p.31

À l'enseignement supérieur (cégep et université), les programmes d'aide et d'accompagnement doivent se poursuivre et se prolonger dans la transition entre l'école et le travail. Des mesures favorisant cette transition sont certainement essentielles pour les personnes qui n'obtiendront pas de diplôme. Mais elles devraient aussi faire partie des outils disponibles pour celles qui obtiennent des diplômes d'études supérieures, collégiales ou universitaires. En effet, les chiffres démontrent très bien que même en possession d'un diplôme d'enseignement supérieur, les personnes avec incapacité ont un taux d'emploi de plus de 15 % inférieur à celui des personnes sans incapacité, et ce, de façon encore plus marquée chez les femmes.

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

En tant qu'organisation syndicale, la CSN peut agir dans le domaine de la formation en milieu de travail. Depuis plusieurs années, nous déployons beaucoup d'efforts pour sensibiliser les syndicats et leurs membres à l'importance de la formation continue en emploi. Les syndicats sont invités à participer activement et conjointement avec leur employeur à l'élaboration de plans de formation pour l'entreprise ou l'établissement. Cela implique qu'une évaluation des besoins doive être faite tenant compte à la fois des besoins de l'entreprise et de ceux de tous les travailleurs et travailleuses. Les travailleurs et travailleuses ayant des incapacités ne doivent pas être laissés pour compte dans l'élaboration des plans de formation.

À cet égard, nous croyons que les entreprises et les établissements devraient former des comités paritaires pour traiter des questions de formation continue.

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

- 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.

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

Dans l'ensemble, la CSN partage l'axe d'intervention et les pistes d'action proposés.

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

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la CSN partage ce choix de laisser à la stratégie nationale le temps de s'implanter et produire ses effets avant de recourir aux mesures plus contraignantes. La raison est simple, il nous semblerait prématuré d'avoir recours à la coercition alors que se met en place le premier véritable effort d'action concertée de façon large pour l'intégration en emploi des personnes handicapées. Il n'en reste pas moins que cette action concertée devra être accompagnée de moyens pour que les résultats soient au rendez-vous.

Les contrats d'intégration au travail sont d'excellentes mesures d'incitation qui permettent de compenser par une subvention salariale, les effets des limitations de la personne handicapée sur son rendement par rapport au rendement attendu par l'employeur et de financer certains besoins spéciaux tels l'adaptation du poste de travail, l'accessibilité des lieux, l'interprétariat, l'accompagnement, etc. De nouveaux argents devront être consentis à ces mesures. En effet, les sommes actuelles ne suffisent pas pour les besoins et nous croyons fondamentalement que l'argent serait mieux investi de cette façon, en aidant les personnes à participer activement à la société québécoise qu'en les laissant vivre sur l'assistance emploi.

Pour encourager certains changements de pratique d'embauche, la sensibilisation est primordiale et elle devrait être accompagnée d'une facilité d'accès pour les employeurs à du soutien et de l'accompagnement de la part des organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité ou de l'OPHQ.

Faciliter l'intégration et le maintien en emploi passe par un ensemble de mesures auxquelles on peut faire appel en fonction de chaque situation puisqu'elles sont très variables. Nous croyons que la formation est un outil intéressant pour préparer le milieu et la personne qui l'intègre. Il est possible d'offrir aux personnes handicapées qui arrivent dans un milieu de travail un aperçu de ce à quoi elles peuvent s'attendre de la part de leurs collègues. Il est aussi possible de faire de même avec l'employeur et les travailleuses et les travailleurs qui les accueillent. Une telle démarche permet d'établir au départ un climat où un certain nombre de préjugés auront pu s'exprimer et être atténués. De même, l'accompagnement par des intervenants externes ou des parrains ou marraines à l'interne selon la situation, les stages en milieu de travail, etc., sont des mesures qui devraient être possibles selon les cas.

La reconnaissance des efforts fournis par les employeurs et les milieux de travail qui embauchent des personnes handicapées devraient être soulignés. Pourquoi ne pas penser à plus long terme à développer une norme de type ISO pour concrétiser une telle reconnaissance.

Évidemment, les organismes communautaires en employabilité ont un rôle crucial à jouer dans plusieurs des mesures d'intégration et ils devraient avoir les ressources nécessaires pour bien jouer leur rôle.

Au chapitre de l'incitation à mieux faire en termes d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées, on ne pourra jamais assez souligner l'importance que doit jouer le gouvernement en tant qu'employeur. La CSN croit que son rôle de modèle et de moteur de changement est primordial. Il sera toujours difficile pour un gouvernement de convaincre les employeurs du secteur privé s'il n'améliore pas lui-même ses performances et son attitude en la matière. En particulier, nous croyons que la situation dans le secteur de la santé et des services sociaux mérite une attention particulière. En effet, paradoxalement, ce secteur qui reçoit, traite et travaille à l'intégration d'une clientèle de personnes avec des incapacités, se montre très intransigeant à l'égard des travailleurs et travailleuses qui y oeuvrent et qui développent des incapacités en cours d'emploi. Le recours aux congédiements administratifs est très répandu et nous croyons qu'il y a un important travail à faire du côté de l'accommodement et des postes réservés. Il est certain que ce travail doit se faire aussi avec les syndicats du secteur.

La question du transport est centrale et fait l'objet de revendications soutenues depuis de nombreuses années. On a souvent l'impression que la situation piétine et même se détériore à ce chapitre selon les périodes et les endroits. Il est à souhaiter

que la mobilisation que devrait entraîner cette stratégie permette aussi de trouver des solutions stables et durables à la question du transport.

La question de l'adaptation des immeubles construits avant 1976 demeure entière et devra trouver une solution.

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?

En tant qu'employeur, la CSN a à son emploi quelques personnes qui ont des limitations fonctionnelles. Certaines d'entre elles les ont acquises une fois à l'emploi, mais d'autres ont été embauchées grâce à des contrats d'intégration au travail. Il y a une grande ouverture de l'organisation à accommoder les personnes qui sont déjà à l'emploi et qui développent des incapacités.

En ce qui concerne l'embauche, des efforts supplémentaires pourraient certainement être faits.

En tant qu'organisation syndicale, nous reviendrons un peu plus loin sur les actions déjà entreprises et d'autres dans lesquelles nous pourrions nous inscrire dans ce vaste chantier.

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

À ce chapitre, nous croyons que l'État doit certainement continuer de financer des adaptations plus spécifiques à la personne et son poste de travail. Par contre, en ce qui concerne les adaptations de nature plus universelle qui peuvent bénéficier à la clientèle ou à l'ensemble des personnes, nous croyons qu'elles devraient relever de la responsabilité des employeurs. Il y a ici un partage de responsabilités à définir. Par exemple, lorsque des rénovations ou des changements architecturaux sont prévus dans un milieu, il faudrait qu'ils le soient sur la base des règles d'accessibilité universelle. De la même manière, un employeur ne devrait pas profiter de l'embauche d'une personne handicapée pour demander au gouvernement de défrayer les coûts d'une rampe d'accès ou autre modifications nécessaires à rendre son établissement accessible puisque tous les édifices devraient l'être pour tout le monde.

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

- 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 ?

La CSN est d'accord avec cet axe d'intervention et avec les pistes d'action proposées sachant que toutes les mesures de protection d'emploi en cas d'invalidité ou d'aggravation doivent actuellement être négociées une à une puis inscrites aux conventions collectives pour commencer. Par la suite, leur application pourra varier également selon les contextes et les milieux de travail.

Il serait bien sûr facilitant que la stratégie développe un dispositif complet de mesures souhaitables pour accompagner l'évolution des limitations fonctionnelles et permettre aux personnes en cause de conserver leur emploi. Les diverses mesures suggérées sont pertinentes et on pourrait encore en ajouter : congés supplémentaires, priorités de formation, d'adaptation d'horaire, de poste, d'équipements, réorganisation du travail.

Ultimement, cet axe d'intervention pose la question de la volonté politique et des disponibilités organisationnelles et financières pour concrétiser les moyens qui correspondent aux ambitions poursuivies. Le leadership gouvernemental sera évalué à l'une des mesures auxquelles il s'engagera lui-même, avec les organismes publics. Il est inutile de faire miroiter la lune s'il n'y a guère de moyens ni de modèles pour inspirer et développer sérieusement le soutien.

Par ailleurs, des études signalent que les entreprises ayant la plus forte probabilité d'avoir la capacité d'offrir l'égalité des chances sont des entreprises de 75 employés ou plus, payant de bons salaires, dotées de plusieurs succursales et de services spécifiques de ressources humaines. L'accès à la formation et à la promotion y serait

amélioré⁵. Ce sont peut-être ces milieux qui pourraient faire les premiers gains spécifiques de maintien en emploi.

- *La question du maintien et du développement des compétences et des habiletés des personnes handicapées est cruciale au succès de cet axe d'intervention, à la fois pour les personnes en recherche d'emploi comme pour celles qui sont au travail*

Comme d'emblée la scolarité des personnes handicapées souffre d'un net retard comparativement à la population sans incapacité, la CSN recommande au gouvernement de consentir des investissements marqués pour relever partout leur niveau général d'éducation. C'est le meilleur investissement possible puisqu'une meilleure scolarité augmente, disent les études, la probabilité de recevoir ensuite d'autre formation en milieu de travail. C'est d'ailleurs l'atout stratégique pour faire reculer la discrimination observée en matière de formation à l'égard des personnes handicapées en emploi. En effet, comme le rapporte la recherche du MÉSS, comparativement aux travailleuses et aux travailleurs sans incapacité, les personnes handicapées ont d'emblée moitié moins de chances d'obtenir la formation parrainée par l'employeur ! Un investissement en éducation est donc une cible de choix pour prolonger la vie active ou professionnelle des personnes handicapées.

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

L'ajustement des postes de travail et des conditions liées à l'évolution des limitations fonctionnelles des travailleuses et des travailleurs amène des défis nouveaux aux entreprises ou aux établissements ainsi qu'à leurs syndicats.

Bien que le Québec dispose d'une bonne expérience ayant permis de développer diverses mesures gouvernementales pertinentes⁶ nous croyons que réaliser des gains de maintien en emploi demandera sans doute des mesures additionnelles pour intervenir dans les entreprises et avec elles.

En fait, les défis de la prolongation de la vie active et la progression de carrière pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles rejoignent certains défis liés au vieillissement de la main-d'œuvre, avec un ralentissement de capacités et l'apparition d'incapacités (à la mobilité, à l'effort, à l'audition, la vision, etc.). Ensemble, ces défis nous suggèrent d'imaginer des façons de réduire l'intensification du travail, d'améliorer la conciliation famille-travail ou encore de faciliter l'aménagement des tâches, la réorganisation du travail et la réduction du temps de travail.

Pour les milieux de travail et les syndicats, ces tensions peuvent être sources de solidarité intergénérationnelle si des mesures pour inciter les travailleuses et les travailleurs âgés à demeurer à l'emploi s'accompagnent de possibilités comme du

⁵ Fiche d'information du CCDS No.16 2004. 8 p. Conseil canadien de développement social

⁶ Emploi-Québec offre un budget maximal de 10 000 \$ par participant pour l'adaptation d'un poste de travail, CIT contrat d'intégration au travail, allocations pour besoins particuliers au MÉLS, etc.

mentorat pour transmettre des connaissances aux plus jeunes, de la création de postes à temps partiel qui ne soient pas synonyme de précarité, de façon à solidariser la diversité dans les entreprises et les établissements.

Afin d'aider à relever ces défis, la CSN recommande que la stratégie intègre des projets de recherche et d'expérimentation de nouvelles formules de travail et de services pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles, mettant notamment à profit les expertises et les outils des centres de réadaptation du réseau de la santé. Puisque l'évolution des limitations fonctionnelles est relativement prévisible, on pourrait anticiper certains besoins et prévoir d'avance comment accompagner les adaptations nécessaires.

D'autre part, l'expertise de réadaptation pourrait également servir à soutenir l'adoption d'approches préventives en milieu de travail, de façon à conserver au maximum les capacités des personnes, handicapées ou non.

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

En milieu syndical, un travail local d'information et de veille des conditions de travail et de progression en emploi des personnes handicapées pourrait être envisagé, avec le soutien approprié.

Par ailleurs, la participation des syndicats s'impose pour discuter de réorganisation du travail et convenir des façons de procéder.

Enfin, comme nous l'abordions précédemment, la perspective globale d'adapter et d'humaniser le travail aux réalités du vieillissement et des limitations fonctionnelles permet d'ouvrir et d'explorer de nouveaux horizons au sujet du travail aussi bien que des nouvelles formes de solidarité intergénérationnelle.

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 ?

Parce que la formation continue constitue bel et bien l'assise fondamentale des progrès pour les personnes handicapées et un enjeu d'intérêt collectif incontournable dans une société démocratique et développée comme la nôtre, nous croyons qu'il revient d'abord à l'État d'assumer cette responsabilité, dans le contexte d'un dispositif institutionnel tourné vers les personnes.

En effet, comme le disent les travaux récents sur la formation en emploi et la formation continue, l'accès est très inégal et les plus grands bénéficiaires de l'accès sont les plus jeunes, les plus instruits et les mieux rémunérés avec une exclusion notoire des personnes peu qualifiées, des 50 ans et +, des chômeurs de longue durée

et des salarié-es les moins rémunérés. En fait, l'offre de formation continue reflète la rationalité de l'employeur et il investit là où c'est le plus rentable⁷.

Face aux besoins des personnes handicapées, il faut d'abord convenir du choix d'un soutien institutionnel offert aux personnes, sous forme de services publics ou paritaires, où les employeurs ont des obligations ciblées sur les clientèles de la formation continue. En l'occurrence à l'égard des personnes ayant des limitations fonctionnelles, il faut sortir d'une approche où la formation est un droit de gérance de l'employeur et évoluer vers la reconnaissance d'un droit des employé-es à recevoir de la formation en emploi.

Dans le contexte d'une reconnaissance de ce droit des employés à recevoir de la formation en emploi, nous croyons que diverses modalités peuvent s'envisager pour concrétiser cet objectif d'un partage entre l'État et les employeurs.

La CSN recommande que la stratégie propose une formule de partage de cette responsabilité entre l'État et les employeurs à l'égard de la formation continue des personnes handicapées et articule les rapprochements et programmes souhaitables entre le réseau de l'éducation, les entreprises et d'autres partenaires du réseau de la santé et des services sociaux, s'il y a lieu.

⁷ Jean Charest, École de relations industrielles et Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail. Université de Montréal, septembre 2006. Présentation à la CSN.

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

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?

Les associations patronales et les comités sectoriels sont certainement des acteurs de premier plan qui sont en position de développer des campagnes et des tournées de sensibilisation originales et stimulantes adaptées aux différents secteurs. Ils pourraient s'associer pour ce faire à l'OPHQ ou à des organismes qui ont une expérience solide en employabilité des personnes handicapées.

Il ne faut pas oublier au chapitre de la sensibilisation, l'essentielle conscientisation des travailleurs et travailleuses dans les milieux de travail et de la population en général.

Au-delà de la promotion du recrutement, le succès de l'intégration et du maintien en emploi dépend aussi de l'accueil et de l'attitude qui sont réservés dans les milieux de travail aux personnes handicapées et aux personnes qui acquièrent des incapacités en cours d'emploi. C'est ici que les organisations syndicales peuvent jouer un rôle important par la production de documents de sensibilisation et surtout en allant rencontrer les syndicats pour approfondir avec eux la réflexion sur le sujet.

La CSN a déjà publié une brochure de sensibilisation et mène actuellement un projet de ce genre avec l'appui technique et financier du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des immigrants et des personnes des communautés culturelles et des minorités visibles.

La population devrait être sensibilisée par une campagne sur le long terme. Certes la *Semaine québécoise des personnes handicapées* existe, mais elle ne semble pas joindre les gens aussi largement qu'il serait souhaitable. Une campagne plus ciblée sur le travail et qui revient plus fréquemment en cours d'année que quelques jours en juin devrait être envisagée. De plus, elle devrait mettre l'accent sur l'apport des personnes handicapées en milieu de travail et dans la société en général.

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?

Tous ces partenaires sont déjà présents nationalement à la Commission des partenaires du marché du travail et cette structure a aussi ses antennes régionales. C'est aussi la structure chapeau des comités sectoriels et des comités d'adaptation de main-d'œuvre. La Commission devrait être impliquée dans le développement et le suivi de la stratégie d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

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

Nous croyons que l'ensemble des commentaires contenus dans ces documents constituent en eux-mêmes un engagement en faveur des personnes handicapées.

Conclusion

L'établissement d'une première stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées doit être au Québec l'occasion d'engagements clairs et de développements précis pour et avec les personnes ayant des limitations fonctionnelles, leurs familles et les milieux et partenaires qui les accueillent.

Il y a quelque chose ici de l'ordre du devoir d'État, une sorte d'obligation morale de réussir à nous mettre en mouvement collectivement, de stimuler suffisamment et correctement nos valeurs de justice et de solidarité pour non seulement imaginer une société où le travail s'humanise et fait la place aux différences mais pour réellement y faire des premiers pas et goûter enfin aux richesses et progrès de chacun, selon des rythmes et des façons adaptés aux variations individuelles.

La stratégie doit avoir l'audace d'affirmer haut et fort cet idéal pour marquer les esprits puis continuer à nourrir les aspirations les plus hautes dans les chantiers à venir.

Pour autant, la CSN recommande que la stratégie nationale soit également terre-à-terre en montrant des scénarios concrets d'actions et de mesures adaptées à un objectif global majeur comme de mettre 85 500 personnes handicapées de plus au travail d'ici 10 ans et qu'elle charge aussi les chercheurs d'identifier un objectif prépondérant au regard de leur maintien en emploi.

Enfin, il va sans dire que la stratégie nationale sera aussi une pièce majeure de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion dans la société québécoise, puisque ces personnes sont présentement surreprésentées parmi les personnes pauvres et dépendantes des gouvernements. Il est plus que temps de reconnaître le potentiel des personnes atteintes d'incapacité, l'importance de leur participation pleine et entière à la société et leur contribution à la richesse collective dans tous les domaines.