

**Mémoire (version 1)  
Fédération des travailleurs et  
travailleuses du Québec (FTQ)**



**présenté à la  
Commission des affaires sociales**

**sur**

**Projet de loi n°155 modifiant  
la Loi assurant l'exercice des droits des personnes  
handicapées et d'autres dispositions législatives  
déposé le 13 décembre 2002**

janvier 2003

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 – 1<sup>er</sup> trimestre 2003  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 2-89480-130-0

## Table des matières

	<u>Pages</u>
Introduction.....	4
Notre perspective .....	4
Notre pratique syndicale.....	5
La problématique actuelle .....	6
Nos principes.....	7
Situation en matière de droit à l'égalité pour les personnes handicapées.....	8
Analyse du projet de loi et recommandations.....	11
Conclusion.....	16
Annexe I .....	17

## Introduction

### Notre perspective

La Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) réagit positivement au projet de loi déposé par le ministre Roger Bertrand, délégué à la Santé, aux Services sociaux, à la Protection de la jeunesse et à la prévention. Elle le considère comme un pas dans la bonne direction mais estime que le projet devrait être étendu au secteur privé et bonifié sur certains aspects pour élargir significativement les perspectives d'emploi des personnes handicapées aux prises avec une situation de sous emploi 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 faisant suite aux engagements pris par nos gouvernements dans le cadre de l'Assemblée générale des Nations Unies<sup>1</sup>, notamment 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 159<sup>2</sup> qui ont précédé l'importante conférence *À part...égale* au Québec en 1985.

Cette vision qui fut reconnue 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).

---

<sup>1</sup>Voir la Convention 159 de L'Organisation internationale du travail (OIT), entrée en vigueur en 1985.

<sup>2</sup>Convention 159 – Convention concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 20-6-1985.

## **Notre pratique syndicale**

Rappelons que 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 plusieurs travailleuses et travailleurs handicapés dans ces unités.

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.
- Formation d'un Comité sur l'intégration au travail des personnes handicapées.

Il est d'ailleurs intéressant de noter qu'au cours de la décennie (1985-1995) une nette progression de l'introduction de dispositions prévoyant des politiques particulières applicables aux salariés handicapés dans nos conventions collectives de travail.

Selon le ministère du Travail, ce mouvement est en effet observable depuis 1995. Les négociations du début des années 1980 affichaient une tendance inverse, de sorte que le taux de présence de telles clauses a plus que doublé pour passer de 30 % à 15 % entre 1980 et 1984 pour remonter à 44 % en 1992. Or, par exemple, en 1992, 44,3 % des conventions collectives étaient négociées par des syndicats FTQ; c'est dire que 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.

La FTQ représente aussi plusieurs membres oeuvrant dans les centres de travail adapté qui sont assujettis à l'actuelle loi, sous l'autorité de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

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

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.

## 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! 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.

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 excluent 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 excluent.

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 plus de 20 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, a déclaré Henri Massé. 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. »<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Colloque 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 déclarées 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.<sup>4</sup>

Aujourd'hui encore, les personnes handicapées sont excluent systématiquement de plusieurs sphères de la société. Elles sont particulièrement discriminées sur le marché du travail. Ceci nuit considérablement bien entendu 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 20 ans après l'adoption de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées par l'Assemblée nationale du Québec<sup>5</sup> la FTQ est très favorable à une amélioration du cadre législatif pouvant permettre la réalisation de nos objectifs. Cependant, nous estimons que le projet de loi ne va pas assez loin en limitant l'assujettissement des programmes d'accès à l'égalité au seul secteur publique.

Dans le contexte économique actuel, plusieurs diront que ce projet de loi va trop loin, qu'il y ait lieu de miser d'abord sur le changement de mentalités. Or, les 20 dernières années ont fait la preuve qu'il faut plus que des bonnes intentions pour faire reculer la discrimination sociale (dite systémique).

Déjà en 1984, la Commission d'enquête canadienne sur l'égalité en matière d'emploi présidée par madame la juge Rosalie Silberman Abella, reconnaissait la nécessité de mesures plus contraignantes pour les personnes victimes de discrimination.<sup>6</sup>

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

---

<sup>4</sup>Nouvelles 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](http://WWW.statcan.ca/français/Pgdb/domo31B_f.htm), 2002

<sup>5</sup>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, LRQ, 1978

<sup>6</sup>La 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.

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 par ailleurs. L'OPHQ demande depuis 1990 au ministère de la Justice de remédier à la situation, sans résultat.

Ce projet de loi est un pas dans la bonne direction mais nous devons prévoir des mécanismes d'application des principes fondamentaux par ailleurs énoncés à la Charte québécoise en matière d'obligation de résultats.

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 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. »<sup>7</sup>*

---

<sup>7</sup>Madame la juge McLachlin, CsC, Colombie-Britannique c. BCGSEU, septembre 1999

Dans ce contexte, nous estimons, avec quelques nuances, que l'approche préconisée par le projet de loi peut être efficace, du moins à court et à moyen terme pour assurer un leadership et développer une expertise au sein de la fonction publique québécoise. Toutefois, ces principes doivent également s'appliquer à toutes les entreprises québécoises quitte à en moduler l'application en fonction de la taille de l'entreprise.

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 autre 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) incluant 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 seraient de nature à 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.

## **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 (article 2 g)***

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 passablement 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 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 » 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<sup>8</sup>

### ***Les entreprises et organismes visés (articles 25, 33 et 36)***

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, 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.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> Idem, note 8, p.9

### ***Les moyens de contrôle et de suivi (article 34 et suivants):***

On devrait mettre plus d'emphase sur les recours accessibles aux associations syndicales, aux associations de personnes handicapées et aux représentants ou représentantes du personnel 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.

### ***Les délais d'application (article 42)***

Il y aurait sans doute lieu ici aussi d'harmoniser ces délais selon le seuil d'assujettissement prévu à d'autres législations, 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 (article 25)***

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 maint fois relevées par les entreprises.<sup>10</sup>

### ***Le transport (article 37)***

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.

### ***La formation et l'adaptation (article 25)***

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 devront être soutenues par un financement adéquat.

Les personnes handicapées ayant été excluent historiquement des réseaux scolaires réguliers ont souvent développé des compétences en dehors des cadres habituels. Aussi, le problème des jeunes adultes handicapées excluent 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 handicapées que nous représentons.

L'accès aux aides techniques devraient 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.

---

<sup>10</sup>Voir le sondage Léger et Léger commandé par l'OPHQ   ce sujet.

## ***Autres considérations***

### Les centres de travail adaptés (CTA) (article 20)

Nous saluons l'amendement visant à préciser le rôle de tremplin vers le marché régulier du travail que doit avoir les CTA pour faciliter leur insertion professionnelle et permettre l'entrée à des travailleuses et travailleurs souvent cantonnés dans des centres de réadaptation<sup>11</sup>

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 %), dans le contexte actuel, 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.

Rappelons à cet égard 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 travailleurs et travailleuses 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.

---

<sup>11</sup>La situation de certains de ces travailleurs et travailleuses est à la limite de l'exploitation. Voir rapport Pelletier, Le dépôt de ce rapport en mars 1998 a mis en évidence une situation d'injustice face aux nouveaux besoins des personnes handicapées dans la société québécoise aujourd'hui.

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 le représentant ou la représentante du personnel et du milieu associatif devrait être accrédité par la majorité.

#### Le programme Contrat d'intégration (CIT) (articles 14, 21 et 25)

Vu le large consensus développé 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 fiscale n'est plus à démontrer.

#### L'intégration en emploi et les recours en cas de discrimination (article 27 et suivants)<sup>12</sup>

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 : Les nouvelles dispositions s'appliquent malgré, et en complémentarité avec la Charte etc. 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.

---

<sup>12</sup>Voir nos positions de Congrès en annexe I

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.

#### 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 élargis 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 employeurs, 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 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, etc.). Ce contexte devrait permettre, dans ce début du deuxième millénaire, de prendre un temps d'arrêt pour rendre nos milieux de travail 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 très 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 à faire avancer ce débat, nous demeurons ouverts à toute discussion sur le sujet.

DG/pb  
sepb-57  
2003-02-30

## **ANNEXE I**

Les membres délégués au 22e 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. »