



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
2014-2018**

Présenté à la Commission des partenaires du marché du travail

2013
mise à jour 2017

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Consultation sur la phase II

Il nous fait plaisir de vous transmettre les commentaires de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et de son Comité sur le dossier des personnes handicapées dans le cadre de la consultation sur la Phase II de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Nous espérons que ces quelques commentaires pourront contribuer à la réflexion et à l'élaboration du prochain plan d'action.

Introduction

Avant de répondre aux questions sur les trois grands thèmes faisant l'objet de la consultation, nous voulons d'abord revenir sur le bilan de la phase I de la stratégie. Ainsi, à la lecture du bilan des premières années d'application de la stratégie, nous constatons que des pas importants ont été faits pour améliorer le niveau de présence des personnes handicapées sur le marché du travail. Nous espérons donc que l'on poursuive dans le même sens, même si une attention particulière à certaines problématiques est ajoutée au plan d'action.

Le bilan comporte un ensemble de mesures et d'activités réalisées par différents ministères et par Emploi-Québec et ses partenaires au dossier ainsi que différents organismes, dont notre organisation, dont les projets ont été supportés dans le cadre de la stratégie. Sur ce point, nous avons été déçus de ne pas retrouver l'essence du projet que nous avons réalisé avec le ROSEPH. Ainsi, la référence que l'on a faite au travail réalisé dans le cadre du projet FTQ-ROSEPH qui s'est déroulé de 2008 à 2012 se limite au nombre d'intégrations en emploi réalisées et ne tient pas compte des autres volets du projet.

Partout dans le rapport on mentionne des activités de sensibilisation de toutes sortes faites auprès des employeurs alors que l'on passe complètement sous silence les réalisations de notre projet commun. C'est pourquoi nous trouvons important de rappeler que ce projet était d'abord et avant tout un projet de sensibilisation et de promotion visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, qui comportait des expériences pilotes en support à cette campagne. Pourtant, seul ce dernier aspect fait l'objet d'une mention dans le bilan sur la stratégie.

Durant les trois années du projet, dans le cadre de nombreuses activités publiques et internes aux syndicats, ce sont des dizaines, sinon des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses qui ont été soit rencontrés et sensibilisés afin de les inciter à soutenir et à faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans leur milieu de travail. Nous avons réalisé deux tournées de toutes les régions du Québec.

Le dossier a été présenté dans tous les grands syndicats affiliés à la FTQ ainsi qu'au Congrès de la centrale et de ces grands syndicats. Nous avons produit et diffusé une documentation importante, dont un guide d'action, « Agir pour le droit au travail des personnes handicapées », pour alimenter le débat ainsi que pour encourager les syndicats à s'impliquer dans ce dossier. Nous avons réalisé plus de 10 capsules audiovisuelles présentant le projet ainsi que des exemples concrets d'intégration réussie dans les milieux de travail syndiqués à la FTQ.

Malheureusement, tant dans le bilan sur la stratégie que dans les éléments de la consultation, on ne fait référence qu'aux seuls employeurs, oubliant ainsi le rôle que peuvent jouer les syndicats dans le milieu de travail pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Ceci étant dit, nous y reviendrons dans nos commentaires sur les questions soulevées sous les différents thèmes de la consultation.

Thème 1 :

Augmenter le bassin de personnes handicapées actives sur le marché du travail : miser sur les conditions favorables

En réponse à la première question qui concerne les actions à prendre pour favoriser une plus forte participation des personnes handicapées inactives ayant des capacités de travail, nous ne pouvons que répondre qu'il faut évidemment poursuivre le travail de sensibilisation auprès des employeurs afin de les inciter à embaucher des personnes handicapées. 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. Par ailleurs, comme nous l'avons indiqué en introduction, cette sensibilisation ne doit pas se limiter aux seuls employeurs. Il faut aussi poursuivre le travail de sensibilisation de tous les travailleurs et toutes les travailleuses, car c'est la qualité de l'accueil, la solidarité des pairs qui garantit le maintien en emploi, la persévérance au travail de tout individu, et encore plus des personnes handicapées.

À la FTQ, le projet réalisé durant les années 2008 à 2012 avec le ROSEPH nous a permis de faire ce travail de sensibilisation et les outils que nous avons produits, dont les capsules audiovisuelles sur les intégrations ou maintiens en emploi réussis sont toujours d'actualité et utilisées pour démontrer que c'est possible d'agir pour soutenir les personnes handicapées qui veulent entrer ou demeurer sur le marché du travail. Tous ces outils sont d'ailleurs toujours disponibles sur le site web de la FTQ et de ses conseils régionaux.

Les programmes d'accès à l'égalité

Bien que la question des programmes d'accès à l'égalité en emploi soit abordée sous le chapeau du thème II, nous trouvons important de rappeler ici que ces programmes sont ou devraient être un moyen qui atteint davantage de résultats que ce qui est mentionné dans le document. Comme nous l'indiquent les représentants et représentantes des syndicats locaux que nous représentons qui travaillent dans des milieux et 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 du déficit zéro limite 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. Sur ce point, il semble d'ailleurs que les résultats sont plus intéressants dans les établissements et entreprises sous juridiction fédérale !

Le support et l'accompagnement dans le milieu de travail

Comme nous avons pu le constater en observant le travail qui a permis plusieurs intégrations réussies durant notre projet commun avec le ROSEPH, le support et l'accompagnement des entreprises par les services spécialisés de main-d'œuvre pour les personnes handicapées (SSMO-PH) est véritablement une condition gagnante, sinon incontournable. 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.

Le travail avec les syndicats locaux

Ce qui nous amène à faire une « parenthèse syndicale » ! Plusieurs employeurs refusent d'intégrer des personnes handicapées dans leur entreprise en disant que les contraintes syndicales les en empêchent, ce qui est davantage un prétexte qu'une réalité. 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 qui seront alors négociées.

Comme syndicat, nous 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 pouvoir 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.

En conclusion sur ce point, nous rappelons que, comme syndicat, notre devoir est de combattre toutes les formes de discrimination dans les entreprises où nous sommes présents. C'est ainsi que nous pouvons difficilement accepter que l'employeur embauche des personnes en leur accordant des conditions inférieures à celles des membres que nous représentons, comme nous n'acceptons pas 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 membre 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.

Le financement des activités « périphériques »

Le support 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, nous avons eu des demandes 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 et il semble que toutes ces demandes ont été refusées. Pourtant, on ne peut prétendre avoir véritablement intégré une personne si on lui refuse de pouvoir participer à toute activité qui n'est pas directement liée à l'exercice de son travail. Pouvoir discuter avec ses collègues de travail durant l'heure du dîner, pouvoir discuter avec son délégué syndical pour bien connaître ses droits et ses conditions de travail, donner son avis et exprimer ses besoins lors d'une assemblée générale des membres, participer aux activités sociales, et même s'impliquer dans des comités syndicaux contribuent aussi à l'intégration complète des personnes dans les milieux de travail. Nous pensons donc qu'il faut revoir les mesures offertes en lien avec la vie au travail.

Pour plusieurs personnes handicapées, l'accès au marché du travail soulève aussi la question de son accès physique, ce qui touche les 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 seront aussi offertes aux employeurs qui vont embaucher une ou des personnes handicapées.

L'accès du milieu de travail interpelle aussi la question de l'accès au milieu de travail. Il faut absolument développer davantage le transport adapté et s'assurer qu'il est 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 prévue et non deux ou trois heures avant !

Dans le cadre de notre projet, nous avons eu à notre emploi une personne qui était en fauteuil roulant électrique. Cette dernière arrivait souvent au bureau près de 2 heures avant l'ouverture parce que son service de transport adapté ne pouvait la véhiculer plus tard, et nous l'avons vu souvent attendre plus d'une heure devant l'établissement à la fin de la journée. Dans son cas, même si elle avait travaillé 20 heures par semaine, son temps d'attente pour ses déplacements aurait sûrement fait en sorte qu'elle aurait été occupée à temps plein en étant payée à temps partiel ! On imagine donc ce qui en est pour les personnes qui, sans mesure d'accommodement, devraient normalement travailler sur des horaires atypiques ou en dehors des horaires réguliers !

Le travail à temps partiel

Le document de consultation soulève la question de l'accès à l'emploi à temps partiel pour les personnes handicapées, qui ne peuvent pas toutes travailler à temps plein et qui 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 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 être davantage intéressées à 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, tel qu'indiqué plus tôt, cette formule pourrait difficilement s'appliquer si l'on n'améliore pas les services de transport adapté.

Dans le document de consultation, on s'interroge sur le risque que cette approche favorise la dépendance des personnes handicapées aux programmes d'aide financière de dernier recours. Nous ne partageons pas cette inquiétude dès lors que l'on s'assure que l'accès au marché du travail améliore véritablement la situation financière des personnes et qu'elles occupent des emplois durables et de qualité.

L'intervention auprès des jeunes

L'intégration au marché du travail se prépare d'abord dans le milieu scolaire. C'est là qu'on devrait normalement travailler à développer la confiance en soi chez les enfants et les jeunes handicapés. Pourtant, les réseaux de l'éducation se battent depuis des années pour conserver le personnel spécialisé qui peut intervenir auprès de ces jeunes en difficulté, de même que pour améliorer les mesures de diagnostic et de soutien, particulièrement pour les jeunes souffrant de problèmes de trouble mental, de troubles graves d'apprentissage et de troubles envahissant du développement.

Dans le secteur de la santé, le temps d'attente pour obtenir un diagnostic clair est parfois de plusieurs années et 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 régulières où le personnel enseignant n'est pas formé pour répondre aux besoins spécifiques de ces clientèles en difficulté. Pourtant, là où l'on a mis en place des programmes particuliers, les résultats sont concluants. Dans certains cas, on a même organisé des visites et des stages en milieu de travail pour intéresser les jeunes et encourager les employeurs à leur faire une place à la fin de leur formation. Il faut multiplier les projets, les initiatives développées entre les écoles, les entreprises et les SSMO-PH, qui pourraient déjà être impliqués avant même que les jeunes sortent de l'école.

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

1. Poursuivre la sensibilisation auprès de la population en général ainsi que de tous les acteurs sociaux.
2. Accorder une attention particulière aux employeurs ainsi qu'aux syndicats et associations de travailleurs et de travailleuses, notamment en faisant la promotion des expériences positives d'intégration et de maintien en emploi de personnes handicapées.
3. Inciter les organisations qui interviennent en faveur du maintien et de l'intégration en emploi à travailler avec tous les acteurs de l'entreprise, dont les syndicats et les associations de travailleurs et de travailleuses.
4. Encourager l'embauche dans l'application des programmes d'accès à l'égalité. En ce sens, comme « employeurs », les gouvernements doivent prêcher par l'exemple et aller plus loin que le simple respect des dispositions minimales prévues par la Loi.
5. 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 accueillent.

6. Combattre les conditions qui ont un caractère discriminatoire dans l'embauche des personnes handicapées : salaire moins élevé, moins d'avantages sociaux (assurances, régime de retraite, etc.) ne pas être couverte par l'accréditation syndicale, etc.
7. 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.
8. 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, dégager des ressources pour financer les services liés à des besoins particuliers, par exemple l'utilisation d'un interprète pour les activités « non productives » dans le milieu de travail (durant les périodes de repos et de repas) et pour faciliter la participation aux activités syndicales, etc.
9. 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.
10. Améliorer l'accès aux services spécialisés et poursuivre les interventions novatrices développées par les réseaux de l'éducation auprès de jeunes afin de les préparer à intégrer le marché du travail.

Thème 2 :

Accompagner les employeurs pour favoriser le recrutement et la rétention en emploi des personnes handicapées

Parmi les questions soulevées autour du deuxième thème, plusieurs ont été abordées dans le premier thème et nous ne nous répéterons pas ici. Dans le premier thème, nous nous sommes surtout penchés sur l'intégration en emploi des personnes handicapées. Nous nous arrêterons ici sur la question du maintien, de la rétention en emploi.

Alors que, comme syndicat, nous intervenons dans des milieux que l'on dit beaucoup mieux protégés, nous sommes régulièrement confrontés au fait qu'il est difficile de convaincre l'employeur de maintenir en emploi des personnes qui ont perdu des capacités importantes. Lorsque ces personnes ont perdu leurs capacités suite à un accident de travail, les Lois sur la Santé et la sécurité du travail (au provincial comme au fédéral) et les différents programmes qui y sont associés permettent d'accompagner le retour au travail et de faciliter la réintégration en emploi. Pourtant, même avec de telles mesures, il est souvent difficile de réintégrer ces personnes, de convaincre l'employeur de la nécessité d'aménager le lieu ou l'organisation du travail pour faciliter le retour au travail.

Lorsque la personne devient handicapée en cours d'emploi, pour des raisons d'accident en dehors du milieu de travail (ex. : accident de la route) ou d'une maladie générant une incapacité temporaire ou permanente (ex. : victime d'un AVC), le premier réflexe de l'employeur est rarement de penser à adapter son poste de travail pour le garder à l'emploi de l'entreprise ! Et même nous, du monde syndical, nous nous sentons souvent démunis, ne serait-ce que parce que nos conventions collectives n'abordent pas ces questions, sauf lorsque nous négocions les couvertures des assurances collectives.

Le travail de sensibilisation que nous devons poursuivre doit donc aussi couvrir ces dimensions. Une personne peut être handicapée de naissance, mais elle peut aussi le devenir à tout autre moment dans sa vie. Il serait intéressant d'aborder cette réalité avec les tous les partenaires du marché du travail, d'autant plus que peu de personnes sont au courant des services offerts par les SSMO-PH pour aider les entreprises ainsi que les travailleurs et les travailleuses concernés à rechercher des solutions qui permettent et facilitent le maintien en emploi. En conclusion sur ce thème, nous vous invitons à intégrer dans la seconde phase de la stratégie la recommandation suivante :

11. Développer une réflexion sur la problématique des personnes qui sont devenues handicapées en cours d'emploi sans qu'il y ait un lien avec l'exercice de leur travail et sensibiliser et informer les acteurs des milieux de travail, employeurs et syndicats, sur les ressources disponibles pour aider à la réintégration au travail de ces personnes.

Thème 3 :

Répondre aux enjeux particuliers entourant l'emploi des personnes présentant un trouble mental ou un trouble envahissant du développement

Nous notons que des gestes et des expérimentations réalisées durant les dernières années constituent des pas fort intéressants pour l'intégration en emploi de personnes présentant un trouble mental ou un trouble envahissant du développement, notamment ce qui se fait dans les réseaux de l'éducation, à l'OPHQ ainsi que dans les SEMO-PH. Compte tenu de notre spécificité, nous nous sommes davantage penchés sur la réflexion soulevée dans la question 3, qui concerne les personnes en emploi.

La question de la santé mentale en est une d'actualité dans nos syndicats affiliés. Dans un contexte de milieux en continuelle transformation, la pression sur les individus est considérable et fait souvent ressurgir des troubles de santé mentale ou de comportement chez des individus qui fonctionnaient auparavant très bien dans leur milieu de travail. Le stress associé aux exigences des changements imposés par les employeurs déclenche malheureusement 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 qui auparavant passaient la plupart du temps inaperçues. Nombre d'entre elles sont 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 leur comportement à un problème de santé mentale ou de trouble de comportement. C'est souvent lors d'un événement, où il y a eu une manifestation de violence (physique ou verbale) qui a entraîné une mesure disciplinaire importante, que l'enquête que nous réalisons comme représentantes et représentants syndicaux peut nous amener à identifier une réelle problématique de santé.

Par ailleurs, des manifestations de violence, de rejet, de paranoïa, souvent vécues par 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.

Les effets d'une organisation du travail déficiente

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 (ex. : mauvaise organisation du travail, accélération des changements technologiques, lourdeur de la tâche, travail sur des horaires atypiques, etc.). Il y a donc urgence d'agir dans nos milieux de travail. L'insécurité d'emploi et la précarité contractuelle sont associées de façon importante à la détresse psychologique, particulièrement chez les femmes. C'est aussi le cas d'une exposition à une demande psychologique élevée, surtout en l'absence de latitude décisionnelle ou de soutien au travail, ou lorsque les personnes n'ont pas les moyens de faire un travail de qualité avec pour effet qu'elles ne sont jamais satisfaites du travail qu'elles font.

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 une constitution très forte. 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 que l'on pourrait qualifier d'ergonomie « psychologique » ?

Ces situations de plus en plus difficiles que nous vivons dans les milieux de travail, on les retrouve autant dans les entreprises du secteur public que privé et dans ces conditions, on peut imaginer qu'il ne soit pas toujours facile d'intégrer des personnes qui sont déjà vulnérables.

Il y a tout de même des succès d'intégration de personnes vivant avec une condition de trouble mental ou de trouble envahissant du développement. Parmi nos projets pilotes, nous avons relevé plusieurs cas qui démontrent qu'il est possible d'accueillir ces personnes. Nos capsules sur des expériences réalisées en témoignent d'ailleurs. Souvent, ces personnes (surtout celles qui vivent avec un trouble envahissant du développement ou qui ont le syndrome d'Asperger) ont besoin d'être accompagnées durant le processus d'embauche, lors de l'entrevue, au moment de l'intégration, lorsqu'il faut développer des outils adaptés. Une aide est nécessaire pour les sécuriser, les former, leur apprendre de nouvelles tâches. Il faut aussi préparer le milieu à les accueillir, sensibiliser le

personnel, les informer, leur expliquer comment fonctionne la personne et comment travailler avec elle. L'accompagnement et le suivi par un SSMO-PH sont primordiaux pour permettre une intégration réussie. Enfin, pour garantir le maintien en emploi, il faut offrir de la formation continue, tout en respectant le rythme et les capacités de chacun, et leur apporter une aide en conséquence.

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

12. Produire ou inviter des chercheurs universitaires à réaliser une analyse des décisions prises en droit du travail sur des cas où une défense liée au trouble mental ou à un trouble du comportement a pu être utilisée dans des cas de sanction disciplinaire.
13. Documenter davantage, dans différents milieux de travail et secteurs d'activités, le lien 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.