

Mémoire Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)



présenté à la Commission des affaires sociales

sur le projet de loi 56

*Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des
personnes handicapées et d'autres dispositions législatives
déposé en juin 2004*

par le Ministre de la Santé et des Services sociaux
Monsieur Philippe Couillard

*Loi assurant les droits des personnes handicapées en vue de
leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*

Août 2004

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : (514) 383-8000
Télécopie : (514) 383-8001
Site : <http://www.ftq.qc.ca>

Dépôt légal – 3^e trimestre
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN — 2-89480-162-9

Table des matières

	<u>Pages</u>
Notre perspective	5
Notre pratique syndicale	6
La problématique actuelle	7
Nos principes	8
Situation en matière de droit à l'égalité pour les personnes handicapées.....	9
Analyse du projet de loi et recommandations	13
Rôle de l'OPHQ à l'égard des programmes d'accès à l'égalité en emploi.....	18
Conclusion.....	19

Notre perspective

La Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) réagit positivement au deuxième projet de loi déposé par le ministre de la Santé et des Services sociaux. Elle le considère comme un pas dans la bonne direction mais estime que le projet devrait être assorti des mêmes règles d'accès à l'égalité reconnues à l'ensemble des citoyens et des citoyennes et étendues au secteur privé¹. Nous insistons sur certains aspects qui devront être bonifiés pour élargir significativement les perspectives d'emploi des personnes handicapées aux prises avec une situation de sous emploi encore très endémique.

Depuis fort longtemps la FTQ préconise des mesures concrètes axées sur la reconnaissance pleine et entière des droits des personnes handicapées pour favoriser leur intégration et le maintien en emploi.

Notre principe est de considérer d'abord la personne handicapée comme une travailleuse ou un travailleur quelle que soit sa situation d'emploi et à ce titre, de lui reconnaître tous les droits qui se rattachent à ce statut. Cette vision s'inspire des débats menés dans nos instances dans le cadre de nos congrès et à la suite des engagements pris par nos gouvernements dans le cadre de l'Assemblée générale des Nations Unies². Rappelons aussi les consensus lors de la proclamation de 1981, *Année internationale des personnes handicapées* qui avait pour thème « *pleine participation et égalité* » qui a précédé le *Programme d'action mondiale concernant les personnes handicapées* ainsi que l'entrée en vigueur de la Convention internationale 159³ qui est concurrente à l'importante conférence *À part...égale* tenue au Québec en 1985.

Notre vision est partagée par plusieurs partenaires sociaux au Québec. Elle implique une reconnaissance du droit à l'égalité pour les personnes handicapées sans discrimination ni privilège. Ce à quoi ont souscrit tous les partenaires en 1985 (milieu associatif des personnes handicapées, les organismes publics et privés et le milieu syndical en général).

¹ Principe pourtant reconnu à l'article 1.1 du projet de loi

² Voir la Convention 159 de L'Organisation internationale du travail (OIT), entrée en vigueur en 1985.

³ Convention 159 – Convention concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 20-6-1985.

Notre pratique syndicale

La FTQ représente plus de 500 000 membres répartis dans tous les secteurs d'emploi au Québec. Elle regroupe et représente plus de 40 grands syndicats qui réunissent ensemble quelque 1 500 sections locales, soit les travailleurs et les travailleuses de près de 5 000 entreprises ou organismes dans tous les secteurs d'activité économique au Québec. La FTQ représente aussi plusieurs travailleuses et travailleurs handicapés dans ces unités ainsi que des travailleuses et travailleurs des Centres de travail adaptés au Québec.

Par ailleurs, au niveau du marché régulier du travail, certains de nos syndicats ont regroupé, en comité spécifique, leurs membres ayant des handicaps pour assurer une meilleure représentation dans nos instances syndicales.

Par ses multiples actions, la FTQ a réalisé plusieurs avancés allant de pair avec ses principes fondamentaux pour le droit au travail des personnes handicapées ou non.

Pour en nommer quelques-uns, notons que la FTQ a réussi au cours des vingt dernières années à :

- Démystifier la problématique syndicale d'intégration au travail des personnes handicapées dans le milieu des personnes handicapées et dans ses rangs, auprès de plusieurs membres des syndicats affiliés.
- Développer et à consolider ses liens de solidarité et d'entraide avec les associations représentatives.
- Négocier des programmes d'accès à l'égalité volontaires et des mesures de soutien dans plusieurs conventions collectives.
- Former un Comité conjoint permanent sur l'intégration au travail des personnes handicapées au niveau de la Centrale.

Au cours de la décennie 1985-1995, il est d'ailleurs intéressant de noter une nette progression de l'introduction de dispositions prévoyant des politiques particulières applicables aux salariés handicapés dans nos conventions collectives de travail. Ces percées témoignent de nos efforts pour le droit à l'égalité des personnes handicapées.

Selon le ministère du Travail, ce mouvement est en effet observable depuis 1985. Les négociations du début des années 1980 affichaient une tendance inverse, de sorte que le taux de présence de telles clauses a baissé pour passer de 30 % à 15 % entre 1980 et 1984 pour remonter à 44 % en 1992. En 1992, 44,3 % des conventions collectives étaient négociées par des syndicats FTQ; c'est dire comment notre apport à ce niveau a été significatif.

La problématique actuelle

Malheureusement, toutes ces avancées ont été freinées par le contexte politique et économique des dernières années, notons que :

- ❑ Plusieurs personnes handicapées ont perdu leur emploi ou se sont retrouvées dans une situation de travail très précaire.
- ❑ L'État a restreint certains programmes prioritaires pour les personnes handicapées.
- ❑ Nos membres handicapés ont été confrontés à des employeurs de plus en plus exigeants. Le phénomène des congédiements administratifs pour incapacité a augmenté de façon importante. Ceci a grevé davantage nos ressources syndicales pour assurer un suivi et une pleine défense devant les tribunaux.
- ❑ Pire, l'augmentation excessive des standards de production et des exigences d'emploi des entreprises, caractérisée par un climat de compétitivité à outrance, a entraîné toujours une usure prématurée chez les travailleurs et travailleuses. Nous sommes aux prises avec des problèmes de santé qui concourent à augmenter le bassin de la population en âge de travailler exclue du marché du travail pour incapacité. On note en outre une montée fulgurante des problèmes de santé mentale en milieu de travail qui entraîne une exclusion socialement coûteuse.

De façon générale, la FTQ agit depuis longtemps sur plusieurs plans pour contrer la discrimination envers les personnes handicapées : éducation syndicale, lien de réciprocité avec les associations de personnes handicapées, mobilisation de ses membres et négociation collective. Malgré certains résultats encourageants sur les plans de l'embauche et du maintien en emploi, la situation des personnes handicapées demeure nettement discriminatoire en regard des droits reconnus aux autres groupes de citoyennes et de citoyens au Québec, notamment en matière d'intégration et de maintien en emploi.

Nos principes

Depuis toujours le mouvement syndical s'emploie à humaniser le travail pour le rendre accessible à tous les citoyens et à toutes les citoyennes à part...égale!⁴ La FTQ travaille à obtenir des droits pour prévenir et maintenir au travail les travailleurs et les travailleuses aux prises avec des limitations fonctionnelles depuis toujours dans le monde du travail, notamment auprès des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Depuis 1984, consciente du fait que trop de personnes handicapées n'ont jamais été en mesure d'intégrer le marché régulier du travail, la FTQ a décidé d'agir, plus spécifiquement, pour combattre aussi sur le front des obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées exclues du marché du travail, ceci en étroite collaboration avec elles et les ressources du milieu pour développer une expertise spécifique qui n'existait pas dans les milieux de travail où ces personnes étaient traditionnellement exclues.

C'est par l'éducation, par la reconnaissance du droit au travail et des besoins des personnes handicapées que la FTQ mène cette bataille sur le terrain depuis maintenant près de 30 ans.

En cette période de changements rapides et de vieillissement de notre population, nous réitérons qu'il faut profiter des nouvelles avenues pour négocier ensemble le virage d'une réorganisation du travail plus équitable pour tout le monde et plus rentable pour l'avenir. Cette stratégie rejoint parfaitement bien nos objectifs d'humanisation du travail et de plein emploi.

Pour reprendre les conclusions de notre récent colloque sur le vieillissement au travail :

« Parce que tout le monde vieillit, même lorsque la main-d'œuvre est relativement jeune, il importe de trouver des solutions qui permettront de bien vieillir en emploi. Les syndicats sont bien placés pour proposer des solutions visant à assurer le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs vieillissants qui le souhaitent, et à permettre aux plus jeunes de vieillir dans de bonnes conditions. »⁵

⁴ OPHQ, À part...égale, L'intégration sociale des personnes handicapées un défi pour tous, (1984) Québec

⁵Colloque FTQ des 22 et 23 janvier 2003, *Agir pour notre qualité de vie.*

Situation en matière de droit à l'égalité pour les personnes handicapées

Selon Statistiques Canada les personnes ayant déclaré des incapacités au Canada représentent plus de 15 % de la population totale. Vu le vieillissement de la population, on peut facilement estimer que ce nombre ira en augmentant presque du double d'ici 2026.⁶

Aujourd'hui encore, les personnes handicapées sont exclues systématiquement de plusieurs sphères de la société. Elles sont particulièrement discriminées sur le marché du travail. Ceci nuit considérablement à leur intégration sociale et à leur plein épanouissement.

Il va sans dire que, plus de cinq ans après la dernière consultation de l'OPHQ et plus de 25 ans après l'adoption de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées par l'Assemblée nationale du Québec⁷, la FTQ est très favorable à une amélioration du cadre législatif pouvant permettre la réalisation de nos objectifs sociaux au Québec. Cependant, nous estimons que le projet de loi ne va pas assez loin en limitant l'application concrète et l'assujettissement des programmes d'accès à l'égalité au seul secteur public.

Dans le contexte économique actuel, plusieurs diront que ce projet de loi va trop loin, qu'il y a lieu de miser d'abord sur le changement de mentalités. Or, les vingt-cinq dernières années ont fait la preuve qu'il faut plus que des bonnes intentions pour faire reculer la discrimination sociale (dite systémique); tous les partenaires s'entendent là dessus.

Déjà en 1984, la Commission d'enquête canadienne sur l'égalité en matière d'emploi présidée par madame la juge Rosalie Abella, reconnaissait la nécessité de mesures plus contraignantes pour les personnes victimes de discrimination.⁸

Suite au dépôt de ce rapport, la Loi sur l'équité en matière d'emploi fut sanctionnée au fédéral. Il nous apparaît évident aujourd'hui que le cadre législatif canadien à l'égard des entreprises sous compétence fédérale est relativement plus efficace pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées dans les milieux que nous représentons. Il nous a permis de négocier plus facilement des programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises assujetties au Québec.

⁶Nouvelles perspectives démographiques régionales 1996-2041 : concentration dans les régions métropolitaines et vieillissement accru, Institut de la statistique du Québec, Données sociodémographiques en bref, vol. 4 No 2, février 2000, p. 4 (données 2026); Statistique Canada, WWW.statcan.ca/français/Pgdb/domo31B_f.htm, 2002

⁷Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, LRQ, 1978

⁸La Commission a conclu que les mesures volontaires sont insuffisantes pour contrer l'étendue et la persistance de la discrimination systémique dans les milieux de travail au Canada. Par conséquent, elle recommande que tous les employeurs réglementés par le fédéral soient tenus, de par la loi, de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. □

Certaines entreprises sous compétence québécoise ont aussi mieux intégré des personnes handicapées en étant aussi visées par le programme d'obligations contractuelles fédéral.

Un tel programme existe aussi pour les grandes entreprises sous compétence québécoise qui bénéficient de contrats ou de subventions de l'État. Mais, les personnes handicapées en ont été exclues sous prétexte qu'il existait un programme équivalent (le plan d'embauche) relevant de l'OPHQ. Ceci nous apparaît tout à fait discriminatoire à l'égard des droits fondamentaux reconnus. L'OPHQ demande depuis 1990 au ministère de la Justice de remédier à la situation, sans résultat. Nous saluons donc l'élimination du programme plan d'embauche qui avait en soi un effet d'exclusion face au droit à l'égalité reconnu par la Charte canadienne comme un droit quasi-constitutionnel.

Ce projet de loi est un pas de plus dans la bonne direction mais nous devons prévoir des mécanismes d'application des principes fondamentaux énoncés à la Charte québécoise en matière d'obligation de résultats et impliquer davantage son organisme de surveillance, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui dispose d'une expertise reconnue en la matière. L'OPHQ, malgré ses bonnes intentions n'a pas une telle expertise. Pour s'en convaincre rappelons que celle-ci définit l'obligation d'accommodement comme «l'obligation à faire quelque chose dans la mesure du possible»⁹ ce qui n'est pas conforme aux décisions récentes de la Cour suprême du Canada et des autres tribunaux spécialisés. L'effet de telles dispositions, sans précédent dans la législation québécoise, limitera l'application et sera sujet à débats et controverses devant les tribunaux. Faut-il rappeler que la Charte québécoise¹⁰, liée aux conventions internationales, a un caractère prépondérant sur les lois québécoises.¹¹

En outre, les programmes d'accès à l'égalité (ou d'équité en matière d'emploi), axés sur une obligation de résultats reposent sur des mesures d'égalité, d'accès et de soutien. Il faut toutefois être conscient que le succès de tels programmes nécessite l'établissement de points de comparaison entre le marché local d'emploi et la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dans la population ciblée. Or, la trop longue exclusion des personnes handicapées des milieux scolaires et du travail nécessite une approche législative différenciée. Les bassins de disponibilité sont difficiles à établir; plusieurs personnes ne se déclarent pas aptes au travail en raison des contraintes existantes depuis trop longtemps.

Les programmes d'accès à l'égalité devraient prévoir une obligation d'accommodement raisonnable qui existe déjà en vertu des décisions de la Cour suprême du Canada et qui sont applicables partout au Canada dans tous les domaines du droit du travail. Ce droit découle du droit fondamental : *Le droit à l'égalité*. En effet, selon Madame la juge

9 OPHQ, Révision de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, Guide pour faciliter les échanges et l'expression d'opinions, DRDP – 1120, août 2002, page 46.

¹⁰ Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., chap. C-12

¹¹ Le préambule du Code civil du Québec le prévoit dans tous les rapports entre les citoyens et les règles doivent s'appliquer «en harmonie avec la Charte»

McLachlin de la Cour Suprême du Canada :

« Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes. Ils doivent intégrer des notions d'égalité dans les normes du milieu du travail. En adoptant des lois sur les droits de la personne et en prévoyant leur application au milieu de travail, les législatures ont décidé que les normes régissant l'exécution du travail devraient tenir compte de tous les membres de la société, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire. »¹²

Il nous semble que la terminologie utilisée dans le projet de loi «en tenant compte des ressources humaines, matérielles et financières dont ils disposent» vient diluer le droit à l'égalité.

En outre, d'importants efforts et des ressources doivent être aussi consacrés à la reconnaissance des acquis, à la formation de base et à la formation professionnelle des personnes handicapées qui accusent encore un sérieux retard à ce chapitre. Les initiatives du secteur privé et communautaire développées entre autres par les partenaires du marché du travail au sein du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées doivent être soutenues.

Ces efforts devront aussi se conjuguer avec une intensification des programmes de sensibilisation et d'éducation vis-à-vis des partenaires du monde du travail et des personnes handicapées face à leurs possibilités d'emploi.

Enfin, toutes ces mesures doivent également s'harmoniser avec les différents programmes existants : moyens pour faciliter l'accès à l'éducation, au transport adapté, aux milieux de travail (adaptation architecturale et environnementale). Il nous faut inclure les programmes touchant les personnes devenues handicapées visées par d'autres législations du travail, pour ne pas que l'intervention soit limitée par d'autres obstacles administratifs qui feraient qu'alourdir la tâche des personnes qui devront appliquer ces nouvelles mesures. Il doit y avoir une préoccupation d'harmonisation pour les principaux acteurs du milieu.

¹²Madame la juge McLachlin, CsC, Colombie-Britannique c. BCGSEU, septembre 1999

Analyse du projet de loi et recommandations

Nous analysons ici le projet de loi de façon sommaire en insistant sur les exigences que pose *Le droit à l'égalité* en milieu de travail à partir du principe sur lequel il s'appuie : une obligation de résultats! Ensuite, nous abordons les principales modalités suggérées sans toutefois répondre à toutes les questions soulevées car nous souhaitons nous concentrer sur ces aspects fondamentaux par rapport à notre connaissance du marché du travail.

La population visée

La définition retenue sera-t-elle acceptable, devons-nous inclure d'autres personnes couvertes par d'autres programmes par souci de cohérence avec les décisions récentes des tribunaux qui ont élargi la notion de handicap?

Le projet de loi n'aborde pas explicitement la problématique particulière des personnes ayant une déficience intellectuelle ou une maladie mentale ou, encore qui sont aux prises avec des déficiences sévères et qui risquent de se voir exclure davantage du marché régulier du travail dans le cadre de la nouvelle loi.

À tout le moins, nous pensons qu'il faut enlever le terme « significative »¹³ pour faire en sorte que les mesures mises en place répondent aux besoins de toute personne handicapée nécessitant du support pour son intégration ou son maintien en emploi, tel qu'il fut convenu par plusieurs partenaires lors des consultations de 1998.¹⁴

Les entreprises et organismes visés

Nous estimons que les entreprises du secteur privé devraient également être assujetties aux programmes d'accès à l'égalité en vertu de la Charte québécoise. Dans ce cas, il y aura lieu d'harmoniser le seuil d'assujettissement à d'autres législations, par exemple : la Loi sur l'équité salariale pour les entreprises de 10 personnes salariées et plus. Il faut se rappeler que le marché du travail québécois est caractérisé par la prédominance des PME (entreprises de moins de 50) et que le phénomène de subdivision de la grande entreprise s'accroît.

Rappelons que les participants aux consultations préalables réagissaient très positivement à la suggestion d'introduire des modulations dans les obligations selon la grandeur des entreprises dans la mesure où cette modulation s'appliquerait aux moyens plutôt qu'à l'obligation elle-même.¹⁵

¹³ Sauf peut-être pour l'application de certains programmes spécifiques tels l'adaptation de domicile, etc... en fonction des budgets disponibles à l'OPHQ

¹⁴ Voir document de suivi de la rencontre-consultation des 15 et 16 juin 1998 sur l'emploi des personnes handicapées, OPHQ, 10 septembre 1998, page 8

¹⁵ Idem, notes précédentes.

Les moyens de contrôle et de suivi

Nous suggérons de mettre plus d'emphasis sur les recours accessibles aux associations syndicales, aux associations de personnes handicapées et aux représentants et représentantes du personnel ainsi qu'aux services spécialisés de main-d'œuvre pour obliger les entreprises à travailler de concert avec eux. Ceci afin d'éviter l'expérience malheureuse de non-application de l'article 63 — 1) de la loi actuelle quant à la participation des groupes représentatifs détenant une expertise dans leur domaine¹⁶.

Les délais d'application

Il y aurait sans doute lieu ici aussi d'harmoniser ces délais selon le seuil d'assujettissement prévu à d'autres législations, par exemple : la Loi sur la formation professionnelle, Loi sur l'équité salariale, etc.

L'accès à l'information sur les personnes et les postes disponibles

L'État devra assurer plus spécifiquement la mise en commun des données des services spécialisés de main-d'œuvre, des centres locaux d'emploi et des offres d'emploi via les différents réseaux existants par le biais d'Emploi Québec. Il s'agit d'un problème maintes fois relevé par les entreprises.¹⁷

Par ailleurs, dans le contexte du développement des nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC)¹⁸, l'absence de propositions spécifiques sur l'accès aux NTIC pour les personnes handicapées constitue une lacune majeure d'autant que le Québec a développé une expertise internationale sur la question pour les personnes handicapées par l'entremise du CAMO pour personnes handicapées. Ceci risque d'entraîner une fracture sociale plus importante.¹⁹

¹⁶ Les Conventions internationales et le Canada reconnaissent ce principe de la participation comme facteur de réussite déterminant. «*Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, ainsi que les organisations représentatives composées de personnes handicapées ou qui s'occupent de ces personnes, devront être consultées sur la mise en œuvre de cette politique qui devra être fondée sur le principe d'égalité de chances entre les travailleurs handicapés (hommes et femmes) et les travailleurs en général. Toutefois, des mesures positives spéciales peuvent être prévues. Des services convenablement adaptés en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de placement, d'emploi et autres seront fournis aux personnes handicapées*» Convention internationale citée, note 11.

¹⁷Voir le sondage Léger et Léger commandé par l'OPHQ à ce sujet.

¹⁸ Voir Rapport Gautrin, juin 2004

¹⁹ Voir aussi L'accès aux technologies de l'information et de la communication : au cœur de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Mémoire présenté par Communautique, <http://www.communautique.qc.ca/docomtiq/accest techno.htm>

Le transport

Le transport constitue une condition essentielle pour la participation des personnes handicapées à la vie sociale. Le droit au travail des personnes handicapées est tributaire de l'accessibilité à des services de transport.²⁰

L'État, les entreprises et l'ensemble de la communauté pourraient concourir à l'amélioration des services de transport qu'ils soient adaptés ou intégrés au réseau régulier. Des initiatives pourraient être envisagées dans ce sens notamment en matière de flexibilité des horaires de travail ou d'accommodement raisonnable.

La formation et l'adaptation

La reconnaissance des acquis, la formation de base, la formation professionnelle, la formation en alternance entre l'école et le milieu de travail ainsi que l'adaptation des postes de travail ont un avenir prometteur au Québec, mais devront être soutenues par un financement adéquat.

Les personnes handicapées ayant été exclues historiquement des réseaux scolaires réguliers ont souvent développé des compétences en dehors des cadres habituels. Aussi, le problème des jeunes adultes handicapés exclus du milieu scolaire à 21 ans demeure entier malgré les projets pilotes en cours en matière d'arrimage des services. Cela compromet leurs acquis et grève substantiellement les ressources des parents d'enfants handicapés que nous représentons par ailleurs.

L'accès aux aides techniques devrait inclure les interprètes gestuels ou autres pour faciliter l'accès et le maintien en emploi mais aussi la progression en emploi et la vie associative des travailleuses et travailleurs aux prises avec des problèmes de surdité.

Autres considérations

Les centres de travail adaptés (CTA)

Nous saluons l'amendement visant à préciser le rôle de tremplin vers le marché régulier du travail que doivent avoir les CTA pour faciliter l'insertion professionnelle et permettre l'entrée à des travailleuses et travailleurs souvent cantonnés dans des centres de réadaptation.²¹

²⁰ Voir mémoire de l'Alliance des regroupements des usagers du transport adapté du Québec sur le projet de Loi 155, janvier 2003

²¹ La situation de certains de ces travailleurs et travailleuses est à la limite de l'exploitation. Voir rapport Pelletier qui en mars 1998 a mis en évidence une situation d'injustice face aux nouveaux besoins des personnes handicapées dans la société québécoise aujourd'hui.

Toutefois, en ce qui concerne le programme CTA déjà modifié par la politique de régie interne de l'Office, l'augmentation du nombre de personnes handicapées travaillant dans les CTA à plus de la majorité absolue (60 %), nous apparaît périlleux pour certains CTA. Le personnel non-handicapé de l'entreprise joue souvent un rôle d'encadrement très important pour les personnes handicapées. Réduire la proportion de personnes non-handicapées compromet la viabilité de certaines entreprises et l'emploi de personnes handicapées à terme, surtout dans les milieux de travail isolés comme dans les secteurs de l'entretien ménager et de la sécurité des édifices publics où nous représentons plusieurs travailleuses et travailleurs handicapés issus des CTA.

À cet égard, rappelons que ces ateliers de travail bénéficiaient auparavant de la présence de moniteurs à l'époque des ateliers protégés. Sous la forme d'entreprise régulière, le personnel d'encadrement des CTA ne peut jouer ce rôle adéquatement vu la diversité des milieux de travail. Par ailleurs, les entreprises où sont affectées plusieurs travailleuses et travailleurs des CTA ont nettement augmenté leurs exigences de travail pour l'ensemble du personnel. C'est le cas notamment pour le secteur de l'entretien ménager et des services de sécurité des édifices à bureaux. Nous croyons que la règle de la majorité assortie d'une certaine souplesse, devrait être conservée pour protéger les emplois des personnes handicapées dans les CTA existants.

Sur le plan de la participation et de la représentativité dans les CTA, on devrait mieux reconnaître le syndicat accrédité et les déléguées et délégués aux différents comités de gestion des ressources humaines et des relations de travail. En vertu du Code du travail du Québec et des conventions collectives existantes, le syndicat est le seul agent négociateur apte à faire des représentations collectives. En l'absence de syndicats, les représentants ou représentantes du personnel et du milieu associatif devraient être accrédités par la majorité.

En effet, notre expérience des relations du travail dans les CTA n'est pas très bonne par rapport au marché régulier du travail. L'accès à l'information sur la situation réelle de l'entreprise adaptée lors de négociations collectives fait cruellement défaut. L'Association des entreprises adaptée reçoit un soutien et une écoute attentive de l'OPHQ, ce qui n'est pas le cas pour les associations de travailleuses et travailleurs qui devraient pourtant être les premiers bénéficiaires de ce programme financé par des fonds publics.²²

²² Par exemple, la longue grève des 37 personnes handicapées à l'Atelier *La Flèche de fer* (AFFI) à Duberger perdure notamment par l'absence de transparence de sa direction quant à ses états financiers ; ces travailleuses et travailleurs réclament un juste salaire un peu supérieur à 7,94\$ l'heure! Sources : Radio-Canada, 29 juillet 2004 et Syndicat des employé(e)s professionnel(les) et de Bureau (SEPB-Québec)

Il faudrait plus de transparence dans ce réseau et plus d'équité. La FTQ représente, par ses syndicats affiliés, une dizaine de CTA et constate qu'il existe encore un climat de paternalisme dans la gestion de ces CTA qui n'est pas conforme à leur mission d'entreprise dite régulière.

Le programme Contrat d'intégration (CIT)

Vu le large consensus fort développé par tous les partenaires, y inclus, les employeurs, depuis près de vingt ans sur la pertinence et l'utilité de ce programme de soutien à l'intégration en milieu régulier auprès de l'ensemble des partenaires et vu le succès des projets pilotes assurant un financement permanent de cette mesure, nous aurions souhaité que le législateur élargisse la mesure actuelle pour la bonifier afin d'intégrer un plus grand nombre de personnes en milieu régulier. L'économie réalisée en terme fiscal n'est plus à démontrer.

L'intégration en emploi et les recours en cas de discrimination

Concernant les droits fondamentaux prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, il y aurait lieu de préciser, pour éviter toute confusion, comme ce fut le cas par le passé que « les nouvelles dispositions s'appliquent malgré et en complémentarité avec la Charte ». Ainsi, les programmes d'accès à l'égalité visant l'ensemble des groupes discriminés s'appliqueront aussi et la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées viendra en préciser les contours en prévoyant les particularités du programme pour ce groupe.

La loi devrait prévoir en outre un recours pour les personnes salariées et leurs associations en cas de non-respect de la loi. Plusieurs études démontrent que l'accueil des pairs en milieu de travail est un facteur déterminant pour la réussite d'une intégration et peut diminuer substantiellement leur rétention en emploi. Dans tous les cas, les projets d'insertion professionnelle devraient toujours être faits en collaboration étroite avec les travailleuses et travailleurs en entreprise.

De plus, notre expérience de négociation collective vis-à-vis de programme d'accès à l'égalité (PAÉ), nous enseigne aussi que le syndicat doit être impliqué à toutes les étapes du processus pour en garantir la pleine réalisation. À cet égard, les rapports des organismes ou entreprises devraient être produits et publiés pour que l'ensemble des partenaires puisse assurer un contrôle et un suivi pour soutenir les entreprises.

Rôle de l'OPHQ à l'égard des programmes d'accès à l'égalité en emploi

Enfin, nous réitérons que la responsabilité de surveillance et de sanction des dispositions relatives au droit à l'égalité devrait relever de la Commission des droits de la personnes et de la jeunesse (CDPDJ) qui détient l'expertise en cette matière. Nous estimons que le l'OPHQ, par notre expérience, n'a ni l'expertise du marché du travail ni celle du droit à l'égalité en emploi. Nous reconnaissons toutefois sa grande expertise quant à son rôle conseil (recherche et développement), de promotion et de coordination qui lui est dévolu au plan de l'intégration sociale. Aussi, nous soumettons humblement que l'OPHQ, pour bien jouer ces rôles, doit se tenir loin des recours juridiques des personnes et des institutions qu'elle doit soutenir au plan de la promotion.

Les délais d'application

La question des délais devra naturellement faire l'objet de consultations serrées. Là encore il y aura lieu d'harmoniser ceux-ci avec d'autres législations comparables et de s'entendre sur l'adoption d'un échéancier réaliste mais non dilatoire.

Conclusion

Ce projet de loi marque la volonté du gouvernement de s'attaquer à l'exclusion systémique d'une portion de plus en plus grande de la population québécoise. Le modèle proposé conjugue diverses mesures incitatives avec des mesures obligatoires qui, croyons-nous, doivent être précisées, élargies et bonifiées.

Nous croyons, comme d'autres ailleurs dans le monde, que cette approche, malgré les critiques, s'avère efficace pour créer une dynamique en faveur de l'emploi et de l'intégration sociale des personnes handicapées.

Tous et toutes reconnaissent, y inclus les entreprises, que l'exclusion sociale a un coût économique important pour la société. En plus de se priver de talents dont nous aurons bien besoin dans un avenir proche, nous compromettons l'objectif ultime de ce projet de loi à savoir : Le droit à l'égalité pour toutes les citoyennes et tous les citoyens du Québec.

La question de l'emploi des personnes handicapées n'est plus à résoudre en fonction de la conjoncture. C'est une nécessité absolue.

Au Québec, la population vieillit, l'ensemble de la main-d'œuvre aussi. L'exclusion augmente. Pourtant les technologies progressent à grande vitesse. Les modèles de formation évoluent aussi (formation adaptée, formation continue, régime d'apprentissage, l'accès aux NTIC, etc.). Ce contexte devrait permettre, dans ce début du deuxième millénaire, de prendre un temps d'arrêt pour rendre nos milieux de travail encore plus inclusifs.

Au-delà de ces principes, nous sommes convaincus qu'il est possible de trouver ensemble des mécanismes d'application appropriés, efficaces et cohérents pour profiter d'une telle occasion de réforme qui s'impose depuis déjà trop longtemps.

Dans le contexte nord-américain actuel, il y a un avantage indéniable qui permet de bâtir une politique d'insertion progressive, imaginative et novatrice pour le bénéfice de l'ensemble de la population.

La société québécoise doit aller de l'avant pour faire respecter et appliquer le droit au travail pour chacun et chacune, peu importe sa différence.

Nous espérons que ces suggestions et commentaires seront utiles pour faire avancer ce débat et nous demeurons ouverts à toute discussion sur le sujet.

ANNEXE I

Les membres délégués au 22^e Congrès de la FTQ, en 1991, adoptaient unanimement la résolution suivante:

« Qu'il soit résolu que la FTQ poursuive ses revendications auprès du législateur pour que soient mis en place des programmes d'accès à l'égalité pour les personnes handicapées, incluant des mécanismes de participation de plein droit des travailleurs et des travailleuses nommés par l'association accréditée, le cas échéant, à l'élaboration, l'approbation et la mise en oeuvre de ces mesures proactives;

Qu'il soit aussi résolu que la FTQ fasse pression sur l'État pour que les gouvernements donnent l'exemple et adoptent sans tarder des mesures concrètes et efficaces visant l'embauche des personnes handicapées à l'intérieur des effectifs de la Fonction publique;

Qu'il soit de plus résolu qu'un Fonds soit créé par le gouvernement pour soutenir des projets d'intégration et d'adaptation de l'emploi pour les personnes handicapées;

Qu'il soit enfin résolu que ces mesures soient assorties de pénalités financières pour tout employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière d'intégration au travail des personnes handicapées. »