



AVIS

L'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées

Faits saillants

Volet syndicats



Comité Consultatif
Personnes handicapées

Table des matières



1 Le contexte	3
1.1 Les secteurs d'emploi	3
1.2 Le bassin potentiel de main-d'œuvre handicapée	3
1.3 Les avantages présentés par la main-d'œuvre handicapée	4
2 L'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes handicapées	5
2.1 Les obstacles	5
2.2 Les besoins d'accompagnement	6
2.3 Les facilitateurs	7
3 L'offre de services aux entreprises et milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées	9
3.1 Les acteurs offrant des services d'accompagnement aux entreprises	9
3.2 L'offre de services en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées et son utilisation	11
4 Les recommandations	12
Recommandation 1	12
Recommandation 2	12
Recommandation 3	12
Recommandation 4	13
Recommandation 6	13
Recommandation 7	13
Recommandation 8	13
Recommandation 9	14
Recommandation 10	14
Recommandation 13	14

Analyse et Rédaction : Lynda Binhas, Ph. D.

Conception graphique : Anaïs Demoustier, communpro.ca

©2022. Tous droits réservés.

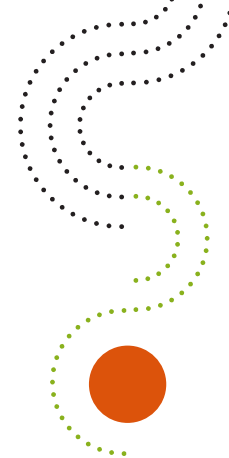
Avec l'aide financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

1

Le contexte



1.1 Les secteurs d'emploi

En 2017, les personnes handicapées représentaient, en moyenne, 1% des effectifs des organismes publics du Québec¹, alors que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) estimait que 3% de personnes handicapées étaient, alors, considérées comme étant compétentes ou en mesure de le devenir², pour chaque type d'emploi. En ce sens, il manquerait 20 000 personnes handicapées dans le bassin des ressources humaines des organismes publics du Québec. Cette sous-représentation est nettement moins marquée à la Sûreté du Québec (présence de 12% et disponibilité de 14%) alors qu'à l'autre extrême, on retrouve le réseau de la santé et des services sociaux, avec une présence de 1% de personnes handicapées et une disponibilité de 5%.

En 2016, une entreprise sur dix du secteur privé comptant 10 employés.es et plus, comptait des personnes handicapées parmi ses ressources humaines. Cette sous-représentation est moins marquée dans les moyennes et grandes entreprises de ce même secteur d'emploi.

En 2015, 14% des organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire comptaient au nombre de leurs employés.es une ou plusieurs personnes handicapées. Parmi les organisations de ce secteur d'emploi, les entreprises d'économie sociale se démarquent puisque dans 20% d'entre elles le bassin de ressources humaines est composé d'une ou plusieurs personnes handicapées, et ce, comparativement aux organismes communautaires (13% d'organismes) et aux regroupements (12% de regroupements). Du côté des entreprises adaptées, les personnes handicapées représentent 76% des ressources humaines. Elles y sont donc sur-représentées puisque ces entreprises doivent avoir un bassin de ressources humaines composé à 60% de personnes handicapées.

1.2 Le bassin potentiel de main-d'œuvre handicapée

Le taux d'incapacité chez les jeunes de 15 à 34 ans est de 3,4%, alors que ceux-ci constituent 11,3% de la population présentant des incapacités. Le taux d'emploi des jeunes avec incapacités est de 33% pour les 15 à 24 ans, et de 56% pour les 25 à 34 ans. En comparaison avec les jeunes sans incapacité, les jeunes avec incapacité sont sous-représentés avec des écarts situés à 21% et 28% selon la classe d'âge considérée. Il est important de préciser que les jeunes sont considérés comme étant le bassin le plus important du point de vue de la relève.

1 La fonction publique du Québec représente 20 ministères et une soixantaine d'organismes.

2 On parle, alors, de disponibilité de personnes handicapées.

Le taux d'incapacité chez les femmes immigrantes âgées de 15 ans et plus est légèrement plus élevé que chez les femmes qui ne sont pas issues de l'immigration (15,9% contre 14,6%), alors qu'il est moins élevé chez les hommes immigrants âgés de 15 ans et plus que chez les hommes qui ne sont pas issus de l'immigration (11,5% contre 13%). Il est important de préciser que la part des personnes handicapées issues de l'immigration pourrait augmenter suite à la modification, en avril 2018, de la politique du Gouvernement fédéral quant à l'interdiction de territoire pour les immigrants handicapés.

Chez les personnes âgées de 15 à 64 ans, le taux d'incapacité est de 6,7%. Moins de la moitié (45%) de ces personnes sont actives, alors que 79,1% des personnes sans incapacité sont présentes sur le marché du travail. Le bassin de personnes handicapées non actives et appartenant à cette tranche d'âge est estimé à 190 010 personnes, parmi lesquelles 30 000 sont à considérer comme des travailleurs.euses potentiels.elles.

Le taux d'incapacité augmentant avec l'âge, il n'est pas étonnant de constater que, pour les personnes de 65 ans et plus, celui-ci se chiffre à 23,6%. Précisons que dans le contexte actuel, les 65 ans et plus, donc les travailleurs.euses expérimentés.ées, sont considérés comme une source de main-d'œuvre.

Alors qu'ils.elles représentent 5% de la population avec incapacité, le bassin de chômeurs.euses avec incapacité est estimé à 18 930 personnes. Chez les 15 à 64 ans avec incapacité, le taux de chômage est nettement plus élevé que chez les personnes sans incapacité appartenant au même groupe d'âge (13% contre 8%), ce qui est encore plus vrai chez les hommes.

Parmi les 15 ans et plus avec incapacité, 14% reçoivent des prestations d'assistance sociale. Ce pourcentage s'élève à 27% chez les 15-34 ans, à 22% chez les 35-64 ans et à 1,8% chez les 65 ans et plus. En 2018 et sur l'ensemble des prestataires de programmes d'aide financière de dernier recours, 40,1% présentaient des contraintes sévères à l'emploi, soit 128 253 personnes. Serait-il pertinent de se pencher davantage sur le potentiel d'employabilité des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi et sur leur accès aux mesures actives d'Emploi-Québec ? Il semblerait que ces personnes représentent déjà entre un quart et un cinquième des participants des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) et que plusieurs d'entre elles auraient été placées en emploi, dont certaines sans subvention.

Seuls 11,4% des personnes handicapées le sont depuis leur naissance. Chez les 15 ans et plus avec incapacité, l'origine principale de celle-ci est le vieillissement (21,6%), la maladie (20,7%), les suites d'une blessure ou d'un accident non lié au travail (14,5%) ou une cause reliée au travail (18,5%). Il serait peut-être envisageable de penser à des stratégies de réintégration ou de maintien en emploi, plutôt que d'intégration en emploi pour ces personnes.

1.3 Les avantages présentés par la main-d'œuvre handicapée

Au-delà des avantages légaux et sociaux qui renvoient aux bénéfices découlant d'un accommodement pour les personnes handicapées, pour les employés.ées et pour l'organisation, ou encore à la démonstration de responsabilité sociale/sociétale de l'entreprise, de son engagement contre l'exclusion et la discrimination, l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes handicapées a des retombées économiques participant, notamment, de l'augmentation du PIB.



2 L'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

2.1 Les obstacles

L'attitude est le premier obstacle. Il renvoie aux stéréotypes et aux préjugés³ tant négatifs que positifs entretenus à l'égard des personnes handicapées, qui nuisent à la reconnaissance et à la prise en compte du potentiel, des capacités et des compétences de celles-ci et qui peuvent conduire à une discrimination. La personne handicapée n'est pas considérée comme un.e travailleur.euse handicapé.e, mais plutôt sous l'angle de ses limitations. Certains employeurs peuvent avoir le sentiment de « rendre service » de « faire la charité ». Certains services, programmes ou mesures d'emploi sont-ils porteurs de cette image et de ce type de perception? Les agences de placement participent-elles de cette discrimination? Ainsi, le passage, dans les milieux de travail, d'une perception de la personne handicapée comme une personne désirable socialement et/ou courageuse à une personne utile socialement peut prendre du temps. Dans ce contexte, plusieurs personnes handicapées hésitent ou refusent de dévoiler leur déficience ou de s'auto-identifier lorsqu'envisageable (handicaps moins visibles ou invisibles).

Les obstacles physiques ne relèvent pas exclusivement de problèmes d'accès en lien avec l'architecture. Il faut penser aux enjeux de transport pour se rendre au travail, et pour s'y rendre à temps, ainsi qu'aux adaptations nécessaires qui comportent aussi un volet juridique (accommodements raisonnables). Face à ce type d'obstacle les acteurs semblent être démunis, ne sachant pas quelle(s) adaptation(s) faire, comment les faire et quel budget réserver à cet effet. Parmi ces adaptations, l'aménagement des tâches, la réaffectation, l'adaptation des horaires de travail en fonction des services de transport adapté, lorsque nécessaires, représentent un défi important pour l'entreprise. Par ailleurs, la crainte que ces adaptations puissent susciter des réactions chez les autres employés.ées est présente, tout autant que la question de la gestion de celles-ci.

Les obstacles organisationnels ou systémiques sont, notamment, en lien avec l'inadéquation des étapes du processus d'embauche. Comment évaluer un.e candidat.e en situation d'handicap et comment évaluer ses besoins spécifiques ? Ce type d'obstacle renvoie aussi aux possibilités organisationnelles de mettre en place des horaires de travail flexibles. Force est de constater que les entreprises ne sont pas préparées/prêtes à intégrer des personnes handicapées dans leur milieu de travail. La question des personnes handicapées n'est pas abordée dans la formation initiale des professionnels.elles en ressources humaines; les gestionnaires ne sont pas outillés pour préparer leurs équipes de travail à l'embauche de personnes

3 Ces stéréotypes et préjugés diffèrent selon que la personne présente un handicap physique ou un handicap intellectuel.

handicapées, tout comme elles ne le sont pas pour gérer les éventuelles réactions du personnel et les employés.ées ne sont pas outillés.ées pour accueillir un.e collègue handicapé.e. L'implication syndicale, notamment au niveau de l'accueil et de l'intégration de la personne, est questionnée. Par ailleurs, il semble qu'il soit complexe, pour le syndicat, de répondre aux demandes d'adaptation éventuelles à l'intérieur du cadre des conventions collectives et de gérer la question de la disparité de traitement. Les syndicats ne savent pas comment aller chercher la solidarité et l'appui des autres employés.ées en cas de besoins d'adaptation. Il faut souligner le fait que les enjeux de réintégration ou de maintien en emploi se posent différemment, autant du côté patronal que du côté syndical, en ce qui concerne un.e salarié.e victime d'une lésion professionnelle, comparativement à une personne qui l'est devenue dans d'autres circonstances.

Les autres types d'obstacle renvoient, du côté de certaines personnes handicapées, à l'isolement social et à l'absence de réseau. Il est aussi fait référence à l'insuffisance des incitatifs à quitter l'aide ou la solidarité sociale, au profil socio-professionnel non compétitif de certaines personnes handicapées⁴ ou encore à l'absence de soutien tant externe qu'interne, autant pour la personne handicapée elle-même que pour les acteurs syndicaux, basée sur une méconnaissance des services/programmes/mesures et ressources disponibles. En effet, certains éléments de la Loi sur l'aide sociale n'incitent pas nécessairement les personnes handicapées bénéficiaires de l'aide ou de la solidarité sociale à intégrer le marché du travail, notamment par la crainte de la perte d'acquis⁵. Bien que les employeurs et les syndicats partagent une même lecture des obstacles, ce sont les syndicats qui abordent plus particulièrement les enjeux de conditions de travail et de travail décent. Un des représentants du milieu syndical ayant participé à l'étude s'interroge sur les dangers que certaines conditions de services/programmes/mesures ou de stage traitent la main-d'œuvre handicapée comme du « cheap labor ». Par ailleurs, les syndicats semblent toujours s'interroger sur leurs rôles et responsabilités en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées et sur la façon dont leurs interventions éventuelles dans ce domaine pourraient se faire en conformité avec leur agenda sur les droits ou le travail décent et/ou le respect des conventions collectives. Ils se posent aussi plus spécifiquement la question de la participation du/de la travailleur.euse handicapé.e aux activités syndicales.

2.2 Les besoins d'accompagnement

D'entrée de jeu, précisons que l'accompagnement renvoie à l'aide-conseil, au coaching, au soutien par un.e expert.e, à une personne ressource dédiée, à un.e facilitateur.rice, à des ressources, à un guide ou à un compagnon. Cet accompagnement peut aussi se présenter sous la forme de formation ou de soutien financier. Ainsi, il doit permettre aux différents acteurs des milieux de travail de développer des compétences dans ces domaines (disposer d'un accompagnement externe pour pouvoir faire un accompagnement interne), afin de dénouer les situations qui se présentent. Le tout fait partie des obligations des acteurs du milieu. Dans une certaine mesure, plusieurs acteurs interviennent déjà en matière d'accompagnement des milieux de travail. C'est le cas, notamment, des Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) et des conseillers syndicaux (en cas de contentieux et/ou pour veiller à la défense des droits).

4 Ce manque de compétitivité est, notamment, en lien avec des profils socio-professionnels initiaux de certaines personnes handicapées (sous-scolarisation, manque d'expérience, savoirs-êtres de base non développés, etc.) comparativement à d'autres bassins de main-d'œuvre (par exemple, en regard des travailleurs temporaires).

5 Le salaire pouvant être inférieur au montant reçu par le programme d'aide ou de solidarité sociale.

Il est important de souligner le fait que les syndicats sont beaucoup moins accompagnés que les employeurs, alors que plusieurs acteurs estiment que dans les milieux syndiqués, le syndicat devrait être partie prenante, puisque ces questions concernent l'ensemble de l'entreprise et puisque chacun devrait y trouver un gain. Le syndicat a besoin de prendre conscience **1-** qu'il y a une relation à établir entre la prévention pour des milieux de travail sains et la présence, ou pas, de personnes handicapées (par exemple de personnes souffrant de problèmes de santé mentale) dans l'entreprise; **2-** que tout un chacun peut, pour quelque raison que ce soit, devenir une personne handicapée et **3-** qu'il peut et doit se responsabiliser dans ces domaines et travailler avec l'employeur, en regard du rôle social qu'il joue dans l'entreprise. Le syndicat a besoin d'être bien informé sur les lois qui s'appliquent aux personnes handicapées (par exemple, sur la Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi) et sur les services et ressources existants (notamment les SSMO-PH), etc.

Par ailleurs, les parties syndicales ont besoin d'être sensibilisées et formées aux/sur les personnes handicapées, de mieux connaître et comprendre leurs particularités, et de mieux cerner les avantages de leur présence dans les milieux de travail. La réponse à ces besoins permettrait d'outiller les syndicats pour **1-** la préparation des équipes de travail à l'accueil de collègues handicapés et pour faire en sorte que les adaptations éventuellement fournies (pouvant aussi toucher l'organisation du travail) ne produisent pas un sentiment d'iniquité ou d'injustice chez les autres travailleurs.euses et pour **2-** rendre plus flexibles les conventions collectives et leur application, pour permettre de travailler sur des solutions avec un SSMO-PH (par exemple pour une certaine période), de négocier et de s'entendre avec l'employeur, tout en veillant au respect des droits à l'équité de traitement des travailleurs.euses handicapés.ées. Tout travail de promotion ou de sensibilisation de/autour de la main-d'œuvre handicapée auprès des syndicats doit être accompagné d'un soutien technique.

Il est important de préciser que bien que les syndicats et les employeurs partagent, dans une certaine mesure, des besoins similaires en matière de sensibilisation, de formation et d'information, ils ont besoin d'être outillés différemment, puisque leurs rôles et responsabilités ne sont pas les mêmes dans l'entreprise. D'un côté comme de l'autre, les capacités à préparer et à accompagner les équipes de travail qui intègrent un.e travailleur.euse handicapé.e apparaissent comme un incontournable. Ils auraient donc avantage à travailler encore plus avec les SSMO-PH.

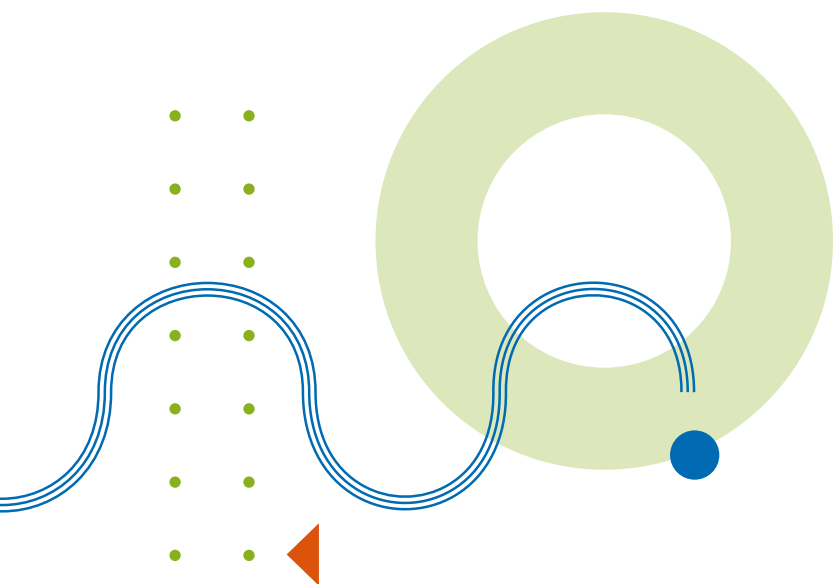
2.3 Les facilitateurs

En ce qui concerne l'attitude, l'évolution des stéréotypes et des préjugés à l'égard des personnes handicapées passerait, notamment, par **1-** une ouverture de l'entreprise à la diversité visant aussi les personnes handicapées; **2-** l'existence d'ambassadeurs connus et qui ont bien réussi dans le changement de la vision de leur handicap, faisant ainsi basculer la connotation négative qui lui est associée (par exemple en santé mentale) et **3-** par des événements qui font l'actualité et qui attirent l'attention sur la main-d'œuvre handicapée (par exemple, l'affaire Walmart).

Du côté des obstacles physiques, les éléments facilitateurs quant à l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, relèvent de la capacité des milieux de travail à faire preuve de flexibilité et à être à l'écoute des besoins éventuels de leurs travailleurs.euses handicapés.ées (temps partiel, aménagements divers, etc.) et de la mise en place d'adaptations visant à accommoder les travailleurs.euses vieillissants.es qui pourraient servir à de futurs travailleurs.euses handicapés.ées. Les syndicats estiment que l'éducation, la sensibilisation et la proposition d'outils (par exemple, une grille soutenant l'analyse des demandes d'accommodement) en matière d'accommodement raisonnable et de processus d'accommodement viendraient les soutenir dans leurs rôles et responsabilités.

Le contexte de rareté/pénurie de main-d'œuvre actuel, favorise l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Au niveau organisationnel, l'accompagnement, le soutien-conseil et l'accès à des experts sont autant d'éléments facilitants pour intégrer, réintégrer et maintenir en emploi les personnes handicapées. Par ailleurs, la flexibilité, la souplesse et la réactualisation des exigences d'emploi à l'entrée doivent être pensées en fonction de la capacité de l'entreprise à former en emploi des travailleurs.euses handicapés.ées afin de développer leurs compétences. Le tout devrait se faire en prenant en compte leurs capacités et en leur faisant bénéficier d'un compagnonnage adapté à leur situation. Une bonne préparation à l'entrevue, un programme d'accueil et d'intégration bien monté, un mentor désigné pour intervenir autant auprès du/de la travailleur.euse handicapé.e qu'auprès de son milieu de travail viendraient faciliter l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Par ailleurs, la présence en entreprise du SSMO-PH est d'autant facilitée et acceptée que tous ces acteurs «*parlent le même langage*» et que celle-ci n'est ni lourde, ni intrusive. En matière de réintégration en emploi, l'utilisation du bilan de compétences visant à valoriser celles de la personne handicapée, et l'obligation légale plus longue (jusqu'à deux ans) pour une offre de retour au travail par l'employeur, sont aussi des éléments facilitants.

Enfin, une lecture des éléments facilitants en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées, menée en fonction des milieux de travail, met de l'avant une desserte par les services de transport adapté; la possibilité de poser des exigences variables selon les différents postes au niveau de la force physique, de la mobilité ou du stress, pour ne nommer que celles-ci; et la taille de l'entreprise, la réintégration d'une personne devenue handicapée semblant être plus difficile en raison du nombre important de postes et de la reconversion d'un poste physique en un poste administratif.



3 L'offre de services aux entreprises et milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées

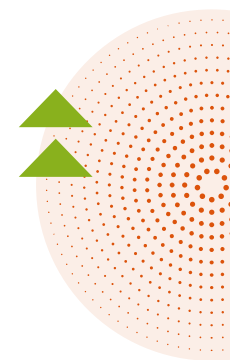
3.1 Les acteurs offrant des services d'accompagnement aux entreprises

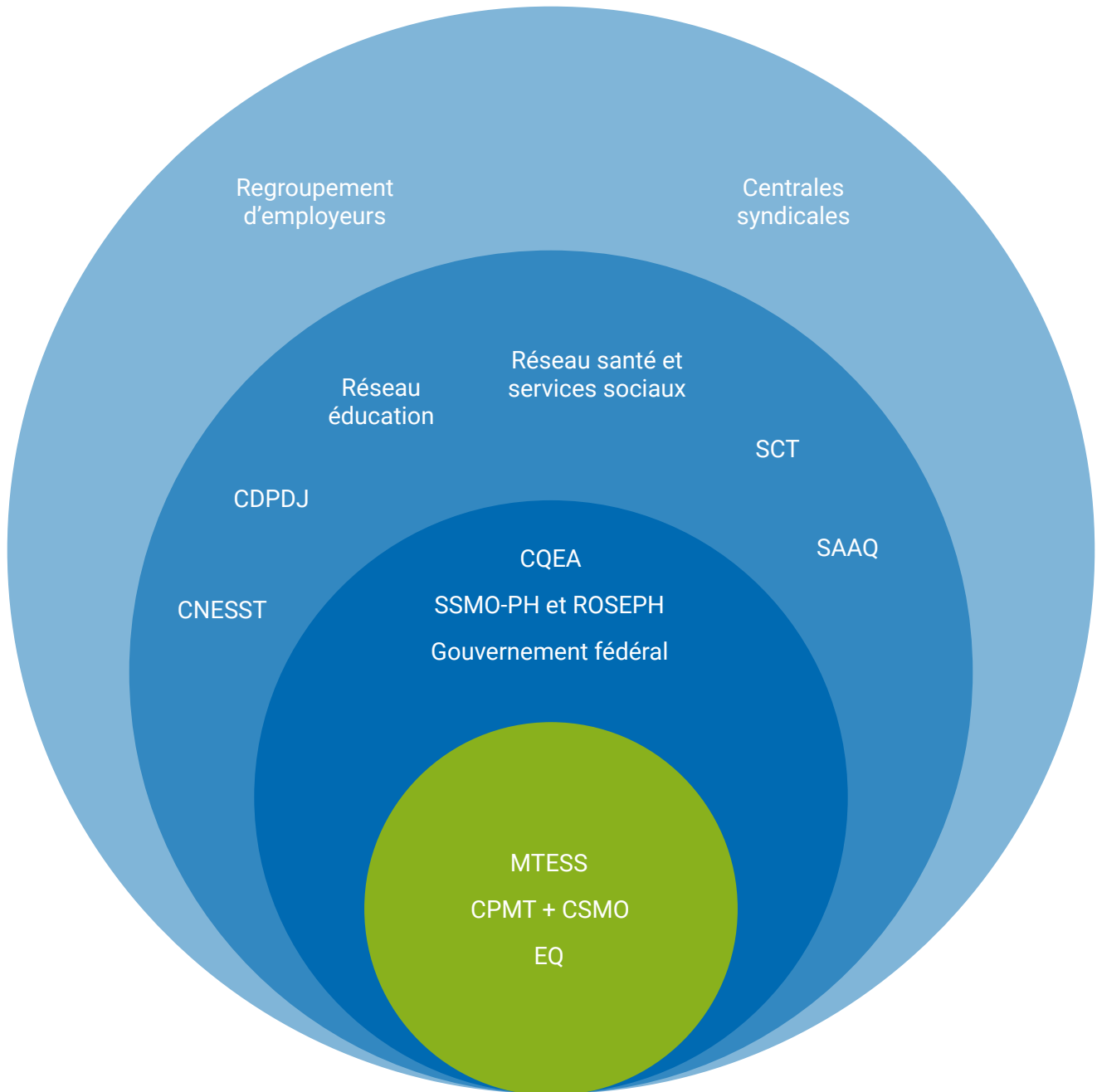
Force est de constater qu'une multiplicité et une diversité d'acteurs interviennent, à divers degrés et intensités, auprès des milieux de travail en lien avec l'emploi de travailleurs.euses handicapés.ées.

Le noyau dur d'acteurs offrant des services en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées est constitué du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MTESS); de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT); des Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et d'Emploi-Québec (EQ).

Autour de ce noyau dur gravitent le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH); les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH); le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA) et deux acteurs financés par le gouvernement québécois, **1**- Sphère et **2**- Prêts et Disponibles et Capables (PDC).

Enfin, certains acteurs mènent des interventions limitées avec une mission qui n'est pas en lien avec l'emploi, à savoir les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux. D'autres offrent des services en lien avec les populations devenues handicapées, soit la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité (CNESST) et la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). D'autres acteurs interviennent auprès d'entreprises du secteur public ou parapublic, à savoir, le Secrétariat du conseil du trésor (SCT) et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Enfin, on retrouve les acteurs représentant directement les milieux de travail, soit les regroupements d'employeurs et les grandes centrales syndicales.





3.2 L'offre de services en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées et son utilisation

L'ensemble des besoins des entreprises est globalement couvert par l'offre de services existante, et ce, malgré le fait que celle-ci cible plus spécifiquement et plus largement l'acquisition de personnel. Les services existants sont donc moins centrés sur les besoins liés aux stéréotypes, préjugés et appréhensions des équipes de travail envers les personnes handicapées, tout comme ils sont moins dédiés à l'information, l'orientation et la référence. Cet état de situation pose problème puisque ce sont là des besoins qui précèdent les autres types de besoins des entreprises en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

Par ailleurs, les services, programmes et mesures ciblent davantage l'intégration et le maintien en emploi et, donc, moins souvent la réintégration en emploi.

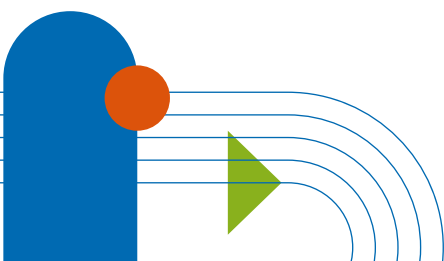
Telle que conçue, l'offre de services fait en sorte que le secteur privé est beaucoup plus admissible que le secteur public/parapublic et que le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire, bien que tous constituent de grands secteurs d'emploi dans lesquels on retrouve des opportunités d'embauche pour les personnes handicapées.

Certaines entreprises ne connaissent pas l'offre de services en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Cette méconnaissance résulte, notamment, d'une absence ou d'une insuffisance de diffusion et de promotion de l'offre existante.

Certaines entreprises connaissent cette offre de services, mais ne l'utilisent pas. Cette non-utilisation s'explique par :

- 1- une absence d'ouverture et d'intérêt pour la main-d'œuvre handicapée;
- 2- la crainte d'investir du temps pour, par la suite, constater la non-admissibilité de l'entreprise aux services disponibles;
- 3- le manque de places dans certains services, programmes et mesures, par exemple au niveau de la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT);
- 4- le fardeau administratif lié à la démarche ou par les délais d'obtention du ou des services, ce qui est d'autant plus vrai pour les PME;
- 5- l'impression d'une complexité des démarches ou encore par l'impression que l'offre existante n'est pas adaptée aux besoins de l'entreprise,
- 6- par le choix de se tourner vers une commission scolaire pour répondre aux besoins de formation des travailleurs.euses handicapés.ées.

Précisons, enfin que l'offre de services est principalement destinée aux employeurs, donc très peu aux syndicats qui ont pourtant une couverture syndicale, au Québec, de 40%.



4

Les recommandations



Recommandation 1

Sensibiliser les acteurs autour de la main-d'œuvre handicapée pour faire évoluer les mentalités, ce qui permettrait de contrer les perceptions négatives du handicap; la perception caricaturale du handicap et des personnes handicapées et les stéréotypes ambivalents tels que « *les personnes handicapées sont courageuses, mais improductives* ». En contrepartie, il faudrait mettre l'accent sur les compétences et les capacités de la personne handicapée.

Moyens proposés : **1-** une campagne nationale de sensibilisation (avec une durée dans le temps); **2-** un jumelage ou mentorat d'affaires entre des milieux de travail qui ont des travailleurs.euses handicapés.ées et des milieux de travail qui n'en n'ont pas; et **3-** une plus grande accessibilité, avec adaptation si nécessaire, aux services, programmes et mesures de type stage offerts par la CPMT, Emploi-Québec et les CSMO, pour les milieux de travail et les personnes handicapées.

Acteurs concernés : MTESS, CPMT, EQ et CSMO.

Recommandation 2

Améliorer la diffusion (auprès des milieux de travail) et la réception (par les milieux de travail) de l'information sur l'offre de services aux entreprises afin qu'ils soient mieux orientés et référés.

Moyens proposés : identifier dans chaque direction régionale d'Emploi-Québec un.e agent.e responsable d'une ligne « *911 travailleurs.euses handicapés.ées* », destinée aux milieux de travail (employeurs et syndicats);

Acteurs concernés : EQ et ses directions générales, en association avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT).

Recommandation 3

Disposer de données quantitatives et qualitatives sur **1-** la représentation de la main-d'œuvre handicapée dans les milieux de travail, en fonction des différentes caractéristiques des entreprises (grands secteurs d'emploi, secteur d'activité, taille, etc.) et **2-** l'utilisation et l'évaluation de l'offre de services aux entreprises par les milieux de travail.

Acteurs concernés : MTESS, Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), Statistique Québec et Statistique Canada (pour l'axe 1), MTESS et EQ (pour l'axe 2).

Recommandation 4

Créer un nouveau groupe de travail à la CPMT et dans les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), qui serait consacré à la main-d'œuvre diversifiée incluant les personnes handicapées. Il s'agirait d'amorcer et de soutenir un dialogue social, entre employeurs et syndicats, autour des travailleurs.euses handicapés.ées, ce qui permettrait de les mobiliser pour qu'ils travaillent ensemble sur l'emploi des personnes handicapées.

Acteurs concernés : CPMT et CRPMT.

Recommandation 6⁶

S'assurer de l'accessibilité de l'ensemble de l'offre de services non spécifique aux entreprises qui désireraient embaucher et intégrer des personnes handicapées et du remboursement, par EQ, jusqu'à concurrence de 10 000 \$, pour des services d'interprétariat, des travaux d'accessibilité et/ou de sécurité des lieux et pour l'adaptation des postes de travail.

Acteurs concernés : principalement EQ et, dans une moindre mesure, la CPMT et le MTESS.

Recommandation 7

Créer/consolider et financer des services aux entreprises dans l'ensemble des SSMO-PH, au-delà et en complément des interventions qui sont déjà actualisées dans le cadre du Service aux entreprises (SAE) Groupe, du SAE Groupe 7 et du CIT. Bien que plusieurs interventions se fassent déjà en entreprise par les SSMO-PH (interventions variables d'un organisme à l'autre), l'entrée se fait toujours par le/la travailleur.euse handicapé.e. Dans un contexte de rareté/pénurie de main-d'œuvre actuel, le financement de services aux entreprises dans tous les SSMO-PH ferait en sorte que les entreprises deviennent leur public cible. Par ces services aux entreprises, les SSMO-PH joueraient un rôle de démultiplicateur en complément des conseillers d'entreprise d'EQ, dont le nombre est restreint, et seraient davantage proactifs, sur le terrain, en matière de sensibilisation et de promotion de la main-d'œuvre handicapée, tout en informant sur leurs services et ceux d'EQ, en analysant la situation et en identifiant les besoins.

Acteurs concernés : EQ et SSMO-PH.

Recommandation 8

Tenir compte du contexte de rareté/pénurie de main-d'œuvre pour augmenter le budget du CIT et le nombre de places dans les Programmes de subvention aux entreprises adaptées (PSEA) et pour optimiser l'utilisation pleine et entière de ces places. Ces actions permettraient de favoriser le passage, soit d'un emploi subventionné à un emploi non subventionné, libérant ainsi de la place de CIT pour un.e nouveau.elle travailleur.euse handicapé.e qui en aurait besoin, soit d'un emploi en milieu adapté à un emploi régulier, sur la base d'un meilleur arrimage entre les entreprises adaptées et les entreprises dites « régulières ».

Acteurs concernés : EQ, SSMO-PH et entreprises adaptées (EA).

6 La recommandation 5 ne vise pas les milieux de travail, dans leur globalité, et/ou les syndicats.

Recommandation 9

Afin de favoriser dans les milieux syndiqués, d'une part, l'implication et la prise en charge par les syndicats locaux dans/de certains volets de l'intégration, de la réintégration et du maintien en emploi des travailleurs.euses handicapés.ées et, d'autre part, la participation des travailleurs.euses handicapés.ées à la vie syndicale de leur entreprise, rendre disponible et accessible du soutien en conséquence. Bien que certains perçoivent le syndicat comme un acteur qui négocie et applique les conventions collectives, celui-ci joue d'autres rôles, notamment en santé et sécurité du travail, mais surtout au niveau social, en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux.elles employés.ées (notamment handicapés). Pour devenir un facilitateur et non un obstacle dans ces domaines, le syndicat local a, au même titre que l'employeur, besoin d'être accompagné, au-delà de l'aide technique que lui fournit parfois sa centrale syndicale, sa fédération et/ou son bureau régional. Dans certains cas, ces besoins sont partagés avec les employeurs et dans d'autres, ils lui sont spécifiques. Des services/programmes/mesures doivent pouvoir être offerts en regard de ces besoins. Il faudrait, également, examiner la possibilité d'accompagner les grandes centrales syndicales afin qu'elles soient en mesure de mieux aider leurs syndicats affiliés dans ces domaines.

Acteurs concernés : principalement EQ et SSMO-PH.

Recommandation 10

Former pour outiller les différentes personnes concernées dans les milieux de travail, en matière de recrutement, d'intégration et d'adaptation éventuelle. Les besoins de formation pour implanter des façons d'être et d'agir plus inclusives pour les travailleurs.euses handicapés.ées, sont généralisés et diversifiés. Ces besoins se trouvent autant du côté des professionnels.elles en ressources humaines, des gestionnaires de proximité (superviseurs) que des équipes de travail. Du côté des syndicats, l'implantation de façons d'être et d'agir plus inclusives des travailleurs.euses en situation de handicap passe par un apprentissage en matière de négociation des conventions collectives inclusives des travailleurs.euses en situation de handicap et par un traitement équitable d'éventuelles demandes d'accommodement. Dans les organisations soumises aux programmes d'accès à l'égalité à l'emploi, le syndicat devrait être en mesure de devenir un acteur proactif dans la mise en œuvre et le suivi de ces programmes.

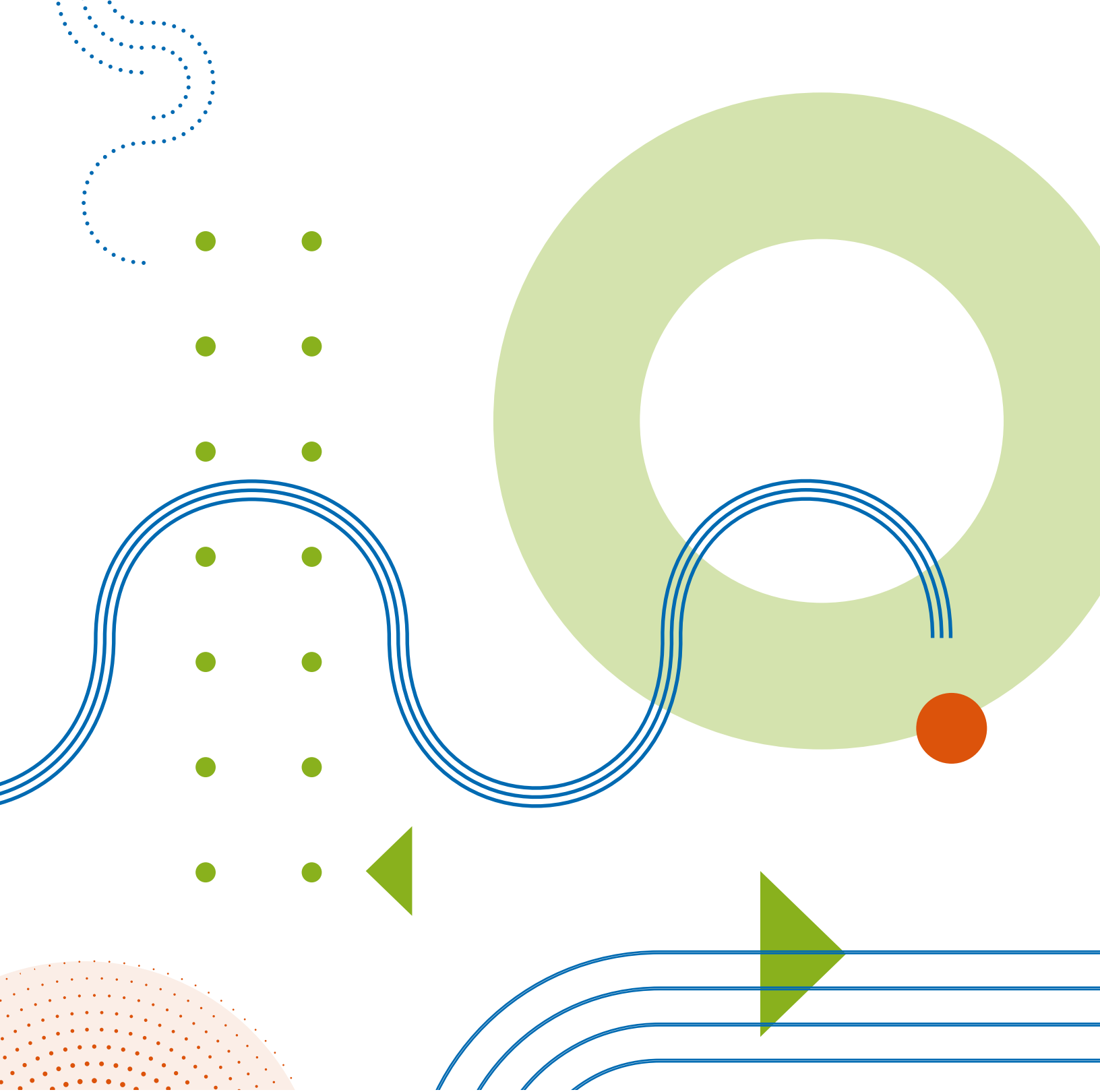
Acteurs concernés : EQ, formateurs experts (notamment issus des SSMO-PH), Conseillers.ères en ressources humaines agréés.ées (CRHA).

Recommandation 13⁷

Mieux accompagner les milieux de travail dans **1-** la réintégration de leurs travailleurs-euses devenus.es handicapés suite à un accident de la route ou suite à une lésion professionnelle; **2-** le maintien en emploi de leurs travailleurs.euses vieillissant.es devenus handicapés et **3-** dans le maintien en emploi de leur travailleurs.euses handicapés.ées devenus vieillissants.

Acteurs concernés : EQ, SSMO-PH, et autres acteurs intervenant autour de certaines de ces populations.

7 Les recommandations 11 et 12 ne visent pas les milieux de travail, dans leur globalité, et/ou les syndicats.



6020, rue Jean-Talon Est, bureau 400
Montréal (Québec) H1S 3B1

Téléphone : 514 341-7272, poste 215
Courriel : coordo.ccph@gmail.com

ccpersonneshandicapees.com

