



Avis de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Sur le document de Consultation,
**Stratégie nationale pour l'intégration et
le maintien en emploi des personnes handicapées
2018-2022**

Présenté à la Commission des partenaires du marché du travail

8 novembre 2017

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Table des matières

Introduction	4
Commentaires généraux sur le contenu du cahier de consultation.....	4
Des oublis importants.....	5
Enjeux et principes.....	6
Section sur les enjeux	6
Section sur les principes	7
Les orientations proposées pour la Stratégie 2018-2022.....	8
En conclusion	17
Nos recommandations	19

Introduction

Lors de la réunion de la Commission des partenaires du marché du travail du 13 septembre 2017, un mémoire et deux documents ont été présentés aux membres de l'assemblée délibérante concernant la future stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, dont un document de consultation. En conclusion, la Commission des partenaires a adopté une recommandation à l'effet de donner au Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH) le mandat de participer avec Emploi-Québec aux travaux d'élaboration de la nouvelle stratégie nationale.

La consultation actuelle ne semble pas « ouverte » comme celle qui s'est tenue en 2013 et puisque la FTQ n'a pas de représentant au CCPH, nous souhaitons que la Commission des partenaires transmette nos commentaires et propositions aux organismes concernés par cette consultation. Le comité permanent sur l'intégration au travail des personnes handicapées de la FTQ s'est réuni le 6 octobre dernier pour préparer cette réaction à faire suivre à la Commission des partenaires.

Dans un premier temps, nous ferons quelques commentaires généraux sur la démarche et les objectifs qu'elle vise, puis nous réagirons aux questions et propositions soulevées dans le cahier de consultation ainsi que dans l'avis du CCPH. Nous identifierons des sujets qui ne sont pas abordés dans le cahier de consultation et que nous avons soulevés lors de la consultation de 2013, car plusieurs sujets sont toujours d'actualité.

Commentaires généraux sur le contenu du cahier de consultation

La démarche actuelle fait suite à une première consultation publique qui s'est tenue en 2013 et dont nous retrouvons dans le cahier de consultation un résumé du rapport qui en présente les résultats. Nous avons été étonnés et déçus de constater que les différents sujets que nous avons alors soulevés, dont plusieurs étaient accompagnés de propositions concrètes, ne se retrouvent nulle part dans ce rapport, où le focus est essentiellement mis sur le volet de l'intégration en emploi et centré sur les seules actions gouvernementales. Quatre ans après la consultation, on revient avec une nouvelle consultation pour la prochaine stratégie, consultation dont le contenu est pour le moins restreint.

Dans l'introduction du document, on peut lire : « *La Stratégie 2018-2022 vise d'une part à consolider des actions réalisées depuis 2008 et d'autre part, ajouter des actions structurantes s'inscrivant dans de nouvelles orientations* ». Nous nous attendions donc à ce qu'on présente des idées originales et stimulantes, un appel à la mobilisation, des solutions structurantes pour soutenir les personnes handicapées et les entreprises qui vont les accueillir ainsi qu'une réflexion sur les conditions nécessaires pour assurer le maintien en emploi, etc.

Des oublis importants

En 2013, la consultation avait parmi ses objectifs de faire l'appel et de mobiliser l'ensemble des acteurs sociaux pour qu'ils collaborent afin d'améliorer l'intégration en emploi. Il ne semble plus que cet appel à une mobilisation collective soit une priorité de la prochaine stratégie proposée. On prévoit une orientation particulière pour mobiliser les employeurs, mais un seul axe d'intervention s'adresse aux employeurs privés et il se limite à des activités d'information et de sensibilisation. Ce n'est pas ce que l'on peut appeler une mobilisation collective tel que souhaité en 2013.

Si nous voulons changer les mentalités, ouvrir les portes des entreprises aux personnes handicapées, dont les jeunes qui entrent sur le marché du travail, c'est l'ensemble de la société qui doit être interpellée et y contribuer. Comme nous l'indiquions dans notre avis, en 2013, les syndicats doivent aussi s'impliquer afin de faciliter l'accès au marché du travail des personnes handicapées. Il ne faut pas oublier que si ce sont les employeurs qui embauchent, ce sont surtout les travailleurs et les travailleuses qui vont les aider à bien s'intégrer et souvent même les former.

Un deuxième volet important, et toujours d'actualité nous préoccupait en 2013. Ainsi, la question des services périphériques, qu'il faudrait développer ou améliorer pour faciliter l'accès au milieu de travail, dont le transport adapté, est complètement absente du cahier de consultation. On n'y aborde pas non plus la question des conditions et de l'organisation du travail, qui nécessitent aussi une réflexion importante.

Nous étions aussi préoccupés par la situation et les droits des personnes déjà en emploi qui sont devenues handicapées en cours d'emploi par des facteurs autres qu'un accident ou une maladie du travail, de même que par celles vivant actuellement avec un handicap « invisible » ou non reconnu comme tel, même s'il entraîne une invalidité partielle. C'est le cas, par exemple de bien des personnes qui souffrent de fibromyalgie ou de sclérose en plaques ou encore, des personnes qui ont été opérées pour les genoux ou pour une prothèse de la hanche ou qui ont subi une opération qui leur a laissé des séquelles non évidentes. Malgré toutes les protections de la loi, ces personnes vivent souvent de la discrimination dans leur milieu de travail et une réflexion s'impose aussi sur cette question afin de les aider à demeurer en emploi dans des conditions adéquates.

Enfin, en 2013, un accent important était mis sur les enjeux spécifiques entourant l'emploi des personnes présentant un trouble mental grave ou un trouble envahissant du développement. Ces enjeux, de même que plusieurs sujets identifiés ci-dessus ne sont nulle part abordés dans le questionnement du document de consultation, mais sont présents dans le résumé du rapport de 2013. Devons-nous présumer que les éléments de ce rapport ont trouvé réponse durant les dernières années et qu'il serait inutile de les reprendre ici? Devons-nous penser que les éléments du rapport sont tous pris en considération et trouveront des réponses dans la stratégie qui sera adoptée?

Peut-être avons-nous mal compris la démarche en cours, mais nous considérons que si l'on veut qualifier la prochaine stratégie d'intégration et de maintien en emploi « *de nationale* », il faut qu'elle comporte davantage de contenu que ce qui est soumis à la consultation. Il faut aussi qu'elle fasse appel et implique tous les acteurs concernés par l'intégration et le maintien en emploi.

Nous aborderons maintenant le cahier de consultation en présentant nos positions et recommandations sur plusieurs sections du document.

Enjeux et principes

Section sur les enjeux

Les deux enjeux identifiés sont très pertinents, mais l'ajout d'un troisième enjeu, qui concerne l'organisation du travail, nous semble important pour garantir le maintien en emploi. Comme nous le voyons régulièrement dans notre travail syndical, il y a de plus en plus de milieux de travail qui rendent nos membres malades, qui sont anxiogènes, qui génèrent un stress ayant un impact sur la santé physique et mentale des personnes. De plus, concernant la problématique des handicaps « invisibles », que nous avons soulevée plus tôt, il faut absolument prévoir un travail de sensibilisation des entreprises (employeurs comme travailleuses et travailleurs). Ce travail doit être accompagné de propositions afin d'aider à maintenir en emploi, dans des conditions qui n'aggravent pas leur situation, les personnes en situation de handicap, ou ayant des limitations fonctionnelles dues à leur état de santé physique ou mentale.

C'est pourquoi, nous recommandons d'ajouter l'enjeu suivant :

- 1. Dans le processus d'intégration et de maintien en emploi, s'assurer que les milieux de travail et l'organisation du travail soient organisés de façon à garantir le maintien durable en emploi des personnes handicapées ou à mobilité réduite.**

Section sur les principes

Nous nous questionnons quant à l'interprétation du deuxième principe énoncé, « *L'autonomisation professionnelle* ». Ainsi, plusieurs personnes ayant un handicap intellectuel ou un trouble mental, de même que les entreprises qui les embauchent vont longtemps, sinon toujours, avoir besoin d'un soutien et d'un accompagnement, ce service étant offert par le SSMO à l'embauche, mais aussi dans les années qui suivent l'intégration au milieu de travail. Il ne faudrait pas que ce principe d'autonomisation entraîne le rejet des personnes qui ne seront jamais complètement autonomes.

Quant au troisième principe qui appelle à la responsabilisation, nous sommes d'accord avec l'affirmation quant à la responsabilité qui incombe à tous, dont les employeurs et les syndicats. Sans leur appui et leur engagement, on ne peut envisager une intégration durable. Par ailleurs, si l'on considère que les personnes handicapées font partie de la réponse aux difficultés de recrutement des employeurs, il ne faudrait toutefois pas oublier la dimension sociale de la vie au travail et il faut inviter les employeurs et les syndicats à créer des conditions qui permettent aux personnes handicapées de s'épanouir dans leur travail et d'établir des relations agréables dans le milieu de travail.

Nous pensons enfin qu'un dernier principe pourrait être ajouté afin de s'assurer que les personnes embauchées bénéficient des mêmes droits et avantages que le personnel déjà en place. Évidemment, un tel principe s'applique lorsque les personnes font un « travail égal » à celui des autres employés occupant les mêmes fonctions. Si la nature du travail diffère, il est essentiel que les conditions offertes fassent l'objet d'une entente avec le syndicat, s'il y en a un dans l'entreprise. Sinon, Emploi-Québec ainsi que les organismes concernés doivent s'assurer que les personnes ne seront pas victimes de discrimination et qu'elles auront droit aux mêmes conditions et avantages que le reste du personnel. Dans la partie sur l'orientation 3 qui porte sur la mobilisation des employeurs, notre recommandation 6 porte sur cette question.

Les orientations proposées pour la Stratégie 2018-2022

Orientation 1 : Arrimer l'offre de service gouvernemental en fonction du projet socioprofessionnel de la personne handicapée en tenant compte de ses capacités et du marché du travail

Nous n'avons pas de commentaires particuliers sur cette orientation qui concerne surtout les ministères et organismes, mais nous sommes d'accord avec les recommandations formulées par le CCPH.

Orientation 2 : Accroître l'autonomie professionnelle des personnes handicapées

Dans la présentation de cette orientation, le focus est essentiellement mis sur les mesures facilitant l'accès, l'intégration au marché du travail. Comme si, une fois intégrées, on pouvait cesser d'offrir des mesures pour assurer leur maintien en emploi. Pourtant, la formation et le développement des compétences sont aussi essentiels pour assurer le maintien en emploi et pour augmenter la mobilité de tous les travailleurs et toutes les travailleuses.

Tous reconnaissent que les travailleurs et les travailleuses changeront plusieurs fois d'emploi durant leur vie active. Alors que les changements sur le marché du travail sont de plus en plus rapides et exigeants, la formation continue est essentielle pour permettre aux personnes en emploi, dont les personnes vivant un handicap, de maintenir à jour leurs connaissances et d'améliorer leurs compétences.

Il faut s'assurer qu'après l'embauche les employeurs s'engagent à maintenir et même développer les compétences et l'employabilité de leurs employés. C'est donc un volet du travail des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) qui va nécessiter davantage de financement, car ces derniers vont de plus en plus souvent jouer un rôle important d'accompagnement et de soutien aux entreprises et aux personnes handicapées qu'elles ont accueillies.

Axe 2.1 : Préparer les jeunes personnes handicapées au marché du travail

L'intégration au marché du travail se prépare d'abord dans le milieu scolaire. C'est vrai pour tous les enfants, mais ce l'est encore plus pour les jeunes personnes handicapées. Pourtant, les réseaux de l'éducation se battent depuis des années pour conserver le personnel spécialisé qui peut intervenir auprès de ces jeunes en situation de handicap, de même que pour améliorer les mesures de diagnostic et de soutien, particulièrement pour les jeunes souffrant de problèmes de trouble mental, de trouble grave d'apprentissage et de trouble envahissant du développement.

Dans le secteur de la santé, le temps d'attente pour obtenir un diagnostic est parfois de plusieurs années. Comme les ressources des réseaux de l'éducation pour répondre aux besoins particuliers de ces enfants sont très limitées, et donc réservées aux enfants qui ont eu un diagnostic clair, nombre de jeunes demeurent dans des classes ordinaires où le personnel enseignant n'est pas formé pour répondre aux besoins spécifiques de ces enfants en difficulté. Pourtant, là où l'on a mis

en place des programmes particuliers, ou des services de soutien aux enseignantes et aux enseignants, les résultats sont concluants.

Nous sommes tout à fait d'accord avec les recommandations faites par le CCPH, mais nous ajouterions une recommandation propre au milieu de l'éducation :

- 2. Que l'État s'engage à réinvestir dans les services spécialisés s'adressant aux jeunes qui vivent un handicap physique, mental ou intellectuel afin de bien les préparer à intégrer le marché du travail et à exercer l'ensemble de leurs rôles comme citoyens et citoyennes.**

Orientation 3 : Mobiliser les employeurs pour l'embauche de personnes handicapées

C'est principalement sur l'axe 1 que nous avons des commentaires à formuler, car il concerne tous les employeurs et nous interpelle aussi comme syndicat.

Axe 3.1 : Sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes handicapées

Nous voulons d'abord préciser que le travail ne doit pas se limiter à une action de sensibilisation si nous voulons une véritable mobilisation. Il ne doit pas non plus s'adresser aux seuls employeurs. D'ailleurs, à moins que la question s'adresse spécifiquement aux employeurs nous préférons que l'on utilise le terme entreprise plutôt qu'employeur, car il englobe aussi les travailleuses et les travailleurs. Nous reprendrons donc ici certains éléments et propositions que nous avons mis de l'avant dans notre avis de 2013.

Sensibiliser et informer

Il faut évidemment poursuivre le travail de sensibilisation, auprès des employeurs afin de les inciter à embaucher des personnes handicapées, et auprès des travailleurs et des travailleuses pour qu'ils collaborent à leur intégration dans le milieu de travail. Il faut utiliser tous les outils développés afin de démontrer que loin d'être un fardeau pour les entreprises, les personnes handicapées ont des capacités et possèdent des compétences qui en font des personnes très impliquées et motivées dans leur travail.

Cette sensibilisation ne doit donc pas se limiter aux seuls employeurs. Il faut aussi poursuivre le travail de sensibilisation de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, car c'est la qualité de l'accueil et la solidarité des pairs qui garantit le maintien en emploi, la persévérance au travail de tout individu, handicapé ou non.

Lorsque la FTQ a réalisé son projet de sensibilisation et d'information avec le ROSEPH, au début des années 2010, nous avons pu constater que les meilleures personnes pour faire cette sensibilisation sont celles qui vivent elles-mêmes avec un handicap. Ce sont des ambassadeurs et des ambassadrices qui font tomber les préjugés et les mythes qui constituent souvent des obstacles à l'embauche et à l'intégration dans les milieux de travail. Dans ce projet, nous avons réalisé et diffusé plusieurs petites vidéos pour illustrer ce processus d'intégration de plusieurs personnes, dans des milieux très différents.

Le support et l'accompagnement dans le milieu de travail

Les employeurs doivent aussi savoir qu'ils auront du soutien qui peut prendre plusieurs formes lors de l'embauche d'une personne handicapée, par exemple, un soutien financier pour aménager le milieu de travail ou pour former la personne handicapée et celles qui l'accueillent et qui veilleront à son intégration.

Comme nous avons pu le constater dans plusieurs milieux de travail, le support et l'accompagnement des entreprises par les services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes handicapées (SSMO-PH) sont véritablement des conditions gagnantes, sinon incontournables. Cet accompagnement est d'autant plus efficace qu'il ne se termine pas lors de l'embauche puisque le soutien offert le sera tant et aussi longtemps que la personne embauchée ou encore l'employeur en manifestera le besoin. Bien qu'elle soit plus coûteuse qu'un simple placement sans intervention poussée, cette approche a pour effet de maintenir en emploi les personnes, de leur permettre de progresser dans leur milieu de travail, de contribuer à la société. Cela signifie aussi qu'il faut que les SSMO-PH puissent disposer de budgets suffisants pour maintenir cette approche à long terme tout en travaillant à intégrer de nouvelles personnes dans les entreprises.

Sur ce point, nous sommes inquiets de constater que nombre d'organismes ont des budgets qui ne leur permettent pas d'accueillir de nouvelles personnes à la mi-année parce qu'ils doivent continuer à assurer le soutien de personnes déjà en emploi. Il ne faudrait pas que la solution à cette problématique soit de négliger le soutien aux entreprises et aux personnes qu'elles ont embauchées faute de financement. Il faut que le gouvernement accepte d'investir les sommes nécessaires et considère l'apport positif de son investissement, cet apport étant autant économique que social.

C'est pourquoi nous recommandons :

- 3. De poursuivre le travail de sensibilisation et d'information auprès des entreprises en s'adressant non seulement aux employeurs, mais aussi aux syndicats et aux travailleurs et aux travailleuses, notamment en faisant la promotion des expériences positives d'intégration et de maintien en emploi de personnes handicapées. Les ministères et organismes responsables de la stratégie devraient se pencher sur la possibilité de mettre en place une équipe d'ambassadeurs et d'ambassadrices pour faire ce travail de promotion et d'information.**
- 4. D'améliorer le financement des SSMO-PH de façon à tenir compte du caractère récurrent du soutien nécessaire pour de nombreuses personnes handicapées et pour les entreprises qui les embauchent ainsi que de l'importance d'accueillir et de soutenir toutes les personnes qui souhaitent intégrer le marché du travail.**

Le travail avec les syndicats locaux

Nous avons mentionné plus tôt notre malaise devant le fait que l'on ne s'adresse qu'aux employeurs. Comme syndicats présents dans des milliers de lieux de travail, nous avons aussi des devoirs et des responsabilités, ce qui nous amène à faire une « parenthèse syndicale »!

Plusieurs employeurs refusent d'accueillir des personnes handicapées dans leur entreprise en prétextant que les contraintes syndicales de la convention collective les en empêchent. C'est en partie vrai, mais uniquement en ce sens que, comme syndicat, nous ne pouvons accepter que pour un même emploi, il y ait un double standard, un salaire et des conditions de travail différentes pour les personnes handicapées, sauf pour des situations exceptionnelles. Ces cas particuliers feront alors l'objet d'une entente spéciale, mais qui visera généralement à ce que dans un délai raisonnable, les personnes handicapées bénéficient ensuite des mêmes droits et avantages pour un travail égal ou équivalent. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, nous pensons que « la non-discrimination dans les conditions de travail » doit être un principe de base à faire respecter.

Comme syndicat, nous luttons constamment pour empêcher l'adoption de clauses de disparité de traitement pour les personnes qui occupent le même emploi. Cette question est régulièrement soulevée dans les négociations pour l'embauche des nouveaux employés, principalement pour les jeunes, mais elle concerne aussi les personnes handicapées. Nous reconnaissons que le niveau de productivité de certaines personnes handicapées peut être plus faible pendant un certain temps, et parfois même de façon permanente, mais c'est la raison pour laquelle l'employeur peut obtenir un accompagnement par un service spécialisé de main-d'œuvre pour les personnes handicapées (SSMO-PH) ainsi qu'une compensation financière pour la perte de productivité.

Nous sommes conscients que notre position syndicale est considérée comme une contrainte pour l'employeur et qu'elle a aussi un impact sur les budgets des SSMO-PH, dont les limites budgétaires de la mesure CIT ne permettent pas toujours de compenser des salaires supérieurs au salaire minimum. Mais nous pouvons difficilement prétendre traiter les personnes handicapées comme tous les autres employés, sans discrimination liée à leur handicap, tout en acceptant de leur offrir des conditions inférieures à celles des autres travailleurs et travailleuses que nous représentons.

Par ailleurs, selon la nature de l'entreprise et des emplois qu'elle couvre, l'intégration de personnes handicapées peut aussi soulever d'autres réactions négatives parmi les membres si ces personnes ont un traitement particulier, en plus ou en moins. La question est parfois soulevée lorsque des demandes d'accommodement accompagnent leur intégration, par exemple l'accès à un horaire spécial ou à l'horaire de jour alors que plusieurs personnes attendent depuis longtemps d'obtenir un tel horaire. Si ces accommodements ne sont pas bien expliqués à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de l'entreprise, on peut penser que l'accueil ne sera pas des plus chaleureux.

Enfin, si nous refusons que l'employeur embauche des personnes en leur accordant des conditions inférieures à celles des membres que nous représentons, nous n'acceptons pas non plus qu'elles ne soient pas couvertes par notre accréditation syndicale si elles font un travail normalement exécuté par un membre de nos unités syndicales. À défaut d'être reconnues comme membres du syndicat, ces personnes n'ont pas accès aux procédures de grief et de protection des emplois qui s'appliquent aux autres employés, ce qui les rend très vulnérables.

C'est pourquoi nous recommandons que la Stratégie comporte des actions pour :

- 5. Inciter les organisations qui interviennent auprès des entreprises à travailler avec tous les acteurs de l'entreprise, dont les syndicats locaux qui représentent le personnel de l'entreprise.**
- 6. S'assurer que les conditions d'embauche des personnes handicapées ne soient pas discriminatoires, par exemple : salaire moins élevé, moins d'avantages sociaux (congés, assurances, régime de retraite, etc.), ne pas être couvert par l'accréditation syndicale, etc.**

Le financement des activités « périphériques »

Le soutien offert pour l'intégration au travail et l'apprentissage des compétences nécessaires pour exercer les emplois est couvert par les mesures des contrats d'intégration au travail (CIT). Ces mesures ne soutiennent toutefois pas les activités autres que celles liées au travail. Par exemple, on nous a mentionné que des demandes avaient été faites pour que des personnes ayant une situation de surdité puissent bénéficier du service d'un interprète lorsqu'il y a des activités syndicales ou sociales dans l'entreprise. Il semble que toutes les demandes qui n'étaient pas en lien direct avec l'exercice du travail sont refusées et que lorsqu'il y a un accompagnement, il est fait sur une base bénévole par l'interprète.

Comment peut-on prétendre intégrer une personne si on lui refuse le soutien nécessaire pour pouvoir discuter avec ses collègues de travail durant l'heure du dîner ou avec son délégué syndical pour bien connaître ses droits et ses conditions de travail, pour donner son avis et exprimer ses besoins lors d'une assemblée générale des membres, pour participer aux activités sociales de l'entreprise ou du syndicat, etc.? Tous ces gestes contribuent parfois plus que le travail lui-même à l'intégration des personnes dans les milieux de travail et à la lutte aux préjugés.

C'est pourquoi nous recommandons de :

- 7. Reconnaître que l'intégration en milieu de travail ne peut se limiter à l'exercice de l'emploi et que d'autres dimensions doivent être considérées dans le soutien des personnes. Pour ce faire, il faudrait dégager des ressources pour financer les services de soutien nécessaires pour des activités « non productives » dans le milieu de travail (par exemple durant les périodes de repos et de repas) et pour faciliter la participation aux activités syndicales et sociales, etc.**

Par ailleurs, pour plusieurs personnes handicapées, l'accès au marché du travail soulève aussi la question de l'accès physique des lieux, qu'il faut parfois aménager et pour lesquels l'employeur bénéficie d'un accès à des subventions prévues à cette fin. Si l'on souhaite encourager l'intégration en emploi à temps partiel, il faudra s'assurer que ces subventions soient aussi offertes aux employeurs qui vont embaucher une ou des personnes handicapées, ce qui, nous dit-on n'est pas accepté actuellement.

Parmi les services périphériques essentiels, le transport adapté est une nécessité pour nombre de personnes handicapées, certaines parce qu'elles ont un handicap physique qui limite leur mobilité, d'autres parce qu'elles ont un handicap intellectuel ou un problème de santé mentale qui ne leur permet pas de se déplacer seules.

S'il y a eu des améliorations considérables durant les dernières décennies, la situation est loin d'être réglée et nécessite davantage d'investissement si l'on veut augmenter sensiblement l'accès au travail pour les personnes handicapées moins mobiles. Il est donc urgent de développer davantage les services de transport adapté, notamment en région, et de s'assurer que ce transport soit disponible durant les horaires qui conviennent aux besoins de la personne handicapée et à la réalité de l'entreprise. Il y a encore trop peu de services, publics et privés, disponibles pour véhiculer les personnes de façon à ce qu'elles soient présentes à l'heure et non deux ou trois heures avant... ou après l'horaire de travail prévu!

Nous pensons donc qu'il faut :

8. Encourager et soutenir le développement de différentes formules de transport adapté, dans toutes les régions du Québec et selon une grille horaire qui le rend davantage accessible pour les personnes qui occupent un emploi.

Le travail à temps partiel

Le document de consultation est aussi muet sur la question de l'accès à l'emploi à temps partiel pour les personnes handicapées qui peuvent difficilement travailler à temps plein. Plusieurs accepteraient volontiers de travailler à temps partiel si elles pouvaient conserver certains avantages, dont ceux liés aux soins de santé. Il est évident qu'une telle formule répondrait autant aux attentes des entreprises qu'à celles des individus, notamment dans les secteurs d'activité économique où le travail à temps partiel est très présent, comme c'est le cas dans le secteur du commerce de détail et dans celui de l'alimentation, où l'on retrouve d'ailleurs un nombre important de personnes handicapées.

Certaines entreprises pourraient donc souhaiter davantage embaucher des personnes à temps partiel, mais à la condition de pouvoir aussi bénéficier des avantages des contrats d'intégration au travail (CIT), tant pour l'aménagement du lieu de travail, si nécessaire, que pour une compensation liée à un niveau de productivité plus faible, si c'est le cas. Par ailleurs, comme indiqué plus tôt, cette formule pourrait difficilement s'appliquer si l'on n'améliore pas les services de transport adapté.

Pour plusieurs personnes, le travail à temps partiel peut être considéré comme une étape qui progressivement l'amènera à travailler à temps plein. Pour d'autres personnes très intéressées à travailler, le travail à temps plein ne peut être envisagé, mais l'accès à un emploi, même à temps partiel, devrait être reconnu et encouragé.

C'est pourquoi nous recommandons de :

- 9. Prévoir des ressources pour faciliter l'accès au travail à temps partiel, notamment en élargissant l'accès aux mesures des CIT et en supportant le travail des SSMO-PH pour ce faire.**

La problématique de la santé mentale

Dans la consultation de 2013, un chapitre portait sur les enjeux particuliers entourant l'emploi des personnes présentant un trouble mental ou un trouble envahissant du développement. L'intégration en emploi de personnes présentant des troubles associés à la santé mentale implique un soutien particulier de ces personnes et une bonne préparation du milieu de travail pour les accueillir.

Même pour le personnel déjà en place dans l'entreprise, la question de la santé mentale en est une d'actualité dans nos syndicats. Dans ce monde du travail en continuelle transformation, la pression sur les individus est considérable et fait souvent ressurgir des troubles de santé mentale ou de comportement chez des personnes qui fonctionnaient auparavant très bien dans leur milieu de travail. Le stress associé aux exigences des changements déclenche malheureusement parfois des situations de crise chez des personnes plus fragiles.

Ces manifestations de trouble mental ou de trouble du comportement sont perçues de façon très négative dans le milieu de travail lorsqu'elles sont le fait de personnes pour lesquelles ce n'était jusqu'alors pas apparent. La plupart sont généralement suivies par un médecin et prennent une médication qui stabilise leur état et rend donc « invisible » leur handicap. Pour d'autres, le handicap n'a jamais été clairement diagnostiqué et cela prendra un certain temps avant que l'on associe leurs réactions à un problème de santé mentale ou un trouble du comportement.

Par ailleurs, des manifestations de violence, de rejet, de paranoïa, souvent vécues dans l'environnement familial ou de travail ne seront pas diagnostiquées parce que le diagnostic implique une collaboration de la personne, qui très souvent ne reconnaît pas son trouble. Nous sommes conscients que bien des personnes ont été congédiées à cause de manifestations liées à un trouble mental ou de comportement. Le syndicat se trouvait alors sans moyens et arguments pour les défendre parce que ces personnes refusaient de reconnaître qu'elles avaient un problème de santé ou parce qu'elles refusaient d'aller chercher de l'aide médicale. Il est parfois très difficile de discerner le trouble mental de la difficulté de socialiser ou de travailler avec d'autres.

On considère qu'environ une personne sur trois qui travaille souffre de détresse psychologique et que de plus en plus d'individus vivent des situations difficiles et très stressantes dans leur milieu de travail, par exemple : mauvaise organisation du travail, accélération des changements technologiques, lourdeur de la tâche, clientèle plus difficile, pression pour augmenter la productivité, travail sur des horaires atypiques, etc. Il y a donc urgence d'agir dans nos milieux de travail.

En matière de santé et de sécurité du travail, les trente dernières années ont permis de faire des pas considérables pour améliorer la situation des travailleurs et des travailleuses. L'arrivée des femmes sur le marché du travail a d'ailleurs facilité cette prise en charge, car dans bien des milieux, il a fallu adapter les postes de travail, les équipements et même les vêtements de travail pour les femmes, ce qui a aussi servi pour les hommes qui n'ont pas tous la même constitution physique. La science de l'ergonomie a été mise à profit et ce sont aujourd'hui des ergonomes qui sont appelés à intervenir lorsque des changements doivent être envisagés dans les milieux de travail.

Après avoir consacré toute cette énergie à intégrer l'ergonomie « physique » à nos pratiques, n'est-il pas temps de se pencher sur l'étude des conditions et des situations présentes dans les milieux de travail, qui peuvent engendrer de la détresse psychologique, mais aussi réveiller des troubles mentaux et des troubles de comportement, sur ce qu'on pourrait qualifier d'ergonomie « psychologique »?

Ces situations de plus en plus difficiles qui sont vécues dans les milieux de travail, on les retrouve autant dans les établissements du secteur public que dans l'entreprise privée. Dans de telles conditions, on peut imaginer qu'il ne soit pas toujours facile d'intégrer des personnes qui sont déjà vulnérables.

En conclusion sur ce thème, nous vous invitons à intégrer dans la seconde phase de la stratégie les recommandations suivantes :

- 10. Inviter le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la CNESST à se pencher sur la problématique de la santé mentale au travail afin d'identifier les situations qui peuvent entraîner des problèmes de santé mentale et de proposer des solutions pour améliorer l'organisation du travail afin de prévenir ces problèmes et d'instaurer une meilleure qualité de vie au travail.**
- 11. Documenter davantage les liens entre les situations de changement dans l'organisation du travail et leur effet sur les personnes, avec une attention particulière sur celles qui vivent avec une situation de trouble de la santé mentale ou de trouble envahissant du développement.**

Axe 3.2 : Accroître la présence des personnes handicapées au sein de la fonction publique québécoise

Dans notre avis de 2013, nous soulevions la question de l'embauche dans le secteur public et parapublic en invitant l'employeur gouvernemental, ce qui comprend aussi les municipalités, les services hospitaliers, les grandes organisations comme Hydro-Québec, la SAQ, etc. à prôner par l'exemple.

Comme nous l'indiquent les représentants et représentantes des syndicats locaux que nous représentons qui travaillent dans des établissements assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, cette loi est toujours difficile à faire appliquer pour l'embauche de personnes handicapées.

Il faut dire que dans un contexte politique et économique où l'objectif premier était de réduire la taille de l'état, on a limité considérablement l'embauche ainsi que le remplacement des personnes qui quittent leur emploi. Les obligations du principal employeur québécois sont alors difficiles à appliquer. Le modèle d'employeur sur lequel nous devrions nous appuyer pour convaincre les entreprises d'embaucher des personnes handicapées devient alors peu crédible.

Il faut donc relancer le dossier et sensibiliser tous les acteurs gouvernementaux afin de s'assurer que la Loi et les programmes qui en découlent soient appliqués. Nous partageons donc les recommandations formulées par le CCPH.

En conclusion

Nous reconnaissons que des actions importantes ont été réalisées durant les dix dernières années, mais il faut aller beaucoup plus loin si vous voulons permettre à toutes les personnes handicapées intéressées d'avoir accès au marché du travail et à celles qui y sont déjà, de demeurer en emploi et de s'y épanouir. C'est pourquoi nous trouvons que le document de consultation semble très loin de ce que pourrait être une vision stratégique, qui nous amène à franchir d'autres étapes pour lever les obstacles auxquels sont soumises les personnes handicapées dans leur accès et leur maintien durable en emploi.

Nous espérons donc que la stratégie qui sera rendue publique suite à la consultation fera place à une grande diversité de pratiques et d'actions qui impliquent l'ensemble des acteurs sociaux et qui s'adressent aussi aux personnes handicapées déjà en emploi.

Nos recommandations

1. Dans le processus d'intégration et de maintien en emploi, s'assurer que les milieux de travail et l'organisation du travail soient organisés de façon à garantir le maintien durable en emploi des personnes handicapées ou à mobilité réduite.
2. Que l'État s'engage à réinvestir dans les services spécialisés s'adressant aux jeunes qui vivent un handicap physique, mental ou intellectuel afin de bien les préparer à intégrer le marché du travail et à exercer l'ensemble de leurs rôles comme citoyens et citoyennes.
3. De poursuivre le travail de sensibilisation et d'information auprès des entreprises en s'adressant non seulement aux employeurs, mais aussi aux syndicats et aux travailleurs et aux travailleuses, notamment en faisant la promotion des expériences positives d'intégration et de maintien en emploi de personnes handicapées. Les ministères et organismes responsables de la stratégie devraient se pencher sur la possibilité de mettre en place une équipe d'ambassadeurs et d'ambassadrices pour faire ce travail de promotion et d'information.
4. D'améliorer le financement des SSMO-PH de façon à tenir compte du caractère récurrent du soutien nécessaire pour de nombreuses personnes handicapées et pour les entreprises qui les embauchent ainsi que de l'importance d'accueillir et de soutenir toutes les personnes qui souhaitent intégrer le marché du travail.
5. Inciter les organisations qui interviennent auprès des entreprises à travailler avec tous les acteurs de l'entreprise, dont les syndicats locaux qui représentent le personnel de l'entreprise.
6. S'assurer que les conditions d'embauche des personnes handicapées ne soient pas discriminatoires, par exemple : salaire moins élevé, moins d'avantages sociaux (congés, assurances, régime de retraite, etc.), ne pas être couvert par l'accréditation syndicale, etc.
7. Reconnaître que l'intégration en milieu de travail ne peut se limiter à l'exercice de l'emploi et que d'autres dimensions doivent être considérées dans le soutien des personnes. Pour ce faire, il faudrait dégager des ressources pour financer les services de soutien nécessaires pour des activités « non productives » dans le milieu de travail (par exemple durant les périodes de repos et de repas) et pour faciliter la participation aux activités syndicales et sociales, etc.
8. Encourager et soutenir le développement de différentes formules de transport adapté, dans toutes les régions du Québec et selon une grille horaire qui le rend davantage accessible pour les personnes qui occupent un emploi.
9. Prévoir des ressources pour faciliter l'accès au travail à temps partiel, notamment en élargissant l'accès aux mesures des CIT et en supportant le travail des SSMO-PH pour ce faire.
10. Inviter le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la CNESST à se pencher sur la problématique de la santé mentale au travail afin d'identifier les situations qui peuvent entraîner des problèmes de santé mentale et de proposer des solutions pour améliorer l'organisation du travail afin de prévenir ces problèmes et d'instaurer une meilleure qualité de vie au travail.

11. Documenter davantage les liens entre les situations de changement dans l'organisation du travail et leur effet sur les personnes, avec une attention particulière sur celles qui vivent avec une situation de trouble de la santé mentale ou de trouble envahissant du développement.

