



**Comité Consultatif**  
Personnes handicapées

# **Accompagner les syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des PH**

**Présentation à la FTQ du 3 décembre 2020**

**Dans le cadre de la Journée internationale des Personnes handicapées**

*Par Pascale Chanoux, coordonnatrice du CCPH*

# Table des matières

INTRODUCTION

1. JE SAIS...

2. JE DOIS...

3. JE VEUX...

4. JE PEUX...

CONCLUSION

# INTRODUCTION

→ **Avis sur l'accompagnement des milieux de travail**

- . employeurs ET syndicats. Consultation FTQ
- . obstacles, besoins, facilitateurs...

**UN ACTEUR OUBLIÉ ...DONC UN ACTEUR NON ACCOMPAGNÉ.  
Recommandation 9.**

<https://ccpersonneshandicapees.com/le-ccph-rend-public-son-avis-sur-laccompagnement-des-milieux-de-travail/>

→ **Projet-pilote « Travaillons ensemble »** conduit par la FTQ et le ROSEPH entre 2008 et 2012.

→ En cette Journée internationale des PH, contribuer à **repartir** avec vous la conversation autour de la main d'œuvre en situation de handicap.

# 1. JE SAIS...

## Personne handicapée (PH) ou Personne en situation de handicap (PSH), du pareil au même???

### → PH, le terme légal

. Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (2004).

*« Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes »*

### → PSH, l'importance du contexte

. Réfère au modèle conceptuel du Processus de production du handicap (PPH)

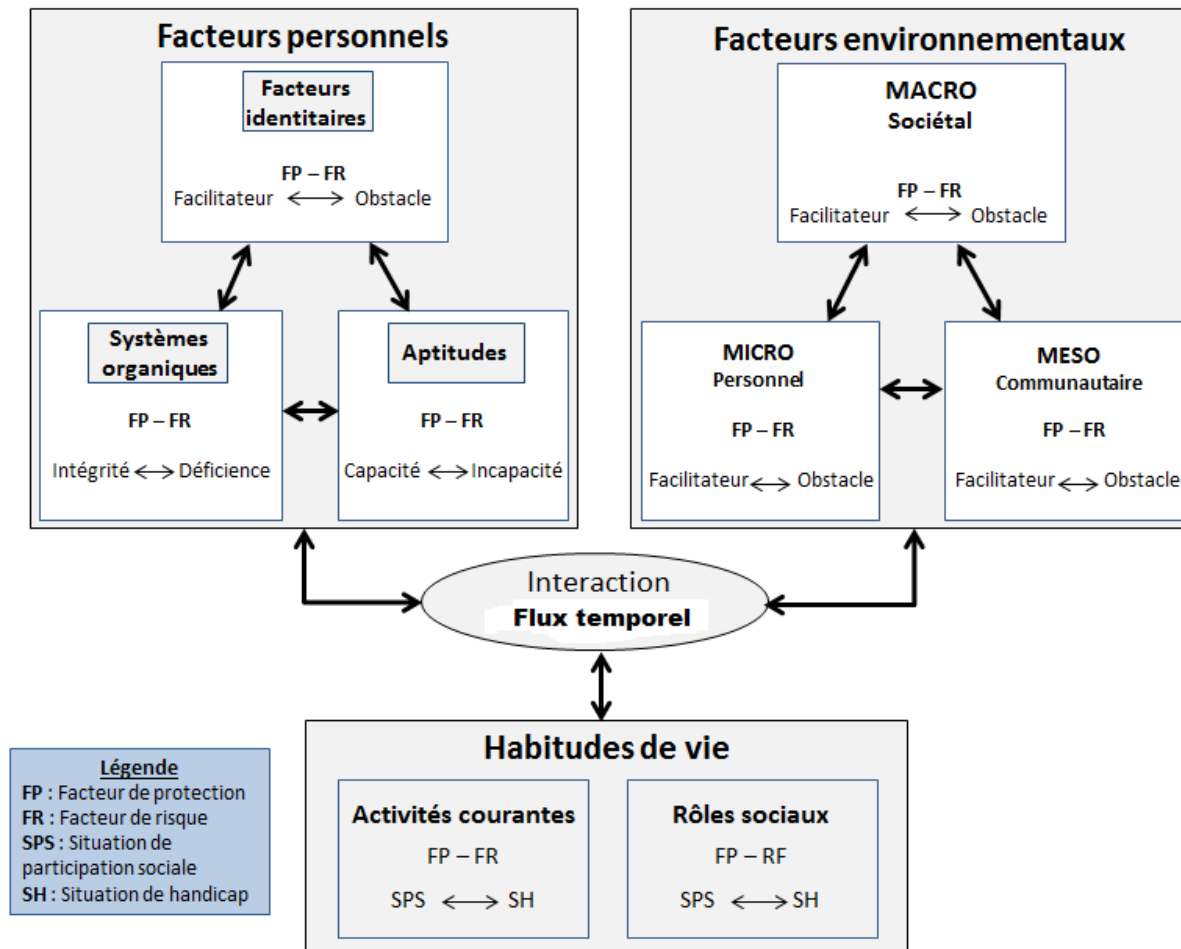
### → Les mots pour le dire

[http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Disability\\_ActionCards\\_2017/miniGlossary\\_LanguageMatters\\_ActionCard\\_2017\\_FR.pdf](http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Disability_ActionCards_2017/miniGlossary_LanguageMatters_ActionCard_2017_FR.pdf)

# 1. JE SAIS...

## Modèle de développement humain – Processus de production du handicap MDH-PPH bonifié 2010

Source: RIPPH



# 1. JE SAIS...

## Handicap visible vs invisible

[http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Disability\\_ActionCards\\_2017/miniGlossary\\_Disability\\_ActionCard\\_2017\\_FR.pdf](http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Disability_ActionCards_2017/miniGlossary_Disability_ActionCard_2017_FR.pdf)

- Quand vous pensez à une PSH, vous pensez à..



- Les PSH, c'est...

**BÂTISSONS UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES**

« Vos gestes nous permettent de participer pleinement à la vie en société. »

- Lise** Reine
- Fabien** Fondateur en conception 3D
- Laurence** Joueuse de soccer
- Philippe** Psychologue
- Samuel** Bénévole engagé
- Julie** Fleuriste
- Rémyel** Passionné d'histoire
- Agathe** Enseignante en primaire

Découvrez des exemples de gestes que vous pouvez poser pour accroître la participation sociale des personnes handicapées au [www.apha.gouv.qc.ca/gestes](http://www.apha.gouv.qc.ca/gestes)

# 1. JE SAIS...

## On ne naît pas handicapé, on le devient...

Source: OPHQ (2019)

### PRÉVALENCE DE L'INCAPACITÉ Population québécoise de 15 ans et plus

**1 053 350**  
PERSONNES = **16,1 %** De la population  
EN 2017

#### ORIGINE DE L'INCAPACITÉ LA PLUS FRÉQUEMMENT MENTIONNÉE

 **27 %**  
LIÉE AU  
VIEILLISSEMENT

 **23 %**  
LIÉE À UNE  
BLESSURE  
OU À UN  
ACCIDENT

PRÈS DE 60 % DES  
QUÉBÉCOISES  
ET QUÉBÉCOIS  
AYANT UNE  
INCAPACITÉ  
L'ONT DEPUIS  
10 ANS ET PLUS

#### TAUX D'INCAPACITÉ AUGMENTE AVEC L'ÂGE

**10,5 %**  **32,8 %**   
CHEZ LES 15 À 34 ANS CHEZ LES 75 ANS ET +

#### ACTIVITÉS DE LA VIE QUOTIDIENNE (AVQ)

Environ **1/2** de la population québécoise de 15 ans et plus avec incapacité A BESOIN D'AIDE pour réaliser AU MOINS UNE AVQ

**531 280** personnes

#### UTILISATION D'AIDES TECHNIQUES

**62 %** de la population québécoise de 15 ans et plus avec incapacité utilise des AIDES TECHNIQUES

**643 640** personnes

#### SCOLARISATION

	PERSONNES AVEC INCAPACITÉ	PERSONNES SANS INCAPACITÉ
 Ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires	<b>28 %</b>	<b>18 %</b>
 Détiennent un diplôme d'études collégiales	<b>16 %</b>	<b>18 %</b>
 Détiennent un diplôme universitaire	<b>18 %</b>	<b>25 %</b>

#### VIVRE SEUL

**26 %** des personnes avec incapacité VIVENT SEULES

   
  **29 % DES FEMMES ET 22 % DES HOMMES**

comparativement à **16 %** des personnes sans incapacité

#### EMPLOI

Parmi les personnes de 15 à 64 ans avec incapacité, plus de **LA MOITIÉ OCCUPENT UN EMPLOI** contre les **TROIS QUARTS** des personnes sans incapacité

#### REVENU

Revenu personnel inférieur à **15 000 \$** (année 2016)

**33 %** avec incapacité **22 %** sans incapacité

# 1. JE SAIS...

**Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur les adaptations sans jamais oser le demander...**

- **Un effort à géométrie variable**

- En fonction de l'interaction type de handicap, capacités du TSH/ type d'emploi, etc...
- Parfois, pas d'adaptation. Coût souvent inférieur à 500 \$.

- **D'abord un effort d'ouverture d'esprit**

- Tout un défi de faire évoluer les mentalités.
- Ce sont dans les entreprises les plus performantes, les plus innovantes que l'inclusion fonctionne le mieux.

- **Les adaptations, les accommodements, vous en faites déjà**

Les cinq mesures d'adaptation les plus demandées : horaire flexible ou réduction du temps de travail, tâches modifiées ou différentes, chaise spéciale ou soutien dorsal, poste de travail modifié ou ergonomique, travail à la maison.

- Avec les PH, la différence a une origine distincte.

<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2000/00-733.pdf>

- **Un effort qui est payant**

- Bénéfices pour le TSH
- Adaptations pour le TSH = Amélioration pour toutes et tous?



## 2. JE DOIS...

### Parce que c'est la loi

- **Charte des droits et libertés de la personne du Québec (1976).**

- **Droit à l'égalité et discrimination**

Accommodement raisonnable et contrainte excessive

<https://pipsc.ca/fr/rerelations-de-travail/delegues-syndicaux/ressources-delegues-syndicaux/diners-informations/lobligation-daccommodement>

<https://pipsc.ca/sites/default/files/2018-07/dutyaccomodate.fr.pdf>

- **Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi dans des organismes publics (2000).**

- **Programme d'accès à l'égalité**

- **Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (2004).**

## 2. JE DOIS...

# Égalité, équité et accès universel



ÉGALITÉ



ÉQUITÉ



ACCÈS UNIVERSEL

Source: Conseil supérieur de l'éducation d'après une idée originale de Craig Froehle, illustré par Marie Lebossé-Gautron.

### 3. JE VEUX...

Parce que c'est dans ma nature!

*« Comment le mouvement syndical peut-il aider les travailleurs souffrant de handicaps? En faisant ce que les syndicats font le mieux, et un peu plus. »*

(Ian Graham Journaliste, 2004)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_112470.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_112470.pdf)

### 3. JE VEUX...

Parce que c'est dans ma nature!

lutte pour société meilleure  
promotion égalité  
droits personne  
combat contre discrimination  
**justices sociale**  
changement social  
traitement équitable

### 3. JE VEUX...

Parce que c'est dans ma nature!

- Les PSH constituent une **minorité de taille**. Réservoir important pour mon organisation syndicale et une force potentielle pour mon syndicat.  
Les TSH ne sont pas inaptes au travail. Personne n'est parfait!
- La tâche importante d'**adapter le lieu de travail** s'intègre bien avec le principe général de mon syndicat (qui est aussi un principe d'ergonomie) qui veut que les emplois soient adaptés aux personnes et non l'inverse.
- Mon syndicat contribue à faire adopter des **lois** en faveur des droits des PSH et veut **les faire appliquer**.

### 3. JE VEUX...

Parce que c'est dans ma nature mais aussi...

- Mes membres **vieillissent**.
- Il y a des enjeux de **santé mentale** grandissants sur mon lieu de travail.
- Mon employeur veut **diversifier sa main d'œuvre**.
- Mon secteur est en **rareté de main d'œuvre**.

## 4. JE PEUX CAR...

**Je négocie la convention collective.**

**J'ai des délégués sociaux.**

**J'ai travaillé pour l'inclusion d'autres groupes sous-représentés (Ex. Femmes).**

## **4. JE PEUX CAR...**

**Je vais jouer un rôle dans le retour au travail d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle aux prises avec des limitations fonctionnelles.**

**Je dois veiller à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.**



## 4. JE PEUX CAR...

**Je suis associé au plan d'équité en emploi ou au plan d'accès à l'égalité de mon employeur.**

**Je discute avec mon employeur des descriptions de postes et des exigences d'entrée aux postes.**

**Mon employeur reçoit des stagiaires et/ou bénéficie de soutien gouvernemental pour intégrer des PSH.**

# CONCLUSION

## Un agenda pour le futur

**EN CAPITALISANT SUR LES BONNES PRATIQUES DANS LES SYNDICATS AFFILIÉS ET EN LES METTANT EN COMMUN**

**Se sensibiliser, s'informer, se former.**

[http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Disability-Awareness-Manual/UFCW-Canada-Disability-Awareness-Manual-FR-2018\\_email.pdf](http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Disability-Awareness-Manual/UFCW-Canada-Disability-Awareness-Manual-FR-2018_email.pdf)

**Négocier des conventions collectives inclusives.**

<https://scfp.ca/les-droits-des-personnes-handicapees-nouvelle-fiche-dinformation-sur-les-negociations>

<https://scfp.ca/obligation-daccommodement-aide-memoire-clauses-de-convention-collective>

**Offrir des services syndicaux accessibles aux membres en situation de handicap.**

[https://www.unifor.org/sites/default/files/attachments/trousse\\_de\\_pratiques\\_inclusivesfinal\\_french.pdf](https://www.unifor.org/sites/default/files/attachments/trousse_de_pratiques_inclusivesfinal_french.pdf)

**Assurer une représentation des PSH dans les instances syndicales.**

<https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2012-v53-n1-cd5007690/1007830ar.pdf>

**Travailler localement en collaboration avec les Services spécialisés de main d'œuvre Personnes handicapées (SSMO-PH)**

<https://ftq.qc.ca/travaillons-ensemble/>

# Pour alimenter et poursuivre la réflexion...

→ CDPDJ (2018). Guide d'accompagnement. Traitement d'une demande d'accompagnement. 35 p.

[https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/blocs-informations/pour-en-savoir-plus-accommodement-raisonnable/Guide\\_virtuel\\_accommodement.pdf](https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/blocs-informations/pour-en-savoir-plus-accommodement-raisonnable/Guide_virtuel_accommodement.pdf)

→ CDPDJ. Gérer une demande d'accommodement. 1 p.

[https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/blocs-informations/pour-en-savoir-plus-accommodement-raisonnable/infographie\\_gestion-accommodement\\_Fr.pdf](https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/blocs-informations/pour-en-savoir-plus-accommodement-raisonnable/infographie_gestion-accommodement_Fr.pdf)

→ Lejeune, A. et Yazdanpanah, H. (2017). Face au handicap: Action syndicale et cadrages juridiques. De Boeck Supérieur. « Politix ». 2017-2 no118. pages 55 à 76

<https://www.cairn.info/journal-politix-2017-2-page-55.htm>

→ OIT. (2017). Une vue d'ensemble mondiale de l'action syndicale en matière de handicap et de travail décent. 34 p.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_553664.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_553664.pdf)

→ Corbière, M. et Al. (2014). Les facteurs influençant le retour au travail après une dépression. Le point de vue et le rôle des acteurs syndicaux. IRSST. Réadaptation au travail. Études et recherches. Rapport R-805. 47 p.

<https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-805.pdf>

→ Nadeau, D. (2012). Monopole de représentation syndicale et droits individuels des salariés: l'incontournable défi de la diversité! Les cahiers de droit. Volume 53, no1, mars 2012. 139-159.

<https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2012-v53-n1-cd5007690/1007830ar/>

# Pour alimenter et poursuivre la réflexion...

→ Desjardins, A. (2010). Le rôle des syndicats québécois en matière d'accommodement des personnes handicapées. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (En ligne), 12-1

<https://doi.org/10.4000/pistes.1588>

→ Blatge, M. (2010). Le handicap: Objet de négociation collective ou de communication? I.R.E.S. 2010-4 no 67. Pages 123 à 136.

<https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2010-4-page-123.htm>

→ Pineau, A. (2008). Le rôle du syndicat dans la mise en œuvre de l'obligation d'accommodement. 35 p.

→ Pineau, A. (2007). L'accommodement raisonnable en milieu de travail. Le bulletin d'informations juridiques CSN. 32 p.

[https://formationsst.csn.info/wp-content/uploads/2014/02/bulletin\\_servicejuridiqueCSN\\_2007.pdf](https://formationsst.csn.info/wp-content/uploads/2014/02/bulletin_servicejuridiqueCSN_2007.pdf)

→ Syndicats et personnes handicapées: promouvoir le travail décent et combattre la discrimination, Education ouvrière 2004/4, Numéro 137.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_112470.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_112470.pdf)

Dont Graham, I. Les syndicats et les personnes handicapées- Comment faire PLUS?

→ Action syndicale: insertion des personnes handicapées dans la vie active, Education ouvrière 1998/4, Numéro 113.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_112491.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_112491.pdf)



**Comité Consultatif**  
Personnes handicapées

Des questions?

Merci!

[coordo.ccph@gmail.com](mailto:coordo.ccph@gmail.com)

<https://ccpersonneshandicapees.com/>