

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



Comité Consultatif
Personnes handicapées

Obstacles à l'intégration, la réintégration et au maintien en emploi des personnes handicapées

Sous-représentation des personnes handicapées dans les organismes publics (il manque 20 000 personnes handicapées dans ce secteur d'emploi).

Une entreprise sur 10 du secteur privé, ayant 10 employés.ées et plus, comptait des personnes handicapées parmi ses ressources humaines.

14% des organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire comptait des personnes handicapées parmi ses ressources humaines.

Sur le marché du travail, les personnes handicapées sont sous-représentées avec des **écarts de 21% à 28% selon les classes d'âge**.

Le bassin de personnes handicapées non actives, âgées de 15 à 64 ans, est estimé 190 010 personnes, parmi lesquelles **30 000** sont à considérer comme des travailleurs.uses potentiels.elles.

- **Les stéréotypes et préjugés;**
- **Les obstacles physiques** (problèmes d'accès en lien avec l'architecture; enjeux de transport; adaptations à mettre en place, etc.);
- **Il est 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;
- **Ce sont les syndicats qui abordent plus particulièrement les enjeux de conditions de travail et de travail décent, comparativement aux employeurs.** Les syndicats s'interrogent 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.

Les facilitateurs

Au niveau de l'attitude : argumentaire destiné aux employés.ées; se centrer sur les compétences de la personne handicapée; contacts prolongés et réussis entre travailleurs.uses handicapés.ées et employeurs; ouverture de l'entreprise à la diversité visant aussi les personnes handicapées; ambassadeurs.rices connus.es ayant réussi dans le changement de la vision de leur handicap.

Au niveau physique : flexibilité; écoute des besoins des travailleurs.uses handicapés.ées; adaptations (du milieu de travail).

Au niveau organisationnel : soutien-conseil; accès à des experts; capacité de l'entreprise à former en emploi pour le développement des compétences des travailleurs.uses handicapés.ées; alliance entre employeur-Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH).

Les besoins d'accompagnement des syndicats

- Être bien informés 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).
- 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.

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.

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

QUELQUES RECOMMANDATIONS

- **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;
- **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'elles soient mieux orientées et référées;
- **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;
- **Offrir aux syndicats un soutien** 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.
- **Former pour outiller** les différentes personnes concernées dans les milieux de travail, en matière de recrutement, d'intégration et d'adaptation éventuelle;
- **Mieux accompagner les milieux de travail** dans **1-** la réintégration de leurs travailleurs.euses devenus.es handicapés.ées suite à un accident de la route ou suite à une lésion professionnelle; **2-** le maintien en emploi de leurs travailleurs.euses vieillissants.es devenus.es handicapés.ées **et 3-** dans le maintien en emploi de leur travailleurs.euses handicapés.ées devenus.es vieillissants.es.

Analyse et Rédaction : Lynda Binhas, Ph. D.
Conception graphique : Anaïs Demoustier

©2022. Tous droits réservés.

Avec l'aide financière de : **Commission des partenaires du marché du travail**

Québec 