



**Réponse à la consultation du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

## **Pour une chance égale en emploi**

Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi  
des personnes handicapées

présenté le 5 février 2007

par la

**Fédération des Mouvements Personne D'Abord du Québec**

3958, rue Dandurand, local S-4 Montréal, Québec H1X 1P7  
téléphone : 514-723-7507 - télécopieur : 514-723-2517 - courriel [fmpdaq@bellnet.ca](mailto:fmpdaq@bellnet.ca)

## Avant-propos

La Fédération des Mouvements Personne D'Abord du Québec est un organisme à but non lucratif ayant pour mission de promouvoir l'égalité et la défense des droits de toutes les personnes adultes vivant avec une « déficience intellectuelle ». Les Mouvements Personnes D'Abord se distinguent par une politique du « Par et Pour », c'est-à-dire que l'organisme est dirigé **Par** les personnes vivant avec une « déficience intellectuelle » et **Pour** eux-mêmes.

Notre organisme a des membres dans plusieurs régions du Québec. Nous représentons 14 associations régionales et plus de 1 500 membres actifs dans nos Mouvements. Dans l'exercice de ses fonctions, les membres de notre organisme parlent au nom de tous les québécois présentant une « déficience intellectuelle », ce qui représente environ 230 000 personnes.<sup>1</sup> Dans les Mouvements et la Fédération, les personnes mettent en commun leurs expériences et leurs connaissances et acquièrent des compétences sur les sujets qui les préoccupent. Ils expriment leurs besoins et leurs inquiétudes, décident de leurs revendications et posent des gestes pour faire connaître leurs positions et défendre leurs droits.

La question de l'accès à un emploi rémunéré a toujours été un des dossiers importants pour nos membres. À ce sujet nous sommes intervenus et avons partagé nos réflexions avec les différents ministères qui offrent des services d'aide à l'intégration à l'emploi, de plus nous nous concertons avec nos partenaires régionaux au sein des tables de concertation et nous travaillons pour la reconnaissance des acquis des personnes vivant avec une déficience intellectuelle.

L'exclusion des personnes ayant des limitations fonctionnelles du marché du travail, probablement dû à l'échec des plans d'embauche précédents et à la non-application des mesures existantes est toujours aussi criante. Quelles que soient les statistiques choisies, les résultats sont toujours les mêmes<sup>2</sup> et la situation a peu évolué et les constats se résument toujours de la même façon soit : *les personnes ayant des limitations fonctionnelles sont deux fois moins actives sur le marché du travail, elles sont moins scolarisées et leur niveau de pauvreté est évidemment plus important*. Il est important de préciser que les personnes vivant avec une DI sont parmi les moins représentées sur le marché du travail et elles se retrouvent de façon significative dans des conditions de stages à vie.

Il est temps de reconnaître que le « handicap » est un facteur important de chômage et qu'il constitue un frein à une réelle inclusion au marché du travail. Pourtant, depuis 1975, plusieurs documents, lois, plans d'action, politiques, devaient ouvrir les portes du marché du travail aux personnes handicapées. Pourtant cela n'a pas modifié leur niveau d'employabilité.

« On vas-tu passer à l'action ? » résume le sentiment exprimé par les Personnes D'Abord. Il est effectivement temps d'arrêter de parler et de mettre en action des mesures ou des façons d'organiser les services pour éliminer ou diminuer les obstacles à l'intégration en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles. « Ça fait longtemps qu'on attend et ça n'évolue pas? » Nos membres souhaitent que cet avis ne soit pas un parmi temps d'autres mais qu'il soit pris en considération, parce que se sont eux qui vivent la situation.

---

<sup>1</sup> Selon le taux de prévalence de la déficience intellectuelle estimé à 3% appliqué à la population québécoise

<sup>2</sup> *Enquête québécoise sur les limitations d'activités (EQLA 1998)*, l'*Enquête sur participation et les limitations d'activités de Statistiques Canada (EPLA 2001, « La participation sociale des personnes handicapées, principaux constats »* (2006),

## **1. ASSURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

### ***Questions soumises***

*Quelles actions faut-il entreprendre pour que l'égalité de droit assurée aux personnes handicapées par la législation québécoise se traduise réellement par une égalité de fait ?*

*Quelle devrait être à cet égard la contribution des employeurs, des milieux de travail, des syndicats et de l'État ?*

*Comment favoriser la mise sur pied volontaire de programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les entreprises qui ne sont pas assujetties à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ?*

### **Pour une égalité de fait**

Le contexte a changé depuis les années 70. Nous sommes passé de l'État providence au désengagement de l'État et à la privatisation des services publics. Le monde du travail et des organisations syndicales a changé, de même que les critères de sélection pour l'embauche des travailleurs et travailleuses. L'acquisition d'un diplôme devient une nécessité.

Il est évident que nous sommes d'accord avec les récentes modifications à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics qui considère maintenant les personnes handicapées comme un groupe victime de discrimination en emploi et l'obligation pour les employeurs concernés à embaucher des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Nous souhaitons maintenant que ces dispositions (25% des postes de la fonction publique doit être occupés par des personnes issues des groupes ciblés) soient respectées et se traduisent par des résultats concrets. Il est temps que le monde du travail ait une compréhension globale de la personne, qu'il reconnaisse ses besoins, son droit à un choix libre et éclairé et sa participation dans les processus d'orientation et de décisions. Il faut qu'une politique sur l'intégration et le maintien en l'emploi soit accompagné de la reconnaissance de l'expertise et des compétences des personnes ayant des limitations fonctionnelles et que l'on y intègre l'obligation d'accommodement et l'accessibilité universelle.

Pour que les employeurs passent à l'action, fassent de l'éducation à la différence auprès de leur personnel et de leurs employés et offrent des emplois justement rémunérés, permanents et de qualité pour les personnes handicapées, il faut de véritables mesures incitatives. Il est nécessaire que le monde syndical soit largement impliqué dans le processus d'intégration des personnes handicapées au monde du travail, ils ont les moyens et les structures pour faire de la sensibilisation auprès de leurs membres et ils devraient eux-mêmes adopter des politiques d'intégration. Beaucoup d'obstacles vécus par les personnes DI viennent des conventions collectives et les représentants syndicaux sont peu disposés à défendre leurs travailleurs handicapés.

Il est nécessaire de faire davantage pour bien informer autant les employeurs et que les personnes et leurs proches de tous les services existants pour les personnes et des facteurs entourant leur participation en milieu de travail. Il faut soutenir l'obligation d'accommodement auprès des employeurs pour qu'ils rendent les lieux de travail plus accessibles et mieux adaptés pour permettre à la personne d'accéder à un emploi, de le conserver et de bénéficier de promotions.

## 2. ÉTABLIR DES OBJECTIFS DE RÉSULTATS

### *Questions soumises*

*Quels sont les meilleurs indicateurs à utiliser pour suivre l'évolution de la participation des personnes handicapées au marché du travail :*

- *La part relative des personnes handicapées dans la population en emploi ?*
- *Les taux d'activité, d'emploi et de chômage ?*
- *Le nombre absolu ?*
- *D'autres indicateurs ?*

*Doit-on viser l'amélioration de ces indicateurs pour la population handicapée ou plutôt la réduction des écarts entre la population handicapée et le reste de la population ?*

*Réduire de 50 % les écarts constatés entre la situation des personnes handicapées et celle de la population sans incapacité, est-ce un objectif réaliste, trop ambitieux ou pas assez ambitieux ?*

*Doit-on suivre la progression des personnes handicapées sur le marché du travail en distinguant les femmes et les hommes? Selon la gravité de l'incapacité (légère, modérée, grave ou très grave)?*

*Y a-t-il d'autres variables qu'il serait souhaitable d'utiliser pour suivre l'évolution de la situation (l'âge, l'origine ethnique) ?*

*Est-il suffisamment mobilisateur d'établir une ou des cibles nationales? Pourquoi? Devrait-on déterminer des cibles régionales ?*

*Un délai de dix ans pour atteindre les cibles fixées est-il réaliste, trop long ou trop court ?*

### **Des cibles claires et des correctifs en cours de route et surtout des résultats:**

La réduction de 50% de l'écart entre la population de personnes handicapées et non-handicapées n'est pas suffisante il faut réussir à éliminer totalement cet écart. Nous pouvons sûrement viser plus haut surtout en considérant que la nouvelle génération a vécu l'intégration dans le milieu scolaire, est un peu plus scolarisée et aspire davantage à l'autonomie. Il faut que la stratégie nationale vise la progression des personnes handicapées sur le marché du travail dans son ensemble dans un principe d'évolution et non de compétition avec les personnes sans incapacité. Les calculs ne doivent pas se faire sur le taux de chômage mais davantage sur les taux d'activité ou d'emploi car bien souvent les personnes ayant des limitations fonctionnelles ne sont pas ou ne sont plus à la recherche d'un emploi et non comptabilisées dans les taux de chômage.

Le délai proposé, de dix ans pour l'atteinte des objectifs de la politique, est correct si on veut que la stratégie donne des résultats significatifs mais il faut nécessairement des évaluations et des suivis fréquents. Si nous voulons évaluer des résultats, apporter des correctifs efficaces et cibler des mesures de redressement, il faut des indicateurs précis. Nous croyons que la distinction entre les hommes des femmes est importante, les hommes étant encore aujourd'hui plus intégrés au marché du travail que les femmes. Des cibles par âge sont également nécessaires, puisque les chances de trouver un travail diminue avec l'âge et il faut pouvoir agir de façon spécifique sur certains groupes. La distinction sur l'origine ethnique pourrait également permettre de rejoindre plus particulièrement certaines communautés et agir sur l'intégration globale de ses groupes à la communauté.

**Par contre, aucune distinction ne devrait-être faite en regard des incapacités car elle pourrait porter préjudice à un groupe par rapport à un autre.**

Le Québec comme société doit se donner des cibles nationales pour envoyer un message clair aux grands acteurs du monde du travail et tenter par des standards nationaux de diminuer les disparités régionales. Mais les régions doivent nécessairement emboîter le pas avec un plan d'action et des objectifs précis qui répondent aux spécificités du marché du travail de leur milieu et aux besoins des partenaires locaux. Avec des mesures concrètes et un suivi rigoureux, nous pourrions avoir des surprises avec la nouvelle génération qui est plus active.

### **3. RECONNAÎTRE LE POTENTIEL DES PERSONNES HANDICAPÉES ET EN SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT**

#### **Questions soumises**

Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposés ?

Quels moyens devrait-on mettre en oeuvre au regard des pistes d'action proposées ?

Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour soutenir le développement du potentiel des personnes handicapées ?

#### **Une formation adaptée et la reconnaissance des apprentissages et compétences**

Quand les Personnes D'Abord nous parlent de la formation voici ce qu'elles ont à nous dire !

☛ *« La difficulté est de réussir les cours au complet. Il y a toujours des blocages. Faut des cours adaptés pour qu'on puisse apprendre et avoir un diplôme. J'ai fait une formation en désinfection de jouet, j'ai un travail aujourd'hui avec un contrat d'intégration au travail. J'ai été pour des emplois par moi-même, tout seul, j'ai pas réussi, les employeurs y veulent le secondaire V. »*

Si l'on veut réellement éliminer les mesures discriminatoires en emploi, il faut absolument que l'accès à l'éducation, à la formation continue et à l'acquisition de compétences devienne une réalité. Dans notre société actuelle, l'emploi reste encore un des moyens de reconnaissance de l'exercice de la citoyenneté et il faut que les personnes ayant des limitations fonctionnelles puissent l'exercer de façon pleine et entière. Bien sûr, il faut favoriser la transition entre l'école et le milieu du travail et l'obtention du diplôme d'études mais il faut également offrir des formations spécifiques et adaptées aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle pour que celles-ci développent des compétences et des habiletés. Il faudrait pouvoir reconnaître par une attestation les apprentissages et les compétences acquis dans les services de stage en emploi des CRDI et soutenir davantage les entreprises et les syndicats intéressés à offrir des formations ciblées à leurs milieux. Il faut également agir régionalement, développer des projets de formation qualifiants et favoriser l'accès à des programmes d'apprentissage en lien avec les besoins locaux.

#### **Il faut en finir avec les stages à vie sans rémunération**

Quand les Personnes D'Abord nous parlent des stages et du travail voici ce qu'elles ont à nous dire !

☛ *« En stage on n'évolue pas. Ça fait plus de quinze ans que je passe le balai d'un stage à l'autre. J'aimerais ça apprendre des choses nouvelles mais souvent les employeurs ils ne veulent pas. Les intervenants eux y regardent en quoi je suis bon et je reste au balai. Les stages, c'est comme revenir en arrière, on n'avance pas. On fait beaucoup d'effort pour peu de reconnaissance, pas de diplôme... on travaille... mais on a même pas d'augmentation de notre allocation. D'un stage à l'autre ça ne donne rien, je me suis rendu compte que j'avais jamais plus. Les évaluations sont dans mon dossier. Y pourrait payer un peu, j'en fait des choses. »*

C'est un sentiment de déception que vivent les Personnes D'Abord face à leurs efforts pour s'intégrer dans le marché du travail. Le manque de continuité de service entre le CRDI, les services spécialisés de main-d'œuvre et Emploi-Québec fait que finalement on fait davantage de l'occupationnel que de l'intégration au travail. La possibilité de stages qualifiants rémunérés pour les personnes qui ne peuvent obtenir de diplôme d'études, c'est plus près des demandes et des aspirations des Personnes D'Abords que les stages à vie sans perspectives d'avenir. Les stages en emploi devraient être évolutifs et constituer un tremplin vers l'emploi. Les stages à vie ce n'est pas de l'égalité des chances.

Il faudrait s'assurer que la personne, surtout en DI, participe à l'élaboration de son plan de formation et aux objectifs à atteindre. Après avoir acquis des compétences dans ses tâches définies au début du stage la personne devrait évoluer dans ses apprentissages pour réaliser son projet de vie comme toute autre personne. Il faut un vrai salaire pour qu'elle soit considérée à sa juste valeur car bien souvent ses tâches sont les mêmes que les autres employés. Il serait aussi important d'augmenter les allocations de fréquentations pour faire en sorte qu'elles reflètent les dépenses réelles encourues par les participants lors de leur stage en entreprise.

Plusieurs mesures que nous demandons se retrouvaient dans les recommandations du rapport Pelletier<sup>3</sup> publié en 1998, entre autres : l'abolition des stages à vie et une réelle rémunération du travail accompli par les personnes ayant des limitations fonctionnelles, le maintien et l'augmentation de l'allocation de fréquentation, la reconnaissance des compétences, l'inclusion dans des emplois valorisants, rémunérés au taux du marché et transférables, l'accessibilité aux mesures actives et nous vous rappelons certaines autres :

📖 *«Que le programme Contrat d'intégration au travail (CIT) soit un programme à privilégier pour l'intégration en emploi des personnes handicapées en entreprises régulières et que, pour faciliter ce choix, il soit possible de changer la prestation de la sécurité du revenu en subvention salariale... »*

📖 *«Que le CIT remplace la présente formule des stages comme outil de maintien du travail régulier afin d'assurer aux travailleurs le salariat. La notion de stage devrait uniquement s'appliquer dans le cadre d'un programme de formation et devrait être limitée dans le temps. »*

**Le Ministère de la Santé et des Services sociaux dans un récent rapport synthèse <sup>4</sup> soulignait également que :**

📖 *«L'accès à la formation continue permettrait aussi de parfaire la scolarité de base et de répondre aux besoins qui se manifestent dans la démarche de développement de l'employabilité ».*

📖 *«Dans les années à venir, un défi majeur se pose : aller au-delà de la situation où les personnes ne sortent jamais du cercle de la préparation à l'emploi et n'arrivent pas à obtenir un emploi durable et de qualité. ».*

---

<sup>3</sup> Rapport Pelletier : L'intégration au travail des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires., 1998

<sup>4</sup> Support des stages en milieu de travail et intégration en emploi, rapport synthèse Phase 3 : Évaluation des services pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. MSSS, 2006

## 4. NEUTRALISER LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

### *Questions soumises*

*Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposés ?*

*Quels moyens devrait-on mettre en place au regard des pistes d'action proposées ?*

*De quels moyens disposez-vous ou quelles actions pourriez-vous entreprendre dans votre secteur d'activité pour neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail des personnes handicapées ?*

*Le financement des mesures d'accommodement devrait-il être assumé par les entreprises, par l'État ou par les deux ? Et selon quelles modalités ?*

*Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions à formuler sur ce thème ?*

### **Quand les Personnes D'Abord nous parlent d'obstacle à l'emploi voici ce qu'elles ont à nous dire !**

☛ *« Mon intervenant au CRDI ne connaît pas les services, ça fait plusieurs intervenants que j'ai et ils ne connaissent pas les programmes d'Emploi-Québec. Alors je fais un stage, j'arrête et je refais un stage. Moi, c'est les Services spécialisés de main-d'œuvre, y veulent plus m'aider, ils ont fermé mon dossier. J'ai eu une marraine quand j'ai commencé à travailler, c'était une employée et quand j'ai été capable toute seule je lui ai dit qu'elle pouvait me laisser aller seule, ça c'est un gros plus. Les employeurs y pensent qu'on peut tout comprendre tout de suite, j'ai besoin qu'on me répète les consignes après ça va, on dirait qu'ils nous mettent à l'épreuve pour pas que je réussisse. J'en ai fait des tas de stage, ça m'a donné de l'espérance, pis en dernière minute, on passe à un autre stage. C'est quoi l'affaire ?. Les gens non pas en confiance en nous, quand je suis pas payé c'est moi le meilleur, mais quand tu parles d'argent t'as un paquet défaut. »*

### **Des obstacles immenses à surmonter**

Les obstacles en emploi sont nombreux, dans un premier temps faut croire aux potentiels des personnes et développer des services et des outils pour pouvoir répondre aux particularités liées à la personne vivant avec une limitation fonctionnelle. L'approche à privilégier doit être une approche globale de la personne, selon ses besoins et dans une optique de continuum de services. La plupart des services et des programmes répondent de façon partielle ou ne sont pas accessibles, il faut donc offrir de façon continue et coordonnée des services à la formation, à la préparation et l'intégration en emploi pour la personne vivant avec des limitations fonctionnelles.

Les Personnes D'Abord favoriseraient la possibilité d'avoir une personne accompagnante, tout au long de la vie active en emploi des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, pour faire le lien avec l'employeur et s'assurer que les accommodements sont bien en place et que la personne a toutes les chances de maintenir son emploi. Cet accompagnateur devrait bien connaître les aspects liés au développement de l'employabilité ainsi que les particularités des personnes vivant avec une déficience intellectuelle.



Les services de stages actuels contribuent à maintenir les préjugés sociaux véhiculés concernant les incapacités des personnes. Dans la mesure où ces stages sont préparatoires à l'emploi, ils doivent être reconnus par Emploi Québec et les personnes devraient avoir accès à une prestation de participation offert par Emploi Québec pour couvrir leurs frais de participation.

Un employeur qui accueille des stagiaires sur une période de plusieurs années n'a pas l'obligation d'engager la personne. Il faut faire attention aux effets pervers des stages à perpétuité où les employeurs ne voient pas l'intérêt d'engager la personne et de lui verser un salaire. Le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec ont des responsabilités pour que les employeurs engagent une personne handicapée en leur offrant des mesures fiscales avantageuses. Il est important d'encourager les entreprises à adapter leur formulaire d'embauche et d'évaluation, à investir dans la formation et l'aménagement de mesures d'accommodement.

Il y a aussi un certain travail à faire auprès des personnes qui ont des limitations fonctionnelles pour mieux leur faire connaître le marché de l'emploi et les formations qui s'offrent à eux. Il est important de bien faire connaître les entreprises de travail adapté, dans certaines régions ces employeurs ont des postes qu'ils n'arrivent pas à combler.

Il est impératif de créer des liens étroits entre Emploi-Québec, les SSMO et les CRDI. Les intervenants spécialisés au niveau de la déficience intellectuelle devraient pouvoir offrir leur expertise afin de préparer la personne à l'emploi, d'adapter les postes de travail et d'intervenir pour permettre le maintien en emploi de la personne. Il ne faut plus travailler en silo mais en coopération où tous les acteurs qui gravitent autour de la personne n'ont qu'un seul et même but permette à la personne de se réaliser pleinement dans son milieu de travail.

L'intégration et le maintien en emploi passent par l'amélioration du transport en commun et du transport adapté : demande légitime des personnes pour leur permettre de se rendre au travail à des coûts raisonnables. La souplesse dans les horaires de travail et la possibilité de travail à temps partiel quand les capacités de la personne diminuent sont également des mesures qui devraient être encouragées et soutenues auprès des employeurs par l'état.

Pourquoi ne pas penser à développer des programmes d'employabilité plus adaptés aux particularités des organismes communautaires pour que l'organisme soit en mesure d'engager ses membres pour le travail interne? Celles-ci font déjà un travail important pour l'intégration et la participation sociale des membres qu'elles représentent.

## **5. FAVORISER LA PROLONGATION DE LA VIE ACTIVE ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE**

### *Questions soumises*

*Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposées ?*

*Quels moyens devrait-on mettre en oeuvre au regard des pistes d'action proposées ?*

*Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour contribuer au maintien en emploi des personnes handicapées et soutenir la progression de leur carrière ?*

*Serait-il pertinent d'inciter les employeurs et l'État à assurer, en priorité, la formation continue des personnes handicapées? Si oui, de quelle façon ?*

Le marché du travail est un marché difficile pour tous les travailleurs en recherche d'emploi, il arrive souvent que nous ayons besoin d'un conseiller en orientation et d'accompagnement dans nos démarches. Pour une personne vivant avec une déficience intellectuelle les obstacles sont déjà très nombreux et les besoins d'aide évidents. Il doit y avoir un protocole d'entente entre Emploi Québec, les Services de santé et services sociaux ainsi qu'avec le monde de l'éducation afin d'assurer le continuum de services. Dans la continuité d'un plan de service qui comprend l'intégration au marché du travail comme choix de réalisation de son projet de vie, la personne doit pouvoir recevoir des services d'accompagnement.

Il est évident que dans les pistes d'action suggérées, la sensibilisation des milieux de travail à leur responsabilité dans le maintien en emploi des personnes handicapées et le développement de leurs habiletés et leurs compétences en cours d'emploi pour que celles-ci évoluent professionnellement sont très louables, à partir du moment où elles ont un véritable emploi rémunéré. Pour favoriser le maintien en emploi, il faut poursuivre les efforts d'intégration avec la personne au-delà du placement en stage ou de l'embauche pour éviter de faire de l'occupationnel. Beaucoup de personnes se retrouvent seules et auraient besoin d'aide pour aplanir des problèmes d'intégration, assurer la mise en place des accommodements nécessaires à la réalisation de ses tâches, pour défendre ses droits de travailleur ou pour faire évoluer ses compétences et ses acquis. Une première expérience de travail qui ne fonctionne pas ne devrait pas la contraindre à une retraite bien avant l'âge mais plutôt faire l'objet d'un suivi pour identifier les problèmes rencontrés et poursuivre dans des orientations d'emploi qui conviennent mieux à ses expériences et à son potentiel.

De façon générale nous sommes d'accord avec les propositions contenues dans le document de consultation. Il est effectivement nécessaire d'ajuster les postes de travail et les conditions liées à l'exercice de l'emploi en fonction de l'évolution des limitations fonctionnelles. Pour que la personne handicapée reste au travail plus longtemps, il faut être à l'écoute de ses besoins pour déceler les problèmes affectifs ou physiques qui pourraient être en cause dans une perte d'intérêt pour son travail et ajuster les tâches, les horaires ou la nature du travail en fonction des nouvelles réalités.

## **6. SENSIBILISER LA POPULATION ET LES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AUX RÉALITÉS DES PERSONNES HANDICAPÉES**

### *Questions soumises*

*Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposés?*

*Les associations patronales et les comités sectoriels de main-d'oeuvre peuvent-ils jouer un rôle de meneur dans la promotion du recrutement des personnes handicapées? Si oui, de quelle façon?*

*Quels sont les meilleurs moyens pour inciter les employeurs, les syndicats et le milieu associatif à agir ensemble pour augmenter la participation des personnes handicapées au marché du travail?*

*Seriez-vous prête ou prêt à signer un engagement en faveur des personnes handicapées ?*

Nous ne pourrions pas être contre une campagne nationale de sensibilisation auprès des employeurs ou de toute autre initiative qui toucherait les acteurs du monde du travail. Chaque région, par le biais des tables de concertation travail devrait également présenter des projets de sensibilisation en concertation avec les employeurs et les syndicats locaux et en collaboration avec les organismes qui travaillent avec les personnes handicapées.

Durant la Semaine québécoise des personnes handicapées, tous les employeurs devraient inviter une personne handicapée, à passer la semaine ou quelques jours dans leur entreprise, en plus de sensibiliser les employeurs et employés, cela pourrait aussi sensibiliser la population. Cet événement devrait également être une occasion de sensibiliser les personnes vivant avec des limitations fonctionnelles à apprendre davantage sur le milieu du travail.

**Cette réponse à la consultation a été réalisée avec la participation :**

Des membres de tous les Mouvements Personne D'Abord en région

**En collaboration avec :**

Danielle Gratton,

Ressource-analyse pour la Fédération des Mouvements Personne D'Abord du Québec

**Le contenu de ce document sera présenté par :**

Louise Bourgeois, présidente et Nicole Chartrand , vice-présidente  
de la Fédération des Mouvements Personne D'Abord du Québec