

STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN
EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 2019-2024

Réponse de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Comité permanent sur l'intégration des personnes handicapées

Février 2020

INTRODUCTION

La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 lancée en juin 2019 était attendue depuis plus d'un an. [La FTQ a produit un avis lors des consultations en 2017](#), bien que les consultations étaient fermées et que nous n'avions pas été sollicités. L'avis que la FTQ a produit a été présenté à la Commission des partenaires du marché du travail afin que cette dernière le soumette au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'avis consistait aussi en une réponse à celui produit par le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), sur lequel nous ne siégeons pas, et qui a eu le mandat de participer avec Emploi-Québec aux travaux d'élaboration de la nouvelle stratégie nationale.

Bien que les sujets soulevés par le CCPH étaient justes et reflétaient plusieurs des préoccupations soulevées par la FTQ en 2013 lors des consultations pour la Stratégie 2014-2018. Cela dit, notre avis a abordé des enjeux d'une perspective syndicale et sur les droits des personnes handicapées qui manquaient à l'avis du CCPH.

La [Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024](#) a été lancée par le nouveau gouvernement sans que de nouvelles consultations aient lieu. Le gouvernement précédent ayant fait ses consultations, et la Stratégie étant attendue impatiemment par les acteurs de ce dossier, le nouveau gouvernement a lancé rapidement la Stratégie, seulement huit mois après son élection!

Objectifs

Étant donné que la Stratégie est lancée et en marche, et que nous ne sommes pas dans un contexte de consultations, le présent document a pour objectif de :

1. Répondre à la Stratégie dans une perspective syndicale afin que la voix des travailleurs et des travailleuses du Québec membres de la FTQ soit prise en compte dans la mise en œuvre de la Stratégie et dans l'élaboration de futures stratégies.
2. Soutenir la réflexion du comité permanent sur l'intégration des personnes handicapées de la FTQ en ce qui a trait aux politiques publiques qui affectent son mandat.
3. Accomplir le rôle de veille du comité permanent sur les enjeux touchant les personnes handicapées.
4. Documenter l'évolution du dossier de stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX SUR LA STRATÉGIE

Premièrement, nous saluons le gouvernement d'avoir lancé cette stratégie rapidement. La FTQ, ainsi que plusieurs organisations agissant dans le dossier des personnes handicapées, attendaient impatiemment cette stratégie et se trouvaient depuis quelque temps dans un vide politique au niveau national.

Deuxièmement, nous avons remarqué que certaines de nos préoccupations ont été adressées dans la Stratégie. Des mesures ont été mises en place pour le **maintien** des personnes handicapées, allant au-delà de la simple intégration de ces dernières. Aussi, des mesures plus concrètes visant les **pratiques des secteurs public et parapublic** ont été mises de l'avant. Cela fait plusieurs années que nous soutenons que le gouvernement devrait prêcher par l'exemple, alors nous saluons cette démarche.

De plus, nous remarquons un changement positif d'approche envers les personnes handicapées. D'abord, la Stratégie ne considère pas les personnes handicapées comme de simples récipiendaires de services, mais comme **des acteurs dans leur autonomisation** et les porteurs de leur projet socioprofessionnel. Aussi, la Stratégie inclut enfin **les handicaps « invisibles »**, tels que les troubles de santé mentale, un élément que nous revendiquons depuis plusieurs années.

Enfin, nous ne pouvons que saluer **le financement accru** qui accompagne la Stratégie. La création de centaines de postes de plus dans les entreprises adaptées et les milieux de travail standard sont de bonnes mesures. De plus, les millions ajoutés aux services de soutien étaient cruciaux pour l'amélioration des conditions des personnes handicapées au Québec.

Cependant, **la Stratégie rate la cible sur certains éléments**, que nous verrons en détail plus loin dans le document lorsque nous aborderons ses orientations et ses mesures. De façon générale, le rôle des syndicats n'est qu'effleuré par la Stratégie, alors qu'il est incontournable dans plusieurs des mesures mises de l'avant. L'accent est une fois de plus sur les employeurs et non sur les entreprises dans leur ensemble, ce qui inclurait ainsi les travailleurs et les travailleuses. De plus, le travail est perçu dans une perspective de productivité seulement, les éléments sociaux qui l'entourent et qui favorisent le bien-être au travail ne sont pas visés par des mesures. Par ailleurs, la Stratégie vise davantage les personnes handicapées depuis la naissance que celles qui le deviennent au courant de leur vie. Cette distinction est importante car les besoins sont plus importants pour celles qui le deviennent. D'autre part, l'implication des syndicats dans la mise en œuvre de la Stratégie est un élément manquant. Enfin, des cibles et indicateurs précis qui nous permettraient d'évaluer l'impact sont absents de la Stratégie.

LES ENJEUX

La Stratégie vise l'accroissement de la participation des personnes handicapées au marché du travail. Elle répond à trois enjeux stratégiques :

1. **La participation au marché du travail des personnes handicapées;**
2. **L'utilisation optimale de la main-d'œuvre disponible;**
3. **L'intervention au moment opportun.**

En ce qui a trait au **premier enjeu**, nous sommes d'avis que les personnes handicapées devraient davantage intégrer le marché du travail et que les statistiques de participation au marché de travail sont très préoccupantes.

Selon nous, le plus inquiétant c'est comment le Québec se compare à la moyenne canadienne. Selon la Stratégie, dans l'ensemble du Canada, le taux d'emploi est légèrement supérieur et se fixe respectivement à 59,4 % chez les personnes ayant une incapacité et à 80,1 % chez les personnes sans incapacité, alors qu'au Québec le taux d'emploi des personnes ayant une incapacité s'établit à 56,1 %, et à 79,3 % chez les personnes sans incapacité. Ainsi, le Québec est en dessous de la moyenne canadienne de 3,3 %. Nous soutenons que le Québec ne devrait pas être sous la moyenne canadienne et il est essentiel que, dans la période de temps couverte par la stratégie, le Québec rattrape et même dépasse la moyenne canadienne. D'autant plus que le Québec a historiquement été un chef de file en ce qui a trait aux enjeux d'équité et de droits de la personne.

Dans le **deuxième enjeu**, la Stratégie mentionne que le phénomène de rareté de la main-d'œuvre offre un contexte favorable à l'embauche des personnes en situation de handicap. Ce contexte incite les entreprises à revoir certaines de leurs pratiques en gestion des ressources humaines, soutient la Stratégie, telles que : « améliorer la rétention de la main-d'œuvre, promouvoir la conciliation travail-famille, s'ouvrir à la diversité, revoir l'organisation du travail, faciliter le transport, etc. ». Nous avons soulevé dans notre avis de 2017 l'enjeu de l'organisation du travail et l'impact qu'elle peut avoir sur les handicaps des travailleurs et travailleuses. 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. Il faut absolument prévoir un travail de sensibilisation des entreprises (employeurs comme travailleurs et travailleuses). 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. Par ailleurs, le contexte de pénurie de main-d'œuvre ne devrait pas servir à placer les personnes handicapées en fonction des besoins de main-d'œuvre mais bien dans des postes qui les intéressent et dans lesquelles elles seraient épanouies.

Enfin, pour le **troisième enjeu**, la Stratégie considère une intervention au moment opportun comme une intervention précoce chez les jeunes. Or, nous sommes d'avis que l'intervention au moment opportun doit également envisager les personnes adultes qui deviennent handicapées au courant de leur vie.

LES PRINCIPES

Premièrement, nous saluons le ministère pour leur changement de paradigme en ce qui a trait à l'autonomisation et l'**accompagnement** des personnes handicapées. Nous sommes d'avis que la personne elle-même devrait prendre part aux décisions et que les services devraient soutenir son projet socioprofessionnel.

Nous nous questionnons quant à l'interprétation du **deuxième principe énoncé**, « **L'autonomisation professionnelle** ». Ainsi, plusieurs personnes ayant un handicap intellectuel ou de santé mentale, 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 service spécialisé de main-d'œuvre (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.

En ce qui a trait au **troisième principe**, « **La responsabilité de toutes et tous** », nous sommes ravis de voir que la Stratégie reconnaît le rôle actif des syndicats en tant que partenaires du processus d'adaptation. Nous aurions souhaité que les syndicats ne soient pas mentionnés uniquement dans la partie sur les principes afin de mettre plus en lumière ce rôle actif que nous jouons. La FTQ embrasse son rôle dans l'intégration des personnes handicapées depuis plusieurs années, notamment en mettant en place la boîte à outils *Travaillons ensemble* et à travers la sensibilisation de son réseau de délégués sociaux et déléguées sociales.

Cela dit, nous sommes d'accord avec l'affirmation quant à la responsabilité qui incombe aux employeurs. 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.

ORIENTATIONS, AXES ET MESURES

ORIENTATION 1 : ACCROÎTRE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Axe 1.1 : Préparer les jeunes personnes handicapées au marché du travail

Soutien aux services spécialisés

Nous sommes d'avis que 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 santé mentale, 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.

Ainsi, alors que nous saluons les huit mesures qui se trouvent sous cet axe, nous aurions souhaité un engagement à **réinvestir dans les services spécialisés** s'adressant aux jeunes qui vivent un handicap physique, intellectuel ou de santé mentale afin de bien les préparer à intégrer le marché du travail et à exercer l'ensemble de leurs rôles comme citoyens et citoyennes.

À travail égal, salaire égal

De plus, alors que l'augmentation du nombre de postes rémunérés pour les jeunes est appréciée, il faut **s'assurer que les jeunes embauchés bénéficient des mêmes droits et avantages que le personnel déjà en place**, comme mentionné dans notre réponse aux principes. 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.

Transport adapté

Enfin, la huitième mesure qui vise à aider les personnes handicapées dans leur utilisation du transport en commun consiste uniquement en l'élaboration d'un guide d'apprentissage du transport en commun pour les jeunes. La question du transport adapté est un volet important de l'intégration et le maintien au travail des personnes handicapées et mérite d'être abordée plus en profondeur. Cette question nous préoccupe depuis 2013, et elle est toujours d'actualité. 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 années, 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 qu'elles soient présentes à l'heure.

Axe 1.2 : Développer les compétences et accorder un soutien accru à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées

À travail égal, salaire égal

Nous saluons les mesures qui visent à augmenter le nombre de postes permanents dans les entreprises adaptées ainsi que dans les milieux de travail standard. En ce qui a trait aux **Contrats d'intégration au travail (CIT)**, nous réitérons notre préoccupation pour 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.

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 travailleurs et travailleuses, 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 travailleurs et des travailleuses 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.

Ainsi, pour assurer le succès de la mesure 10 : Augmenter de 500 le nombre de nouveaux participants à la mesure CIT, il faudrait 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. Il faudrait aussi s'assurer que **les conditions d'embauche des personnes handicapées ne soient pas discriminatoires**, par exemple : salaire moins élevé, moins d'avantages sociaux (congrés, assurances, régime de retraite, etc.), ne pas être couvert par l'accréditation syndicale, etc.

Le travail à temps partiel

La Stratégie n'aborde pas 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 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.

Enfin, les travailleurs et travailleuses à temps partiel devraient bénéficier du transport adapté.

La formation

L'accent de la Stratégie est essentiellement mis sur les mesures de formation facilitant l'accès et 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 de 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.

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 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.

Ainsi, il faut 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. De plus, un financement accru du SSMO-PH aiderait à soutenir ces activités.

ORIENTATION 2 : FAVORISER L'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR LES EMPLOYEURS

Axe 2.1 : Sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes handicapées et les soutenir en cette matière

Tout d'abord, nous voulons préciser que le travail de sensibilisation ne doit pas 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.

Il faut évidemment poursuivre le travail de sensibilisation déjà entamé 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 garantissent 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 Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH), entre 2008 et 2012, 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.

Enfin, la responsabilité de cet axe est accordée uniquement à l'OPHQ. Or, afin que cet axe important de la stratégie soit mis en œuvre avec plus de portée, nous sommes d'avis que le ministère du travail, avec son large réseau du travail, partage la responsabilité.

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 investisse les sommes nécessaires et considère l'apport positif de son investissement, cet apport étant autant économique que social.

***Axe 2.2 :** Accroître la présence des personnes handicapées au sein de l'effectif des ministères et organismes de la fonction publique du Québec et dans les établissements du secteur parapublic*

Dès notre avis de 2013, nous soulevons 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 prêcher par l'exemple. Alors nous saluons les mesures visant à accroître la présence des personnes handicapées au sein de l'effectif des ministères et organismes de la fonction publique du Québec et dans les établissements du secteur parapublic.

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 appliquer pour l'embauche de personnes handicapées. De plus, les examens à l'embauche nécessitent d'être adaptés aux réalités des 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. Ainsi, en relançant le dossier et en sensibilisant tous les acteurs gouvernementaux, nous pourrions nous assurer que la Loi et les programmes qui en découlent soient mieux appliqués.

ORIENTATION 3 : ASSURER UN MEILLEUR CONTINUUM DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES EN FONCTION DE LEUR PROJET SOCIOPROFESSIONNEL

Axe 3.1 : Consolider et mettre en place des mécanismes de collaboration entre le réseau du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur et celui de la santé et des services sociaux ainsi que leurs partenaires

Tout d'abord, nous tenons à préciser que nous sommes partenaires du réseau du travail et considérons que les syndicats devraient être engagés dans la mise en place de mécanismes de collaboration.

Plusieurs mesures se trouvant sous cet axe visent à augmenter la tâche des travailleurs et travailleuses dans les services publics, afin d'assurer un plus grand soutien aux personnes handicapées et mieux arrimer les réseaux. Or, il faut s'assurer de financer adéquatement ces services pour ne pas épuiser davantage ces travailleurs et travailleuses qui ont connu plusieurs années de compressions et de restructurations difficiles.

Nous saluons l'inclusion d'une mesure (26) qui vise l'accompagnement individualisé des personnes ayant des obstacles d'intégration en raison d'un problème de santé mentale, d'une déficience intellectuelle ou d'un trouble du spectre de l'autisme, ainsi qu'aux employeurs qui les accueillent dans leur entreprise. Cela fait plusieurs années que la FTQ demande que les handicaps « invisibles » soient abordés dans les Stratégies gouvernementales. D'ailleurs, nous sommes ravis que notre partenaire de longue date, le ROSEPH, mène cette initiative.

ORIENTATION 4 : DOCUMENTER LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Axe 4.1 : Réaliser des recherches sur les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées

Alors que nous saluons l'ajout de cette orientation, car il demeure que les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées ne sont encore pas assez documentées, nous réitérons l'importance de collaborer avec les syndicats dans les études qui seront menées. Pour la mesure 28, qui souhaite réaliser une étude sur les facteurs qui freinent ou facilitent l'intégration et le maintien en emploi et la progression professionnelle des personnes handicapées, les syndicats auraient beaucoup de contributions à faire.