

**MÉMOIRE
DE LA CONFÉDÉRATION
DES ORGANISMES DE PERSONNES
HANDICAPÉES DU QUÉBEC
(COPHAN)**

**« L'inclusion et le maintien en emploi
des personnes ayant des limitations fonctionnelles:**

ARRÊTONS DE REFAIRE LA ROUE »

Consultation sur le document intitulé
« Pour une égalité des chances en emploi :
Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien
en emploi des personnes handicapées »

JANVIER 2007

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION..... | 3 |
| CONSTATER L'ÉCHEC RETENTISSANT DE L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES | 6 |
| TENIR COMPTE DU CONTEXTE ACTUEL ET DES OUTILS EXISTANTS, EN PARTICULIER LA STRATÉGIE D'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL | 12 |
| UNE STRATÉGIE D'EMPLOYABILITÉ POUR LES PERSONNES AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES..... | 17 |
| La reconnaissance d'une problématique spécifique et son impact sur l'inclusion en emploi | 19 |
| L'utilisation et l'harmonisation d'une définition inclusive de « <i>Personne ayant une limitation fonctionnelle</i> »..... | 21 |
| La reconnaissance de la discrimination systémique et intersectionnelle et la mise en place de moyens spécifiques pour l'éliminer | 23 |
| La représentation et la participation des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes de défense collective des droits qui les représentent dans toutes les étapes de la mise en œuvre et évaluation de la stratégie..... | 25 |
| L'identification des responsabilités des différents ministères impliqués et une harmonisation des pratiques..... | 26 |
| La sensibilisation des milieux de travail publics, privés et communautaires et la formation des acteurs impliqués..... | 30 |
| L'évaluation de la mise en œuvre et le suivi..... | 31 |
| CONCLUSION | 33 |
| ANNEXE 1 : Les différents outils québécois, canadiens et internationaux existants ... | 34 |
| ANNEXE 2 : Définition de l'obligation d'accommodement..... | 41 |
| ANNEXE 3 : Définition de l'accessibilité universelle | 43 |
| LISTE DES MEMBRES DE LA COPHAN..... | 44 |

INTRODUCTION

La COPHAN, pour et par ses membres, est un organisme à but non lucratif, incorporé depuis 1985, qui milite pour la défense collective des droits et la promotion des intérêts des personnes ayant des limitations fonctionnelles, de tous âges, et de leurs proches. **Elle regroupe quarante-quatre regroupements nationaux et régionaux d'organismes et des associations thématiques de personnes ayant des limitations fonctionnelles et de leurs proches**, qui ont eux-mêmes des associations membres dans les régions du Québec. Elle rejoint toutes les limitations fonctionnelles : motrices, organiques, neurologiques, troubles d'apprentissage, intellectuelles, visuelles, auditives, parole et langage et santé mentale.

LA COPHAN s'appuie sur l'expertise et les compétences des personnes ayant des limitations fonctionnelles et de leurs proches et leurs recommandations doivent influencer les décisions politiques. Le mandat de la COPHAN est de favoriser la concertation entre ses membres, d'établir une collaboration avec le mouvement communautaire autonome des personnes ayant des limitations fonctionnelles et les partenaires, de représenter et de défendre les revendications de celles-ci auprès des instances décisionnelles.

La COPHAN est également membre de la Coalition solidarité santé, du Comité aviseur de l'action communautaire autonome, de la Ligue des droits et libertés du Québec, du Réseau de vigilance et de la Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles – secteur santé, services sociaux. Elle y représente le mouvement communautaire autonome des personnes ayant des limitations fonctionnelles et leurs proches. Elle adhère également aux grandes causes portées par ces organismes.

Grâce à la collaboration, à la consultation et à la concertation de ses membres, la COPHAN s'implique et intervient, aux niveaux fédéral et provincial, dans le vaste domaine des politiques sociales : la santé et les services sociaux, l'habitation, la famille et l'enfance, l'éducation et la formation continue, le transport, le travail, le développement de la main-d'œuvre, la justice, la sécurité du revenu, la culture, les loisirs, la fiscalité, l'aide juridique et l'accès à l'information.

La COPHAN attend depuis très longtemps l'application d'une réelle stratégie d'inclusion et de maintien en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Le mémoire de la COPHAN propose une série de recommandations en lien avec le document de consultation proposé par le MESS, selon l'article 63 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* adoptée en décembre 2004 :

« Intégration favorisée.

63. *Le ministre responsable du chapitre III de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (chapitre M-15.001) doit favoriser l'intégration au marché du travail des personnes handicapées par l'élaboration, la coordination, le suivi et l'évaluation d'une stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi de ces personnes et par la mise en place*

d'objectifs de résultats. Ces objectifs doivent avoir été élaborés en collaboration avec les milieux patronaux et syndicaux.

Organismes et ministères associés.

Sont notamment associés à ces travaux l'Office, le ministère des Affaires municipales et des Régions, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, le ministère des Finances, le ministère de la Justice, le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère des Transports, le ministère du Travail et le secrétariat du Conseil du trésor.

Consultation.

Ce ministre peut consulter un ou plusieurs organismes voués à la promotion des intérêts des personnes handicapées.

Rapport d'étape.

Ce ministre doit, en concertation avec l'Office et les autres ministres concernés et avant le 17 décembre 2007, présenter au gouvernement un rapport sur l'état d'avancement des travaux.

Dépôt.

Ce rapport est déposé dans les 30 jours suivants par ce ministre à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux.

Rapport et recommandations.

De même, ce ministre doit, au plus tard le 17 décembre 2009, effectuer une révision de cette stratégie, évaluer et mesurer la situation de l'emploi des personnes handicapées, les actions mises en oeuvre découlant de la stratégie et les effets de celle-ci et faire un rapport au gouvernement sur ces questions. Ce rapport doit également proposer des recommandations en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées.

Dépôt.

Ce rapport est déposé dans les 30 jours suivants par ce ministre à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux. »

À la lumière du document de consultation qui nous est présenté, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale souhaite «amorcer la mobilisation de tous les acteurs concernés, obtenir un consensus autour des axes d'intervention proposés, recueillir les avis sur les meilleurs moyens d'améliorer l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et convenir des principaux paramètres qui guideront le choix des objectifs de résultats à atteindre.». Le projet de stratégie du MESS est basé sur les 6 thèmes prioritaires suivants :

1. Assurer l'égalité des chances.
2. Établir des objectifs de résultats.
3. Reconnaître le potentiel des personnes handicapées et en soutenir le développement.

4. Neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail.
5. Favoriser la prolongation de la vie active et la progression de carrière.
6. Sensibiliser la population et les acteurs du marché du travail aux réalités des personnes handicapées.

Nous souhaitons indiquer au MESS qu'il faut éviter de refaire la roue, c'est à dire :

- **Constater l'échec retentissant de l'employabilité des personnes ayant des limitations fonctionnelles, malgré «les bonnes intentions» des différents gouvernements et des différents partenaires ;**
- **Tenir compte du contexte actuel du marché du travail et des outils existants, en particulier la *Stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail*, adoptée le 28 avril 1999 par la Commission des partenaires du marché du travail ;**
- **Bâtir une réelle stratégie d'actions concrètes et s'assurer que des résultats probants se réalisent par étapes : lors de l'évaluation en 2009 de la stratégie élaborée en 2007, 5 ans plus tard en 2012 et enfin l'atteinte de l'égalité en 2017 ;**
- **Utiliser les travaux sur l'actualisation de la politique d'ensemble «À part...égale».**

Vous trouverez, dans les pages suivantes, nos commentaires, nos propositions et des moyens concrets qui tiennent compte des particularités régionales et locales, permettant l'exercice du droit à l'égalité des personnes ayant des limitations fonctionnelles concernant le droit au travail, basé sur les principes suivants :

- **L'approche globale de la personne et la reconnaissance de ses besoins spéciaux, son droit à un choix libre et éclairé, sa prise de pouvoir sur sa propre vie, sa participation dans les processus d'orientation et de décision ;**
- **Le respect et l'application du droit à l'égalité, du droit au respect de la vie privée, du droit à l'accompagnement ;**
- **La reconnaissance de l'expertise des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des groupes qui les représentent : consultation et participation des groupes et personnes concernés (ex : Référence, formation, comité consultatif, etc.) ;**
- **La reconnaissance et l'application de l'obligation d'accommodement et de l'accessibilité universelle : information, accueil, connaissance des besoins ;**
- **La sensibilisation et les obligations des différents paliers de gouvernement, des différents ministères, des employeurEs des secteurs publics, privés et communautaires et des syndicats;**
- **La responsabilité du gouvernement et de tous ses ministères de l'application d'une réelle stratégie d'employabilité des personnes ayant des limitations fonctionnelles;**
- **L'obtention de réels emplois qualifiants, rémunérés au taux du marché et transférables.**

CONSTATER L'ÉCHEC RETENTISSANT DE L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES

Le document de consultation le signale et quelles que soient les statistiques choisies, le résultat est toujours le même, que ce soit selon l'*Enquête québécoise sur les limitations d'activités (EQLA 1998)*, selon l'*Enquête sur participation et les limitations d'activités de Statistiques Canada (EPLA 2001)* ou selon le document produit par l'OPHQ sur « *La participation sociale des personnes handicapées, principaux constats* » (2006), la situation est restée stationnaire. Globalement :

- **Les personnes ayant des limitations fonctionnelles sont deux fois moins actives sur le marché du travail que les personnes n'ayant pas de limitation fonctionnelle et presque trois fois plus inactives sur le marché du travail que les personnes qui n'ont pas de limitation fonctionnelle ;**
- **Les personnes ayant des limitations fonctionnelles sont moins scolarisées que celles qui n'ont pas de limitation fonctionnelle ; le double des personnes ayant des limitations fonctionnelles n'a pas de diplôme d'étude secondaire ;**
- **Cette situation est encore plus criante pour les femmes et les personnes issues des communautés ethnoculturelles, ayant des limitations fonctionnelles ;**
- **Le niveau de pauvreté est important.**

Pourtant, depuis 1975, plusieurs documents, lois, plans d'action, politiques, devaient permettre une réelle inclusion au marché du travail régulier des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Pourtant cela n'a pas modifié le niveau de l'employabilité des personnes ayant des limitations fonctionnelles :

Les années 80 :

En 1975, le Québec adopte la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui prévoit, à l'article 10 que «*Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.* »

La discrimination fondée sur la limitation fonctionnelle se compare à la discrimination fondée notamment sur le sexe ou les pratiques religieuses. Dans le domaine de l'emploi, lorsque les femmes ont été victimes de discrimination (ex : **Arrêt Action travail des femmes contre Canadien National** -1984) ou que des personnes ont vécu des situations discriminatoires en raison de leurs pratiques religieuses (**l'Arrêt « Renaud » Central Okanagan School District No**

23 c. *Renaud -1992*), l'obligation d'accommodement a permis une modification systémique du domaine du travail (emploi non-traditionnel - modification de quart de travail).

En **1977**, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* entre en vigueur et l'article 3 de la *Loi* interdit, dans les domaines de juridiction fédérale, la discrimination fondée sur «*la déficience*». Cette loi a pour objectif de veiller à l'égalité des chances et à l'élimination de la discrimination dans les domaines de compétence fédérale.

En **1978**, le gouvernement du Québec adopte la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, instituant l'Office des personnes handicapées du Québec. Dans cette loi, l'article 63 et les suivants obligeaient les employeurs ayant 50 salariéEs ou plus d'élaborer un plan d'embauche pour assurer l'intégration au travail régulier des personnes ayant des limitations fonctionnelles. En **1982**, l'application de ces articles semblait être une solution de rattrapage à l'immense retard que vivaient les personnes ayant des limitations fonctionnelles en matière d'emploi. Les plans d'embauche ont été déposés, mais les personnes ayant des limitations fonctionnelles n'ont pas été embauchées. Cet échec a été consacré en **1996** par l'arrêt des activités reliées à ce plan d'embauche.

En **1981**, le groupe de travail parlementaire du gouvernement du Canada produit le *Rapport Obstacles*, qui constituait un état de situation des personnes ayant des limitations fonctionnelles. (*Obstacles - Rapport du Comité spécial concernant les invalides et les handicapés* - Ottawa, Approvisionnement et Services Canada - 1981). Le chapitre 2 concerne l'emploi et les recommandations 19 à 36 sont à la base des travaux concernant l'inclusion en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles au niveau du gouvernement fédéral.

L'Année internationale des personnes handicapées, en **1981**, engendre l'élaboration de la Politique gouvernementale «*À part... égale, l'intégration sociale des personnes handicapées : un défi pour tous*.» Le gouvernement du Québec a adopté, en mars **1985**, les 15 grandes orientations de cette politique. Cette politique d'ensemble se voulait un plan d'action pour la décennie des personnes handicapées et là encore l'accessibilité au travail y était un élément significatif avec 19 recommandations.

En **1983**, le gouvernement du Québec rendait obligatoire pour chacun de ses ministères et organismes de compter au moins 2% de personnes ayant des limitations fonctionnelles parmi ses effectifs. En **2004**, soit 21 ans plus tard, 0.9% des personnes ayant des limitations fonctionnelles sont membres de la fonction publique.

En **1982**, la *Charte canadienne des droits et libertés* prévoit à l'article 15 une énumération non restrictive de motifs de discrimination qui reconnaît le droit de ne pas subir de la discrimination fondée sur «*les déficiences physiques ou mentales*».

En juin **1986** la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est adoptée au niveau fédéral, révisée en 1995 elle est sanctionnée, incluant les personnes handicapées, dans les groupes désignés. L'article 2 indique : « *La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences* ».

Les années 90 :

En **1991**, la COPHAN organisait, dans le cadre de la fin de la décennie des personnes handicapées, une commission consultative sur la situation des personnes ayant des limitations fonctionnelles du Québec. De nouvelles recommandations furent formulées et le travail y a encore bonne place : dans le cahier des recommandations issues des travaux des États généraux des personnes handicapées, en février **1993**, parmi les 25 recommandations liées à l'emploi, on peut lire :

- Que les gouvernements du Québec et du Canada ainsi que les contractuels, les fournisseurs et les sous-traitants gouvernementaux augmentent l'embauche des personnes handicapées à un minimum de 4% et que ceci soit en vigueur d'ici 24 mois;
- Que le ministère des Affaires municipales, en collaboration avec les municipalités, prévoit des mesures d'accès à l'égalité en emploi;
- Que les Conseils du trésor du Québec et du Canada procèdent à une évaluation de leur politique d'accès en égalité en emploi en tenant compte de tous les types de déficiences et qu'ils prennent toutes les mesures nécessaires pour rendre celle-ci plus efficace, en tenant compte de la réalité des femmes handicapées;
- Que le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada, en collaboration avec les personnes handicapées, élaborent une politique concrète d'accès à l'égalité en emploi (objectifs à atteindre, moyens d'y parvenir, évaluation constante pour les secteurs relevant de leur juridiction) et l'appliquent.

En **1996**, un autre comité parlementaire fédéral présidé par le député Andrew Scott dépose le rapport : « *Donner un sens à notre citoyenneté canadienne – La volonté d'intégrer les personnes handicapées.* ». Le chapitre 5 est consacré à « *La possibilité de travailler - intégration au monde du travail* ». 5 thèmes sont abordés : Un marché du travail favorable à l'intégration ; Les mesures d'assurance-emploi peuvent augmenter l'emploi des canadiens handicapés ; PRPPH – Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées ; Entrer sur le marché du travail ; Adapter les programmes du marché du travail ; Expertise en matière de politique et de programmes ; Prestation des services. Une série de recommandations est attachée à chaque thématique.

En **1997**, la COPHAN participe à la réflexion et à l'élaboration des recommandations contenues dans le mémoire du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes handicapées (CAMOPH) : « *Pour un réel parcours individualisé des personnes handicapées vers l'emploi.* » Ce

mémoire s'inscrit dans la réorganisation des services publics d'emploi et a fait consensus auprès des partenaires du CAMO-PH : le mouvement communautaire autonome des personnes ayant des limitations fonctionnelles, le patronat, les syndicats et les organisations de services. C'est sur cette base que le Groupe de travail de la Commission des partenaires du marché du travail pour le développement de l'emploi des personnes handicapées, où la COPHAN était invitée, a élaboré son mémoire, adopté par la Commission des partenaires le 9 juin 1999. Ce mémoire était une grande avancée pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles, en particulier la reconnaissance du "handicap" comme facteur de risque de chômage longue durée. ***La stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail*** est lancée en **avril 2001** par Emploi-Québec.

En **1997**, le ministère du Développement des ressources humaines Canada met sur pied le projet pilote du Fonds d'intégration.

En **1998**, dans le cadre du projet d'«*Union sociale*», le gouvernement canadien publiait «*À l'unisson : une approche canadienne concernant les personnes handicapées*», adopté par le fédéral, les provinces et territoires (à l'exception du Québec) et produit en 2000 le rapport «*À l'unisson 2000*», document qui fait un tour d'horizon de la situation des adultes ayant des limitations fonctionnelles au Canada par rapport aux personnes qui n'en ont pas, à l'aide d'indicateurs statistiques et d'expériences personnelles.

En février **1998**, dans le cadre du projet de révision de la *Loi 9*, la COPHAN élabore un mémoire, sur l'article 63 de la *Loi 9* : «*Le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi pour les personnes handicapées, une proposition fondée sur un réel partenariat.*». En juin de la même année, la COPHAN participe aux consultations de l'Office des personnes handicapées du Québec et s'oppose aux quotas d'embauche, privilégiant une stratégie globale de l'employabilité basée sur l'accessibilité des lieux de travail, la reconnaissance de l'obligation d'accommodement, des mesures de soutien et de compensation des coûts liés aux limitations ainsi que sur une obligation de résultat.

En **1998**, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* oblige les ministères et organismes gouvernementaux à supprimer les obstacles et à prendre les mesures d'adaptation nécessaires, à moins que ces dernières ne leur imposent une contrainte excessive. La Cour suprême du Canada avait déjà préconisé, en **1997**, dans l'arrêt *Eldridge c. Colombie-Britannique* et en **1999** dans l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, décision *Meiorin*, d'intégrer la suppression des obstacles à la participation, dans les politiques, les services et les programmes.

En décembre **1998**, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse recommandait à l'article 12 de la page 142 de son Bilan et perspectives «*Les programmes d'accès à l'égalité au Québec, maintenir les acquis, élargir le champ d'action*» :

« Considérant qu'en ce qui concerne les personnes handicapées, l'article 86 de la Charte offre un cadre d'intervention global qui permet de tenir compte de l'ensemble de la discrimination systémique et d'agir sur plusieurs fronts dans la recherche de solutions concernant ce groupe,

la Commission recommande que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires, de concert avec l'OPHQ et la Commission, pour rendre les programmes d'accès à l'égalité applicables aux personnes handicapées. »

Les années 2000

En **2000**, la COPHAN dépose et présente un mémoire sur le projet de *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les établissements publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*. Malgré tous nos efforts de sensibilisation, les personnes ayant des limitations fonctionnelles ne seront pas incluses, comme groupe désigné, consacrant ainsi l'exclusion des personnes ayant des limitations fonctionnelles, lors de son entrée en vigueur en 2001. Il faudra attendre **2004** et l'adoption de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* afin que les personnes ayant des limitations fonctionnelles soient incluses dans la loi.

En **2001**, le projet pilote *Fonds d'intégration pour personnes handicapées* est devenu un programme régulier.

En **2002**, la *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale* a été adoptée, à l'unanimité, le 13 décembre par l'Assemblée nationale du Québec.

En **2004**, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* est adoptée.

En **2004**, dans le cadre des travaux entourant le Plan de modernisation 2004-2007, le gouvernement a annoncé neuf projets de regroupements et réorganisations de structures dont la convergence des réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu. Cette restructuration des services publics d'emploi a été faite, **en janvier 2006**, au sein du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, par une intégration des fonctions «emploi» et «solidarité sociale», sous le nom d'*Agence Emploi-Québec*.

En **2005**, la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (loi 57)* est adoptée en juin, consacrant un programme particulier pour les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi. Le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille a rendu public les orientations stratégiques du Plan gouvernemental pour l'emploi intitulé «*L'emploi : passeport pour l'avenir*». La même année Emploi-Québec diffuse ses Plans d'action régionaux.

Le 1^{er} avril **2006**, le transfert du programme CTA de l'OPHQ à Emploi-Québec a été fait.

En **2006**, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale publie son Plan d'action «*Pour accroître l'accessibilité des services aux personnes handicapées*».

En décembre **2006**, la Politique gouvernementale «*L'accès aux documents et aux services offerts par le public pour les personnes handicapées*» est adoptée. L'obligation d'accommodement et l'accessibilité universelle sont deux moyens prévus par la loi.

Vous trouverez, en annexe I une liste impressionnante d'une partie de ces outils existants québécois, canadiens et internationaux qui tout au long des dernières années devaient favoriser l'inclusion et le maintien au travail des personnes ayant des limitations fonctionnelles.

Là encore, avant de refaire la roue, il faudrait s'assurer que ces politiques, lois, programmes, etc. soient appliqués, de même que les engagements du Québec aux outils internationaux, dont le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*.

Il faudrait également que les différents ministères arrêtent de travailler en silo et se renvoient les uns, les autres, les responsabilités favorisant le droit à l'égalité des personnes ayant des limitations fonctionnelles concernant le droit au travail.

TENIR COMPTE DU CONTEXTE ACTUEL ET DES OUTILS EXISTANTS, EN PARTICULIER LA STRATÉGIE D'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL, ADOPTÉE LE 28 AVRIL 1999 PAR LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

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. En 2006, le contexte politique est plutôt marqué par la *réingénierie* et la diminution du rôle de l'État, la privatisation des services, l'appel à la charité privée et à la responsabilité individuelle. La mondialisation, les accords de commerce, la déréglementation, les changements au code du travail, l'obligation de la réorganisation des unités d'accréditation dans le secteur de la santé et des services sociaux et la marchandisation des services publics régissent le monde économique et social. Le monde du travail et des organisations syndicales a, de ce fait, changé, de même que les critères de sélection pour l'embauche des travailleurs et travailleuses. L'acquisition d'un diplôme devient une nécessité.

Le fait de travailler n'arrive pas d'un coup à l'âge adulte, dans la vie d'une personne. Plusieurs domaines sont touchés : la vie quotidienne, la citoyenneté, l'éducation, la formation, la santé, le logement, le transport, l'accès à l'information, la communication, etc.

Le marché du travail ainsi que les conditions et la dynamique du travail ont changé. Le travail à temps partiel, atypique, de soir, de nuit, de fin de semaine, spécialisé devient pratiquement la norme. La mobilité devient un phénomène incontournable. Les travailleurs, travailleuses occupent de nombreux emplois au cours de leur vie. Les emplois moins spécialisés ont été déplacés dans des pays où la main d'œuvre est plus avantageuse pour les employeurEs. Le secteur d'économie sociale remplit les lacunes des services publics. *Dans l'Annuaire québécois des statistiques du travail «Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1997-2005 – volume 2 numéro 1 – deuxième trimestre 2006*, un portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1997-2005 est dressé. Les faits saillants de ce rapport signalent, entre autres :

- Une croissance en pourcentage de la population en âge de travailler et de la population active du groupe des 55 ans et plus, plus forte que celle des autres groupes d'âge ;
- Une hausse de la population active chez les femmes (17,9%), deux fois plus importante que celle des hommes (9,3%) ;
- Le niveau d'études de la population active s'accroît. Plus le niveau d'étude est élevé, plus la répartition entre les sexes tend vers l'égalité. Les femmes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires représentent 37,2% de la population active de ce niveau d'étude en 2005 tandis que chez les diplômés universitaires, la proportion est d'environ 1 personne sur 2 ;
- Le taux d'activité augmente, du fait de la croissance de la participation des femmes sur le marché du travail. Les jeunes (15-24 ans) ont la hausse la plus marquée du taux d'activité de tous les groupes d'âge (10,3%). Le taux d'activité se fixe à 66,2% en 2005. Il s'accroît avec le niveau d'études. Les diplômés universitaires affichent en 2005 le taux le plus élevé (80,7%).

- La population inactive croît pour les personnes de 55 ans et plus ; les autres groupes d'âge enregistrent une diminution. Les femmes constituent plus de 60% de la population inactive.
- L'emploi a connu la plus faible croissance de la période 1997-2005 (+1%). Les femmes ont obtenu les deux tiers des nouveaux emplois. L'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus affiche la plus forte augmentation parmi tous les groupes d'âge (+5,5%). L'emploi des diplômés universitaires augmente plus fortement que dans les autres niveaux d'études.
- Sur la période étudiée, dans l'industrie des biens, le secteur de la fabrication enregistre une croissance modérée de l'emploi, tandis que la construction affiche une forte hausse. Dans l'industrie des services, le secteur du commerce ainsi que celui des soins de santé et de l'assistance sociale ont généré plus de la moitié des emplois créés.
- Les femmes connaissent une plus forte hausse de l'emploi à temps plein que les hommes. Les hommes affichent une croissance plus élevée d'emploi à temps partiel. La part des hommes dans l'emploi à temps partiel demeure toutefois deux fois plus faible que celle des femmes (33,2% contre 66,8% en 2005). 45% des emplois des jeunes sont à temps partiel. L'emploi à temps partiel est peu présent dans l'industrie des biens (5%), par contre il est plus fréquent dans l'industrie des services (22% des emplois). Le secteur de l'hébergement et des services de restauration affiche le plus haut taux de présence de l'emploi à temps partiel. La croissance de l'emploi chez les travailleurs autonomes a été plus faible que celle des employés sur la période, ce qui a entraîné une baisse de leur proportion dans l'ensemble de l'emploi.
- La croissance de l'emploi temporaire est plus forte que celle de l'emploi à temps permanent, tant chez les femmes, que chez les hommes et dans tous les groupes d'âge. 3 emplois sur 10 sont temporaires chez les jeunes, 1 sur 10 chez les personnes âgées entre 25 et 44 ans. La présence de l'emploi atypique est bien différente selon le groupe d'âge : environ 60% chez les 15-24 ans, 45% chez les 55 ans et plus, 30% chez les 24-44 ans et les 45-54 ans. La plus forte croissance est observée chez les 55 ans et plus.
- L'emploi non syndiqué (+ 22,6 %) augmente plus fort que l'emploi syndiqué (+ 16,3%), ce qui implique une diminution du taux de présence de l'emploi syndiqué, passant de 41,5% en 1997 à 40,2% en 2005. La croissance de l'emploi syndiqué est élevée chez les jeunes travailleurs (+62,9%) et les travailleurs les plus âgés (+81%). Un emploi sur 4 chez les jeunes. Pour les personnes de 55 ans et plus, la croissance est stable (environ 40%).
- L'industrie des biens affiche une proportion d'employés plus élevée que l'industrie des services. L'industrie des services publics présente la plus forte proportion d'employés syndiqués (79,9%).
- L'emploi à temps plein (+19,4%) progresse plus que l'emploi à temps partiel (=12%) dans le secteur public. C'est l'inverse dans le secteur privé : temps partiel (+23, 8%), temps plein (+19,9%).
- Parmi tous les employés ne détenant pas de diplôme d'études secondaires, 8,3% travaillent dans le secteur public tandis que 43,3% des employés possédant un diplôme universitaire y travaillent.
- De plus en plus d'étudiants occupent un emploi (42,5%). La proportion d'étudiantes occupant un emploi est plus importante (46,7% pour les femmes et 37,8% pour les hommes).
- Le taux d'emploi augmente, l'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin se rétrécit. La croissance du taux d'emploi la plus importante est relevée chez les jeunes. Les personnes les

plus scolarisées affichent les taux d'emploi les plus élevés. Il augmente pour chaque niveau d'études sauf pour le niveau universitaire.

- Le nombre de personnes qui cumulent plusieurs emplois est en forte croissance (+38,8%) et cela est principalement le fait des femmes. 87,7% des personnes qui cumulent des emplois se concentrent dans le secteur des services.
- Le nombre de chômeurs a diminué de 74 200 personnes, principalement des hommes. La durée du chômage baisse (20,5 semaines). Le taux de chômage est de 8,3% en 2005. Le taux de chômage est toujours plus élevé chez les personnes les moins scolarisées.

D'autres documents sont disponibles sur le site de Statistiques Québec en particulier au niveau de la rémunération, la durée du travail, les mouvements de main d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et sécurité du travail (*Annuaire québécois des statistiques de travail «Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail» Volume 2, numéro 2 – 4^e trimestre 2006*) et au niveau des données administratives mises à jour le 10 janvier 2007.

Si nous établissons un parallèle avec les statistiques concernant les personnes ayant des limitations fonctionnelles, fournies dans les documents de la consultation, tirées de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)* de 2003, réalisée par Statistique Canada, l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activité (EPLA)* de 2001 et l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EEFA)* de 2002, nous comprenons l'écart et les obstacles importants qui existent pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles, dans le cadre de l'inclusion et du maintien en emploi. Toutefois, nous avons certains doutes sur la qualité de ces statistiques, dans la mesure où elles ont été réalisées dans le cadre du recensement, en particulier EPLA 2001 :

- **Le taux d'incapacité augmente fortement avec l'âge ;**
- **La scolarité des personnes avec incapacité est nettement plus faible que celle des personnes sans incapacité ;**
- **Les personnes avec incapacité sont sur-représentées chez les personnes à faible revenu.** Ainsi, 46,1 % des personnes avec incapacité ont un revenu inférieur à 15 000 \$ alors que cette proportion est de 32,1% chez les autres personnes ;
- **La participation au marché du travail des personnes avec incapacité est bien en deçà de celle des autres personnes.** Le taux d'activité des personnes avec incapacités âgées de 16 à 64 ans n'est que de 61,3 % alors qu'il atteint 79,3 % chez les personnes sans incapacité. Le taux d'emploi des personnes avec incapacité (54,1%) est également beaucoup plus faible que celui des autres personnes (75,2 %) ;
- **Le désavantage relatif quant au taux d'emploi est semblable chez les deux sexes.** Chez les hommes comme chez les femmes, le taux d'emploi des personnes avec incapacité représente un peu moins des trois quarts du taux chez les autres personnes du même sexe. (Hommes avec incapacité : 57,2% ; sans incapacité : 79,3%) (Femmes avec incapacité : 51,3% ; sans incapacité : 70,9%) ;
- **Le désavantage relatif des personnes avec incapacité quant au taux d'emploi augmente avec l'âge ;**
- **L'écart des taux d'emploi entre les personnes avec ou sans incapacité est plus grand chez les personnes faiblement scolarisées.** Le taux d'emploi des personnes avec incapacité

ayant une scolarité primaire (32,6 %) n'est qu'un peu plus de la moitié du taux (59,0 %) chez les autres personnes faiblement scolarisées. L'écart entre les personnes avec ou sans incapacité est moins important chez les diplômés du secondaire (52,9 % versus 71,3 %) et chez les diplômés de niveau collégial ou universitaire (68,9 % versus 82,4 %) ;

- **Le taux de chômage des personnes avec incapacité est deux fois plus élevé que chez les autres personnes.** Selon l'EDTR, le taux de chômage des personnes avec incapacité est de 11,8 % contre seulement 5,9% chez les autres personnes âgées de 15 à 64 ans ;
- **Le désavantage relatif des personnes avec incapacité quant au taux de chômage augmente avec l'âge ;**
- **La durée moyenne du chômage est plus longue chez les personnes avec incapacité, surtout chez les hommes ;**
- **La durée moyenne du chômage des personnes avec incapacité augmente nettement avec l'âge ;**
- **La part du travail à temps partiel dans l'emploi total est moins importante chez les personnes avec incapacité que chez les autres personnes.** Chez l'ensemble des personnes avec incapacité de 16 à 64 ans, la part du travail à temps partiel dans l'emploi total est de 16,7 % contre 18,3 % chez les autres personnes. Ce phénomène est lié à la plus faible part du travail à temps partiel chez les hommes avec incapacité, notamment chez les jeunes hommes. Chez les femmes, le travail à temps partiel est aussi répandu chez celles qui ont une incapacité que chez les autres femmes. Il est plus fréquent chez les femmes avec incapacité âgées de 55 à 64 ans ;
- **Les personnes qui déclarent une incapacité sont sur-représentées dans certains secteurs d'activité.** Cette sur-représentation se manifeste notamment dans des secteurs où l'on retrouve une main-d'œuvre relativement âgée : foresterie, pêche, mines, pétrole et gaz, construction, transport et entreposage, gestion d'entreprise et services administratifs et finalement autres services ;
- **Les personnes avec incapacité sont sur-représentées dans certains groupes professionnels.** Cette sur-représentation se retrouve notamment dans des professions où la main-d'œuvre est relativement âgée : professions du secteur primaire, métiers de la construction, personnel de soutien familial et garderie, personnel d'hébergement, voyage, sport et loisir, transport et conducteurs d'équipement lourd ;
- **Le salaire horaire des personnes avec incapacité est globalement un peu plus élevé que celui des autres personnes ;**
- **Le taux de syndicalisation est globalement le même chez les personnes avec ou sans incapacité ;**
- **Les personnes avec incapacité bénéficient moins souvent d'activités de formation reliée à l'emploi.** Ce désavantage est particulièrement prononcé dans le cas de la formation formelle reliée à l'emploi et de la formation parrainée par l'employeur. Ainsi seulement 19 % des personnes avec incapacité âgées de 25 à 64 ans ont bénéficié de formation formelle reliée à l'emploi en 2002 contre 32,8 % chez les autres personnes. Elles sont en outre deux fois moins nombreuses à avoir bénéficié de formation parrainée par l'employeur (12,7 % versus 26,4 %). Dans ce dernier cas, les hommes avec incapacité semblent plus désavantagés que les femmes ;
- **Le taux d'emploi diminue fortement avec la gravité de l'incapacité.** En 2001, les personnes avec incapacité légère affichaient un taux d'emploi de 52,1 %. Ce taux baissait à

40,2 % chez les personnes avec une incapacité modérée et à seulement 20,8 % chez celles qui avaient une incapacité grave ou très grave. Le taux d'emploi semble en outre varier selon le type d'incapacité, bien que les différences soient plutôt modestes ;

- **Un peu plus de la moitié (55,1 %) des personnes en emploi ont déjà dû changer d'emploi, de genre de travail ou ont dû modifier la quantité de travail en raison de leur incapacité ;**
- **Chez les personnes en emploi ayant une incapacité, un peu plus de la moitié (53,8 %) ont affirmé avoir des besoins de services ou d'aménagement en milieu de travail ;**
- **Un peu moins du tiers des personnes avec incapacité ont affirmé qu'elles avaient au moins un besoin non comblé dans leur emploi actuel ;**
- **Chez les personnes en chômage et les personnes inactives avec incapacité, plus des deux tiers auraient besoin de services ou d'aménagement adapté si elles retournaient au travail.**

En 1999, le patronat, les syndicats, les organisations de services (services spécialisés de main-d'œuvre et centres de réadaptation) et le mouvement communautaire autonome des personnes ayant des limitations fonctionnelles était arrivé à un consensus sur l'inclusion en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles.

Cette stratégie d'intervention mettait de l'avant, en 1999, les 10 éléments suivants pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles :

- La reconnaissance d'une problématique spécifique ;
- Des responsabilités clairement identifiées et la formation du personnel ;
- Le recours à l'expertise spécialisée ;
- L'accessibilité des services ;
- La sensibilisation des milieux de travail et la formation des travailleurs et des travailleuses ;
- L'aide à l'embauche et à la formation des personnes handicapées ;
- La représentation du milieu associatif des personnes handicapées auprès de la Commission et d'Emploi-Québec ;
- Le transfert au secteur de l'emploi des programmes visant l'emploi des personnes handicapées ;
- La garantie d'un accès universel aux services de main-d'œuvre et de formation ; « la garantie d'un accès universel à tous les programmes de formation » ;
- L'évaluation et le suivi.

Il serait important de réellement mettre en œuvre cette stratégie, qui aurait du être évaluée en 2005, tout en l'adaptant aux réalités de 2007.

UNE STRATÉGIE D'EMPLOYABILITÉ POUR LES PERSONNES AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES

Actualisée en 2007 une stratégie d'employabilité pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles doit tenir compte des 7 éléments suivants :

- La reconnaissance que le fait d'avoir une limitation fonctionnelle est une problématique spécifique et son impact sur l'inclusion et le maintien en emploi ;
- L'utilisation et l'harmonisation d'une définition inclusive de «personne ayant une limitation fonctionnelle » ;
- La reconnaissance de la discrimination systémique et intersectionnelle et la mise en place de moyens spécifiques pour l'éliminer ;
- La représentation et la participation des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes de défense des droits qui les représentent dans toutes les étapes de la mise en œuvre et évaluation de la stratégie ;
- L'identification des responsabilités des différents ministères et autres acteurs impliqués et une harmonisation des pratiques au niveau de :
 - La formation des différentEs intervenantEs liéEs au milieu du travail, au milieu de l'éducation (primaire, secondaire, post secondaire et professionnel), au milieu de la santé et au milieu des différents acteurs impliqués ;
 - La garantie de l'accessibilité des services actuels et à venir et de l'information actuelle et à venir au niveau du recrutement, de la sélection, de l'embauche et de l'organisation du travail (horaire, convention collective, définition de tâches, vie syndicale et péri-professionnelle, etc.), peu importe la source de revenu, le statut de la personne et ses limitations fonctionnelles ;
 - La garantie d'un accès universel aux services généraux et spécifiques liés à l'employabilité (horaire, convention collective, définition de tâches, vie syndicale et péri-professionnelle, etc.) actuels et à venir et la garantie d'un accès universel à tous les programmes de formation actuels et à venir, peu importe la source de revenu, le statut de la personne et ses limitations fonctionnelles ;
 - Le transfert au secteur de l'emploi des programmes visant l'emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles ;
 - Le recours à l'expertise spécialisée en cas de besoin ;

- La sensibilisation des milieux de travail publics, privés et communautaires et la formation, des employeurEs, des syndicats, des travailleurs et des travailleuses ;
- L'évaluation de la mise en œuvre et le suivi :
 - L'obtention de résultats ;
 - La mise en place de mesures coercitives rattachées à la responsabilité des différents ministères et acteurs impliqués, en cas de non application de la stratégie ;
 - L'inclusion du groupe désigné «personne ayant des limitations fonctionnelles » dans toutes les autres stratégies d'employabilité ;
 - L'inclusion du groupe désigné «personne ayant des limitations fonctionnelles » dans tous les rapports et statistiques liés à l'emploi.

1) LA RECONNAISSANCE D'UNE PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE

L'exclusion systémique historique des personnes ayant des limitations fonctionnelles du marché du travail, probablement dû à l'échec total du plan d'embauche, de la non-application des mesures existantes et à un certain laxisme du gouvernement, n'a plus sa place. Il est temps de reconnaître que le « handicap » est un facteur de chômage de longue durée et constitue un frein à une réelle inclusion au marché du travail. Il faut également reconnaître que cette exclusion systémique débute bien avant la période d'inclusion au marché du travail.

Une stratégie visant l'élimination des obstacles systémiques, l'utilisation accrue du mécanisme de plainte de discrimination dans l'emploi prévue par la *Charte des droits et libertés du Québec*, l'introduction d'une obligation d'accommodement dans la *Charte des droits et libertés du Québec*, la participation au processus de partenariat engagé par les acteurs du marché du travail (Politique active du marché du travail) sont autant de thèmes favorisant l'inclusion des personnes ayant des limitations fonctionnelles au marché du travail et permettraient de combler un rattrapage immense.

Afin que les personnes ayant des limitations fonctionnelles aient accès au marché du travail, il faut reconnaître leur exclusion systémique à l'emploi, tenir compte des besoins de formation et encourager le potentiel d'acquisition de compétence. Il faut également qu'elles soient reconnues dans les autres stratégies d'employabilité concernant les femmes, les autochtones, les personnes issues des communautés ethnoculturelles, la jeunesse et les aînés.

Si l'on veut réellement éliminer les mesures discriminatoires et corriger les pratiques du système d'emploi, il faut absolument que l'accès à l'éducation et à la formation continue, l'obligation d'accommodement, l'accessibilité universelle et la reconnaissance du potentiel d'acquisition de compétences soient mis en application. Vous trouverez, en annexe une définition de l'obligation d'accommodement ainsi qu'une définition de l'accessibilité universelle.

- À cette fin l'élaboration et la réalisation des plans d'action prévus à l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* peuvent devenir un levier puisque chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que chaque municipalité locale qui compte au moins 15 000 habitants doit adopter un plan d'action annuel identifiant les obstacles à l'intégration des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans le secteur d'activité relevant de ses attributions, et décrire les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'inclusion des personnes handicapées dans ce secteur d'activité.

Il faut que ces plans d'action tiennent compte des items suivants :

- La mise en place de mesures assurant l'exercice des droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles, favorisant leur inclusion pleine et entière à la société au même titre que tous les citoyens et leur garantissant l'élimination de toute discrimination, exclusion ou restriction qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la

reconnaissance, la jouissance et l'exercice de tous les droits de la personne et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil et dans tout autre domaine, sur la base de l'égalité, et ce, quelles que soient leurs limitations fonctionnelles et l'utilisation de moyens pour pallier les situations de handicap.

- L'actualisation des orientations de la *Politique d'ensemble* « À part...égale » afin que les diverses mesures, le développement et l'organisation des ressources et des services qu'ils mettent en place soient basés, entre autres, sur les principes suivants :
 - L'inclusion pleine et entière des personnes ayant des limitations fonctionnelles et de leurs proches ;
 - La participation sociale ;
 - Le droit à l'égalité (et non pas l'égalité des chances) ;
 - Le droit à l'accommodement et à son application ;
 - L'accessibilité universelle ;
 - La reconnaissance et la pleine compensation des coûts liés aux incapacités ;
 - L'élimination des obstacles et l'interdiction d'en créer ;
 - La production de statistiques précises incluant la population des personnes ayant des limitations fonctionnelles et leurs proches, dans les différentes études, recherches et statistiques financées par le gouvernement, ses ministères et leurs réseaux, les instances régionales, locales et municipales et tous les organismes publics ou privés et concernant les domaines politique, économique, social, culturel et civil et dans tout autre domaine ;
 - L'inclusion en temps simultané à toutes les mesures offertes aux citoyens et citoyennes ;
 - La mise en place d'un échéancier de réalisation ;
 - La mise en place de mesures de contrôle, en concertation avec les acteurs concernés afin d'établir l'atteinte de résultat
 - L'obligation de résultats ;
 - L'évaluation des réussites et des écarts existants ;
 - L'attribution du budget nécessaire à la mise en œuvre et réalisation du plan d'action ;
- **L'application de la Politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* :**
 - L'Application et suivi de l'accessibilité universelle ;
 - L'Application et suivi de l'obligation d'accommodement
- **Le Suivi des programmes existants d'égalité en emploi dans tous les secteurs du marché du travail.**
- **La reconnaissance que le « handicap » augmente les risques de chômage prolongé et constitue un frein à une réelle inclusion au marché du travail.**

2) L'UTILISATION ET L'HARMONISATION D'UNE DÉFINITION INCLUSIVE DE « PERSONNE AYANT UNE LIMITATION FONCTIONNELLE » :

Selon la fiscalité, les différents régimes d'assurance ou d'assistance, les programmes divers, etc., nous retrouvons une certaine disparité dans la définition des personnes ayant des limitations fonctionnelles, malgré le fait que des efforts sont faits pour répondre à la définition de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*.

Nous demandons que la stratégie :

- Applique la définition de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* :
« Personne handicapée » : 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. » ;
- Harmonise les définitions des différents programmes des différents ministères selon le modèle de processus de production du handicap (PPH) :

La définition et son application que privilégie la COPHAN s'inspirent du modèle plus socio-politique et environnemental du Processus de production du handicap et rejettent les modèles bio-médicaux et économiques uniquement centrés sur la personne. L'interaction entre la personne ayant des limitations fonctionnelles et son environnement a une importance primordiale, en particulier au niveau de l'exercice de ses droits et de sa participation citoyenne. Ce concept oblige que tous les critères soient inscrits et que le gouvernement en tienne compte dans l'application. Nous proposons comme définition :

« Personne ayant une limitation fonctionnelle : toute personne ayant une déficience qui entraîne ou risque d'entraîner une incapacité sévère et persistante, incluant cyclique, ou toute personne ayant vécu ou vivant des problèmes de santé mentale, qui vit ou est susceptible de vivre des situations de handicap, ayant pour effet de réduire leur pleine participation sociale et citoyenne. »

○ **Définition de sévère et persistante :**

En accord avec le modèle du processus de production du handicap, la notion de « sévère » réfère à une échelle de mesure indiquant un degré de restriction à la pleine participation sociale, situé entre la capacité optimale et l'incapacité complète. La notion de « persistante » s'oppose à la notion de « temporaire » mais inclut la notion de « cyclique ».

- **Définition de situation de handicap :**
Une situation de handicap est une limitation dans la réalisation d'activités ou de rôles sociaux correspondant aux choix de vie de la personne ayant des limitations fonctionnelles en fonction de son identité personnelle et de facteurs environnementaux.
- **Définition facteur environnemental :**
Un facteur environnemental est une dimension sociale (facteurs politico-économiques et sociaux-culturels) ou physique (nature et aménagement) qui détermine l'organisation et le contexte d'une société.
- **Définition de participation sociale et citoyenne :**
La participation sociale et citoyenne correspond à la pleine réalisation des habitudes de vie, résultant de l'interaction entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux.
- **Définition de facteur personnel :**
Un facteur personnel est une caractéristique appartenant à la personne, telle que l'âge, le sexe, l'identité socioculturelle, l'origine ethnoculturelle, les systèmes organiques, les aptitudes, etc.
- Applique la non-discrimination en emploi en lien avec la déficience ou la limitation fonctionnelle réelle, perçue ou appréhendée (*Commission des droits de la personne (Mercier) c. Ville de Montréal* et *Commission des droits de la personne (Troilo) c. Ville de Boisbriand* – 13 février 1998. La Cour d'appel a clairement affirmé que la discrimination fondée sur le handicap vise tout autant le handicap objectivement constaté que l'exclusion fondée sur la perception d'un handicap.

3) LA RECONNAISSANCE DE LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ET INTERSECTIONNELLE ET LA MISE EN PLACE DE MOYENS SPÉCIFIQUES POUR L'ÉLIMINER :

- **La reconnaissance de la discrimination systémique :**

La discrimination systémique est une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à une exclusion de certaines catégories de personnes, dont les personnes ayant des limitations fonctionnelles. La discrimination systémique découle de politiques, pratiques et comportements qui font partie des structures sociales et administratives de l'organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation désavantageuse pour certaines catégories de personnes dont les personnes ayant des limitations fonctionnelles. Ainsi le système traite une catégorie de personnes différemment parce qu'elles appartiennent à cette catégorie. Il s'agit d'un résultat objectif découlant de ce traitement différent.

Actuellement afin qu'une personne ayant des limitations fonctionnelles ait accès à l'éducation, à la formation continue, à l'emploi, à la santé, à l'habitation, aux loisirs, à la participation citoyenne, au bénévolat, à la culture, au tourisme, etc., elle doit se conformer à la norme sur laquelle est constituée l'organisation du système d'éducation, de formation, d'emploi ou de santé. Or, le groupe de référence qui constitue la norme est composé de personnes n'ayant aucune limitation fonctionnelle. Cela a pour effet d'exclure les personnes ayant des limitations fonctionnelles, si l'obligation d'accommodement n'est pas appliquée. Afin que le droit à l'égalité soit vraiment respecté et appliqué, il faut qu'une personne soit considérée selon ses aptitudes et compétences en tenant compte de ses différences et ses besoins.

Nous rappelons qu'un traitement égalitaire n'est pas du tout la même chose qu'un traitement égal, identique ou équitable. Un traitement égal ou identique signifie que l'on traite toutes les personnes de la même façon. Un traitement équitable signifie qu'un traitement est accordé parce qu'il est juste de le faire. Un traitement égalitaire est un traitement qui doit viser à octroyer l'égalité des résultats.

- **La reconnaissance de la discrimination intersectionnelle :**

À partir de la littérature, des expertises des personnes (et en particulier de celle des femmes), nous nous sommes appropriés le terme de discrimination intersectionnelle, à la place de discrimination multiple. C'est une combinaison de diverses oppressions qui, ensemble, produisent quelque chose d'unique et de différent qui appelle à une action de redressement, non pas sur chacun des motifs de discrimination pris un par un, ou sur l'amalgame de plusieurs mais sur l'intersection de tous les motifs.

- L'inclusion des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans les groupes désignés qui vivent des discriminations en lien avec l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

4) LA REPRÉSENTATION ET LA PARTICIPATION DES PERSONNES AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES ET DES ORGANISMES DE DÉFENSE COLLECTIVE DES DROITS QUI LES REPRÉSENTENT DANS TOUTES LES ÉTAPES DE LA MISE EN ŒUVRE ET DE L'ÉVALUATION DE LA STRATÉGIE :

Cette section s'applique à tous les recommandations de la stratégie.

- La délégation d'unE représentantE des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes de défense collective des droits qui les représentent sur la Table de concertation régionale sur l'emploi et la formation des personnes ayant des limitations fonctionnelles et sur le comité aviseur au niveau national ; afin d'éviter les conflits d'intérêts, ce ou cette déléguéE ne devra avoir aucun lien avec les services d'employabilité publics ou communautaires ;
- La participation des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes de défense collective des droits qui les représentent à l'élaboration, à la rédaction, à la distribution et au suivi de tous les documents relatifs à la formation ;
- La participation des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes de défense collective des droits qui les représentent à l'élaboration, à la rédaction, à la distribution et au suivi de tous les documents relatifs à la mise en œuvre de la stratégie, à son évaluation et à son suivi ;
- La rémunération des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes de défense collective des droits qui les représentent, associés à cette participation.

5) L'IDENTIFICATION DES RESPONSABILITÉS DES DIFFÉRENTS MINISTÈRES IMPLIQUÉS ET UNE HARMONISATION DES PRATIQUES :

Actuellement chaque ministère ou organisme réalise ses propres activités de formation et ses adaptations en lien avec l'inclusion et le maintien en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Une enveloppe financière dédiée, sous la responsabilité du Conseil du trésor ou d'un ministère transversal, permettrait l'harmonisation des pratiques dans les différents ministères, organismes et entreprises publiques, communautaires et privées. Il serait nécessaire avec l'expertise et la participation des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des groupes qui les représentent d'avoir une harmonisation des pratiques au niveau de l'accès aux emplois disponibles, du maintien en emploi et de la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise, en particulier en ce qui concerne :

- **La formation des différentEs intervenantEs liéEs au milieu du travail, au milieu de l'éducation, au milieu de la santé et des services sociaux et au milieu des différents acteurs impliqués (employeurs, travailleurs, travailleuses syndiquéEs ou non-syndiquéEs, enseignantEs, étudiantEs, etc.) :**
 - La connaissance des différentes limitations fonctionnelles et des besoins spécifiques liés à celles-ci ;
 - L'application du droit à l'égalité : L'obligation d'accommodement, l'accessibilité universelle et la compensation des coûts liés aux limitations fonctionnelles ;
 - La connaissance des obstacles liés aux limitations fonctionnelles, aux préjugés et au contexte environnemental (santé, transport, communication, etc.) ;
 - La connaissance des ressources, moyens et recours ;
 - L'harmonisation et la simplification des demandes administratives.

- **La garantie de l'accessibilité des services actuels et à venir et de l'information actuelle et à venir au niveau du recrutement, de la sélection, de l'embauche et de l'organisation du travail (horaire, convention collective, définition de tâches, vie syndicale et péri-professionnelle, etc.), peu importe la source de revenu, le statut de la personne et ses limitations fonctionnelles :**
 - La nomination d'un responsable imputable et ayant l'expertise du dossier dans chaque ministère mandaté pour l'inclusion et le maintien en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles ainsi que la nomination de répondantEs imputables et ayant l'expertise du dossier aux niveaux local et régional, dont le mandat est : la mise en œuvre de la stratégie, l'évaluation, l'obtention de résultat et le suivi dans les plans nationaux, régionaux et locaux liés à l'emploi ;

 - La mise en place de rencontres trimestrielles ou semestrielles entre ces mandataires et le mouvement communautaire autonome des personnes ayant des limitations fonctionnelles pour s'assurer d'une harmonisation réelle des pratiques, de l'application de balises nationales aux paliers régional et local ainsi que de l'obtention

- de résultat, de l'évaluation et du suivi de la stratégie (formule Table Travail régionale et comité aviseur national) ;
- La mise à jour des diagnostics régionaux en collaboration avec les personnes ayant des limitations fonctionnelles et les organismes de défense collective des droits qui les représentent, par le biais des tables de concertation régionale sur l'emploi et du comité aviseur national ;
 - L'utilisation du Fonds de développement du marché du travail, du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et des mesures spécifiques dédiées aux personnes ayant des limitations fonctionnelles. (accommodement – CIT - ETA - Transfert des mesures passives en mesures actives, Stratégie jeunesse, etc.) ;
 - L'accessibilité universelle des sites Internet et Intranet, des technologies et de l'organisation du travail (formulaire d'embauche, définition des tâches, poste de travail, supervision, examen, formation professionnelle et continue, lieux de réunion, etc.) ;
 - L'obligation d'accommodement tant au niveau du matériel, des communications et des ressources humaines ;
- **La garantie d'un accès universel aux services généraux et spécifiques liés à l'employabilité (horaire, convention collective, définition de tâches, vie syndicale et péri-professionnelle, etc.) actuels et à venir et la garantie d'un accès universel à tous les programmes de formation actuels et à venir, peu importe la source de revenu, le statut de la personne et ses limitations fonctionnelles :**
 - Tout en maintenant des mesures spécifiques de rattrapage pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles, adapter tous les services de main-d'œuvre publics et communautaires et ceux qui ont des ententes avec les différents ministères (ex : Carrefour Jeunesse-emploi) et tous les programmes de formation pour l'inclusion et le maintien en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles tant au niveau du processus d'accueil, de la structuration et de la répartition du travail, de l'environnement et de la qualité de vie au travail, de la communication et de la supervision, de l'accessibilité physique et sensorielle des lieux et des moyens de communication ;
 - Mettre en application la politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* : accessibilité universelle et organisation du travail ;
 - Établir des liens entre tous les comités sectoriels de la main d'œuvre, en ce sens ;
 - Réviser la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (loi du 1%) ;

- Inclure les personnes ayant des limitations fonctionnelles dans tous les programmes de formation continue, en respectant le droit à l'éducation et le droit à l'égalité et en tenant compte que la formation continue doit favoriser le développement de la personne en tant que citoyenne et pas seulement l'inclusion au marché du travail :
 - L'accessibilité à la formation de base ;
 - Le respect du rythme des personnes ;
 - La reconnaissance des besoins spéciaux de toutes les personnes ayant des limitations fonctionnelles et la compensation des coûts liés aux limitations fonctionnelles afin qu'ils soient considérés comme faisant partie des frais assumés par le distributeur de la formation afin de respecter le droit à l'égalité avec les autres participantEs ;
 - La mise en place et la reconnaissance du relevé de compétence ;
 - La mise en œuvre de programmes de formation continue qualitatifs et qualifiants ;
 - L'application de l'obligation d'accommodement et de l'accessibilité universelle ;
 - Le choix de lieux alternatifs de formation continue.
- Appliquer l'obligation d'accommodement tant au niveau du matériel, des communications et des ressources humaines ;
- Rendre accessible, développer et créer des mesures de création d'entreprises et mettre en place des mesures spécifiques pour les travailleurs, travailleuses autonomes ayant des limitations fonctionnelles (réseautage, prêt à l'entreprise, etc.) ;
- Mettre en œuvre les recommandations du Rapport Pelletier, 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, l'élimination du cercle sécurité du revenu – mesure d'employabilité - chômage – sécurité du revenu, etc.
- **Le transfert au secteur de l'emploi des programmes visant l'emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles :**
 - Établir des règles claires de fonctionnement et de gestion avec le gouvernement fédéral concernant le *Fonds d'intégration à l'emploi pour les personnes handicapées* et les *Ententes bilatérales concernant le marché du travail visant les personnes handicapées* (ancien AEPH) avec la collaboration des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes de défense collective des droits qui les représentent ;
 - S'assurer d'une coordination efficace et d'une imputabilité de la gestion des différents programmes avec un souci d'harmonisation et de respect des réalités régionales, tout en évitant la disparité, avec la collaboration des personnes ayant des

- limitations fonctionnelles et des organismes de défense collective des droits qui les représentent ;
- Effectuer avec la collaboration des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes de défense collective des droits qui les représentent l'évaluation et le suivi des programmes CIT et CTA ;
 - Effectuer le suivi des impacts liés au projet Convergence et à la *loi sur l'aide aux personnes et aux familles* ainsi qu'à son règlement, avec la collaboration des personnes ayant des limitations fonctionnelles et des organismes de défense collective des droits qui les représentent.
- **Le recours à l'expertise spécialisée en cas de besoin :**
 - Préserver et bonifier l'expertise des ressources spécialisées de main d'œuvre ;
 - Promouvoir et réaliser l'accessibilité universelle de tous les services de main d'œuvre publics, privés et communautaires, garantissant l'accès en première ligne aux personnes ayant des limitations fonctionnelles, la référence aux services spécialisés ne se faisant qu'en cas de besoin spécifique ;
 - Veiller à ce que toutes les régions puissent bénéficier de ressources spécialisées, et évaluer la pertinence, selon la réalité régionale d'avoir une ressource spécialisée multi limitations fonctionnelles ou spécifique à une limitation fonctionnelle ;
 - Évaluer la pertinence de mandats régionaux ou supra-régionaux pour les services spécialisés ;
 - Clarifier les règles d'accès aux programmes généraux et spécifiques.

6) LA SENSIBILISATION DES MILIEUX DE TRAVAIL PUBLICS, PRIVÉS ET COMMUNAUTAIRES ET LA FORMATION DES ACTEURS IMPLIQUÉS

- **À l'aide de la formation décrite dans la proposition précédente, sensibiliser de façon continue :**
 - Les chambres de commerces et les centres locaux de développement (CLD) ;
 - Les gestionnaires des ressources humaines ;
 - Les étudiantEs en relation de travail, en gestion de ressources humaines et en management ;
 - Les différents syndicats ;
 - La fonction publique ;
 - Les entreprises privées ;
 - Les comités sectoriels de la main d'œuvre ;
 - La commission des partenaires du marché du travail ;
 - Les entreprises d'économie sociale ;
 - Les organismes communautaires et communautaires autonomes ;
 - Les responsables des programmes d'accès à l'égalité en emploi ;
 - Toutes les entreprises ayant des ententes de services avec l'état ;
 - Les corporations professionnelles ;
 - Les différents intervenantes du réseau médical impliqué dans l'emploi (ex : formulaire pour décrire les contraintes sévères à l'emploi et autres demandes en lien avec l'emploi : prestation spéciales, aides techniques, accommodement de poste de travail, etc.) ;
 - La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- **Mandater des représentantEs de ces différents secteurs sur les Tables travail régionales et au comité aviseur national ;**
- **Réaliser le suivi de la *Loi sur l'accès en égalité en emploi dans les établissements publics* ;**
- **Exercer le suivi des rapports de la Commission des droits de la personne sur l'accès à l'égalité ;**
- **Obtenir de l'argent neuf pour l'atteinte des objectifs fixés par la stratégie.**

7) L'ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI :

- **L'obtention de résultats :**

- Élaborer un échéancier d'obtention de résultats avec des objectifs précis :
 - L'obligation d'atteinte du taux d'embauche de 2% des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans la fonction publique d'ici 2009, date de l'évaluation de la stratégie. Nous rappelons que le plan d'action gouvernemental de 2003 « *La diversité dans la fonction publique* » avait prévu l'atteinte de 2% en 2007.
 - Obligation d'atteinte du taux d'embauche de 2% des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans les établissements publics d'ici 2009, date de l'évaluation de la stratégie ;
 - Augmentation de l'embauche des personnes ayant des limitations fonctionnelles, mobilité dans l'entreprise, promotion, etc. ;
 - Viser d'ici 10 ans une élimination de l'écart entre le taux d'activité des personnes ayant des limitations fonctionnelles qui veulent travailler et celui des personnes qui n'ont pas de limitation fonctionnelle, à tranche d'âge équivalente, avec une première évaluation de l'écart en 2009, une 5 ans plus tard et l'atteinte du taux d'activité équivalent avec les personnes qui n'ont pas de limitation fonctionnelle au bout de 10 ans ;
 - La réduction et l'atteinte de l'équivalence du taux d'activité doit prendre en compte la nécessité du rattrapage pour :
 - Les personnes ayant des limitations fonctionnelles plus importantes ;
 - Celles qui ont plusieurs limitations fonctionnelles ;
 - Les femmes ayant des limitations fonctionnelles ;
 - Les personnes ayant des limitations fonctionnelles issues des communautés ethnoculturelles ;
 - Les personnes ayant des limitations fonctionnelles autochtones ;
 - Les jeunes ayant des limitations fonctionnelles ;
 - Les aînéEs ayant des limitations fonctionnelles ;
- Obtenir l'inclusion du groupe « personnes ayant des limitations fonctionnelles » dans toutes les statistiques réalisées dans les différents domaines de l'emploi, de l'éducation et de la formation professionnelle et continue ; s'assurer que ces statistiques soient également qualitatives et non pas seulement quantitatives ; éviter de se baser sur des statistiques de type EPLA, reliés au recensement car elles diminuent la réalité et peuvent même entraîner des erreurs. Ceci est d'autant plus important que certains transferts fédéraux montaires se basent sur ces statistiques.

- Réaliser le suivi annuel des plans d'action en terme d'obtention de résultat : augmentation de l'embauche et du maintien en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles, formation qualifiante et transférable, plan de carrière et promotion, réduction de la pauvreté, etc.
- Obtenir à chaque étape de l'évaluation un rapport financier sur l'investissement accordé par chaque acteur concerné afin d'inclure les personnes ayant des limitations fonctionnelles sur le marché du travail.
- **La mise en place de mesure coercitives en cas de non application de la stratégie :**
 - Prévoir des mesures coercitives après 2009, dans les cas où les ministères et acteurs concernés ne répondraient pas aux objectifs et à l'atteinte de résultat de la stratégie. Nous avons fait preuve de compréhension et adhéré au principe du volontariat et de la sensibilisation pendant plus de 25 ans, sans changement majeur :
 - Pénalités financières directement réinvesties dans la stratégie et rattachées à la problématique et non pas dans une structure de gestion des pénalités ;
 - Mise en place de quotas avec obtention de résultat et pénalités financières si non atteints.

CONCLUSION

Nous souhaitons vivement que, cette fois :

- Cette stratégie soit mise en œuvre et appliquée par tous les acteurs concernés ;
- L'inclusion et le droit à l'égalité deviennent les principes de base d'une réelle stratégie d'inclusion et de maintien en emploi ;
- L'accès à l'éducation, à la formation continue et à l'acquisition de compétence deviennent 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 ;
- L'exercice des droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles, avec son corollaire qui est le droit à l'accommodement, doivent être inclus et appliqués dans toutes les politiques, lois, règlements, programmes, directives et services mis en place pour tous les citoyens et toutes les citoyennes. C'est une responsabilité sociétale qui permet l'égalité ;

Enfin nous espérons constater dans le rapport d'évaluation de la stratégie, en 2009, une avancée CONCRÈTE de l'employabilité des personnes ayant des limitations fonctionnelles, et des résultats dans tous les secteurs du marché du travail.

ANNEXE 1 : RÉFÉRENCES CONCERNANT L'EMPLOYABILITÉ POUR LES PERSONNES AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES

OUTILS QUÉBÉCOIS

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

Cette loi a été adoptée le **15 décembre 2004 sur division** : l'opposition et l'ADQ ayant voté contre son adoption. Dans cette loi plusieurs articles font référence au travail dont :

- L'actualisation de la politique gouvernementale *À part...égale* (17 décembre 2007) ;
- L'article 26.5 sur l'élaboration d'une *Politique d'accommodement raisonnable* concernant l'accès aux documents, y compris sous forme électronique et l'accès aux services offerts au public (17 décembre 2006) ;
- L'article 61.1 sur l'obligation d'un plan d'action annuel pour les entreprises comptant au moins 50 employés comprenant une description des différentes mesures destinées à réduire les obstacles à l'inclusion des personnes ayant des limitations fonctionnelles ;
- L'article 63 sur l'élaboration d'une stratégie d'intégration et de maintien en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles avec objectif de résultats ;
- L'inclusion des personnes ayant des limitations fonctionnelles comme 4^e groupe cible de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes public* ;
- D'ici l'abrogation des articles de loi sur les CTA, favoriser l'intégration au travail autre qu'adapté et avoir au moins 60% de personnes ayant des limitations fonctionnelles.

- **Plan d'action 2005-2006 de l'Office des personnes handicapées du Québec**

- **Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (loi 57)**

- Adoptée le 15 juin 2005 et sanctionnée le **17 juin 2005** ;
- Article 5, 5^e alinéa : « *offrir des moyens pour faciliter la participation des personnes handicapées aux mesures, programmes et services d'aide à l'emploi afin de favoriser leur intégration et leur maintien en emploi, en milieu de travail régulier ou en entreprises adaptées.* » ;
- Programme de solidarité sociale articles 67 à 73 ;
- Article 68 : « *Afin de favoriser l'atteinte des objectifs du Programme de solidarité sociale, le ministre peut offrir aux personnes qui y sont admissibles et conformément au titre I des mesures, programmes et services d'aide à l'emploi et d'aide et d'accompagnement social et, le cas échéant, d'adapter ceux-ci afin de répondre aux besoins particuliers des personnes visées. Il peut ainsi notamment contribuer à l'adaptation des emplois ou favoriser la réalisation d'activités de participation sociale et communautaire développées dans le cadre de stratégies locales d'insertion sociale.* » ;

- **Plan d'action gouvernemental en emploi.**

Publié en janvier 2005, ce document est intitulé « *L'emploi : passeport pour l'avenir* ». Il y reprend les grands arguments de *Briller parmi les meilleurs* : la démographie, la transformation de l'emploi, le vieillissement de la population, la mondialisation des marchés. Ce Plan comprend trois grandes orientations :

- Favoriser l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre et le développement continu des compétences ;
- Attirer et conserver davantage de personnes sur le marché du travail et contribuer ainsi à assurer un volume de main-d'œuvre suffisant dans chacune des régions du Québec ;
- Contribuer au développement économique et régional et favoriser ainsi le développement de l'emploi.

Dix-neuf (19) propositions sont prévues pour ces 3 orientations, toutes sont applicables aux personnes ayant des limitations fonctionnelles, toutefois certaines les touchent plus spécifiquement dont, entre autres :

PROPOSITION 6 : Le gouvernement du Québec présentera, d'ici à juin 2005, des propositions de mesures visant à adapter les régimes de retraite en vue de favoriser la retraite progressive.

PROPOSITION 7 : Le gouvernement du Québec déposera pour consultation publique, d'ici le printemps 2005, un projet de politique de conciliation travail- famille.

PROPOSITION 8 : Le gouvernement du Québec élaborera et mettra en oeuvre une stratégie globale visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

PROPOSITION 19 : Le gouvernement propose d'élaborer une stratégie d'intervention en développement des coopératives et des entreprises d'économie sociale.

- **Stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail, adoptée en 1999 par la Commission des partenaires du marché du travail avait une;**
- **Diffusion des Plans d'action régionaux d'Emploi-Québec en 2005** : « *le gouvernement mise sur un relèvement du niveau de qualification des personnes et une plus forte contribution au marché du travail de certains groupes moins favorisés à l'emploi, dont les travailleurs âgés, les femmes, les immigrants, les jeunes sans emploi et les prestataires de l'assistance emploi* » ;
- **Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale** :
Mise en place du Comité consultatif et suivi du plan d'action ;
- **Plan d'action 2006 du ministère de l'emploi et de la solidarité sociale « Pour accroître l'accessibilité des services aux personnes handicapées »**

Certains engagements correspondent à ce que la COPHAN demandait, toutefois :

- L'obligation d'accommodement est encore définie par « accommodement raisonnable » et les ressources ne font pas partie de la définition qui est la nôtre ;
 - Les documents ne seront accessibles que sur demande, sauf, les documents d'information générale sur l'offre de service des 4 principaux secteurs du ministère, soit la solidarité sociale, les services d'emploi, l'action communautaire autonome et les initiatives sociales et l'assurance parentale. En plus leur consultation se fait sur place.
 - Pour l'accessibilité des sites Internet, on parle d'une « *analyse communicationnelle qui permettra de définir un plan d'intégration* ». En clair cela veut dire que ce n'est pas demain la veille que les sites seront accessibles. La publication du plan d'intégration est prévue pour fin 2006, l'intégration des normes en 2007, 2008.
 - Au niveau de l'accessibilité physique, on parle « de prendre en compte les besoins particuliers lors de travaux de rénovation et des locaux consécutifs au développement du projet de convergence » des deux réseaux, celui d'Emploi-Québec, et celui de la sécurité du revenu. Or on sait que déjà que la porte d'entrée pour les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi est le Centre de communication à la clientèle qui n'est accessible que par téléphone.
 - Il semble que les obstacles et les moyens sont uniquement ciblés sur l'accessibilité à l'information et à la communication. En ce qui concerne l'offre de services, le ministère cite 3 études dont une qui a été publiée en 2006 ;
 - Peu d'information au niveau de l'élaboration d'un plan conjoint avec les principaux partenaires ministériels ;
 - Nous n'avons pas l'assurance d'être partenaire dans la mise en oeuvre et le suivi. Le présent plan d'action a été fait avec la « *contribution et la collaboration* » de personnes handicapées. On ne sait lesquelles et aucun groupe n'a été consulté. Nous avons insisté pour offrir notre expertise ;
 - Rien n'est indiqué sur l'embauche des personnes ayant des limitations fonctionnelles au sein du ministère, à part un vœu pieux dans les mesures envisagées « susciter l'embauche de personnes handicapées au sein du Ministère et de son organisation » ;
 - Rien n'est indiqué sur la formation des employés des CLE.
- **Loi favorisant le développement de la formation de la main d'œuvre**

Bilan des travaux de la Commission parlementaire portant sur l'étude du Rapport quinquennal 2000-2005 sur la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (anciennement loi du 1%) :

Mandats à la Commission des partenaires du marché du travail pour obtenir des résultats au plus tard le 15 septembre 2006 :

- « *Sur l'optimisation de l'utilisation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre en fonction d'objectifs structurants, pour l'économie du Québec, et de la nécessité de soutenir les petites et moyennes entreprises, y compris au moyen de regroupements, dont les mutuelles de formation.*

- *Sur l'allègement de la réglementation qui découle de la Loi avec l'objectif de faciliter la vie aux entreprises, notamment celles sur les exemptions ou les dépenses admissibles.*
- *Sur la manière la plus appropriée de favoriser la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences.*
- *Sur le renforcement du rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre de même que sur les façons les plus appropriées de mieux arrimer l'action de ces comités avec les préoccupations des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Ces recommandations devront tenir compte des orientations gouvernementales en matière de régionalisation et renforcer l'approche territoriale.*
- *Sur les suites à donner à l'expérimentation des mutuelles de formation.*
- *Sur l'adaptation de l'agrément des formateurs, tant internes qu'externes, aux nouvelles réalités.*
- *Sur l'instauration possible de comités de consultation (impliquant les employés) relativement à la formation au sein des entreprises afin de susciter une véritable culture de formation.*

Le gouvernement devra, en parallèle, poser les actions suivantes :

- *Examiner les divers aspects de ses lois fiscales qui visent les entreprises afin de proposer des allègements qui vont dans le sens des commentaires formulés lors de la commission. Un comité MESS-MRQ se mettra à l'œuvre au cours des prochains jours avec mandat de formuler des recommandations d'ici l'été 2006.*
- *Examiner les moyens à mettre en œuvre pour accroître les efforts consentis en matière de formation de base, d'alphabétisation et de francisation, tant dans les milieux de travail qu'auprès des chercheurs d'emploi. Un comité conjoint MESS-MELS se penchera sur ces questions avec la contribution de la CPMT et des organismes communautaires compétents à ce chapitre et ce, dans une perspective d'équité pour cette main-d'œuvre peu qualifiée et à risque d'exclusion dans une économie de plus en plus basée sur le savoir.*
- *Examiner les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'obtention de progrès rapides dans le domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences. Un comité conjoint MESS-MELS se penchera sur ces questions avec la contribution de la CPMT, notamment sur la question des passerelles entre la formation offerte en établissement scolaire et celle acquise en milieu de travail. Le rôle du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences devra être abordé par les membres de ce comité de même que le besoin d'une plus grande synergie avec les dispositifs de formation professionnelle et technique des réseaux de l'éducation.*
- *Intensifier la mobilisation des intervenants des établissements d'enseignement et des régions pour mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée en s'appuyant sur la relance des Tables régionales inter-ordres amorcées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.*
- *Mandater le MESS pour renforcer le rôle stratégique de ses services aux entreprises en matière de soutien et conseil aux employeurs relativement à la gestion des ressources humaines.*

- *Mandater le MESS, en collaboration avec le MELS, le MFQ et la CPMT, pour mener une réflexion sur le financement de la formation de la main-d'œuvre et évaluer si des moyens incitatifs comme le crédit d'impôt sont possibles et souhaitables. Cette réflexion interpelle tant le gouvernement que les entreprises, les syndicats et les individus dans la foulée des principes énoncés dans la politique d'éducation des adultes et de formation continue.*
- *Poursuivre les discussions avec le gouvernement fédéral afin de renforcer les moyens et les mesures de soutien pour la formation de la main-d'œuvre en emploi. »*

- **Stratégie jeunesse et plan d'action**
- **Formation continue**
- **Le Programme unifié sur l'équité dans la fonction publique**
- **Le Plan d'action sur la diversité pour les personnes handicapées**
- **Le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) ;**
- **Le Rapport Pelletier**

“L'intégration au travail des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires” : Rapport préparé à la demande de l'Office des personnes handicapées du Québec sur l'intégration au travail des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires, Office des personnes handicapées du Québec, Drummondville, 1998.

Ce rapport touche essentiellement les personnes vivant avec « une déficience intellectuelle » et celles vivant ou ayant vécu un problème de santé mentale. Il a été tabletté.

- **La Décision 88-151 du Conseil des ministres :**
« Le Conseil des ministres décide à la suite du mémoire daté du 16 mars 1988, présenté par le ministre délégué à la Famille, à la Santé et aux Services sociaux et portant sur la compensation des limitations fonctionnelles des personnes handicapées sans égard à leur revenu et celui de la famille (réf. : 8-0132),

d'accepter le principe de la compensation des conséquences financières des limitations fonctionnelles dans la détermination de l'aide matérielle, en autant que l'Office des personnes handicapées et les ministères et organismes concernés ne défraient que les dépenses essentielles à l'intégration d'une personne handicapée, selon la solution la plus économique et selon des modalités précises, et en conséquences :

- *ne pas tenir compte de la capacité de payer de la personne handicapée et de sa famille,*
- *Introduire, dans les programmes d'adaptation de véhicules et de domicile, des niveaux de décisions différents, selon les montants impliqués dans l'aide accordée pour répondre aux besoins essentiels de l'intégration,*

- *Et continuer l'adaptation de l'automobile personnelle, même dans les territoires où il existe un transport adapté subventionné,*

Selon les modalités prévues au mémoire du ministre délégué à la famille, à la santé et aux Services sociaux »

Cette décision constitue la reconnaissance par l'État de son rôle et de ses responsabilités quant à la réalisation du droit à l'égalité des personnes ayant des limitations fonctionnelles.

- **Les Profils régionaux sur le soutien financier gouvernemental en matière d'action communautaire**

Ces documents peuvent être intéressants concernant le financement des groupes et regroupements mais aussi comme outil de référence des différents organismes communautaires qui sont souvent un premier lieu d'implication et de travail réel (non subventionné) pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles.

- **Le Cadre de référence de Partenariat entre l'Agence de la santé et des services sociaux, les centres de santé et de services sociaux, les autres catégories d'établissements et les organismes communautaires.**

Ces cadres de référence ont un impact important puisqu'ils définissent le partenariat entre les agences et les organismes communautaires.

LES OUTILS CANADIENS :

- **Le Recensement Canada de 2006**

Ce recensement a un impact direct sur les statistiques dont se servent les gouvernements fédéral et provincial. C'est aussi un outil qui permet d'obtenir, dans un deuxième temps, certaines statistiques pour l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) concernant les personnes ayant des limitations fonctionnelles. Souvent l'argent public distribué dans des ententes bilatérales ou des programmes particuliers dépend de ces statistiques. Si ce recensement est mal réalisé ou que les personnes ne s'identifient pas, les résultats peuvent être désastreux (ex : baisse du montant du budget du Fonds d'intégration suite à EPLA 2001)

- **La Charte canadienne des droits et libertés de la personne**

« Droit à l'égalité

15. (1) *La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.*

(2) *Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »*

- **La Loi concernant l'équité en matière d'emploi**

« 2. La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Définition

« personnes handicapées » Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- 1. soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;*
- 2. soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.*

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. »

- **Le rapport Scott «Donner un sens à notre citoyenneté canadienne » – octobre 1996**

LES OUTILS INTERNATIONAUX :

- *La Déclaration universelle des droits de l'homme.*
- *Le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels ;*
- *L'observation générale numéro 5 «Personnes souffrant d'un handicap » Onzième session 1994 ;*
- *Le Programme Mondial d'Action concernant les personnes handicapées, adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 1982, lors de sa trente-septième session ;*
- *Les Règles universelles pour l'égalisation des chances des personnes handicapées adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies lors de sa quarante-huitième session, le 20 décembre 1993*
- *La Convention sur les droits des personnes handicapées, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, le 13 décembre 2006.*

ANNEXE 2 : DÉFINITION DE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

Plusieurs décisions de la Cour suprême, entre autres, l'arrêt «*O'Malley*» (*O'Malley c. Simpson's-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536), l'arrêt «*Meiorin*» (*Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission c.BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3), l'arrêt «*Renaud*» (*Central Okanagan School District No 23 c. Renaud* [1992]), l'arrêt «*Eldridge*» (*Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)*, [1997] 3. R.C.S. 624) **expliquent l'obligation d'accommodement. C'est un des moyens nécessaires pour obtenir le droit à l'égalité.**

Actuellement afin qu'une personne ayant des limitations fonctionnelles ait accès à l'éducation, aux services de santé et aux services sociaux, au travail, à la culture, aux loisirs, à l'information, etc., elle doit se conformer à la norme sur laquelle est constituée l'organisation de ces différents systèmes. Or, le groupe de référence qui constitue la norme est composé de personnes n'ayant aucune limitation fonctionnelle. Cela a pour effet d'exclure les personnes ayant des limitations fonctionnelles, si l'**obligation d'accommodement** n'est pas appliquée.

L'accommodement débouche sur des mesures permanentes et préférentielles, nécessaires pour atteindre et maintenir l'égalité de résultats pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles, modifiant à la fois la norme sur laquelle est fondée l'organisation du système ainsi que l'organisation de la mise en œuvre de ce système.

L'accommodement vise donc à adapter les règles, les pratiques et les exigences d'un système, de même que le matériel, les ressources humaines et les lieux de travail aux besoins des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Sans mesure d'accommodement, les obstacles, qu'ils soient liés à l'accessibilité architecturale, aux horaires, aux moyens de communication, aux méthodes employées, aux conventions collectives, aux coûts, aux préjugés, etc., sont maintenus et ont pour effet d'exclure les personnes ayant des limitations fonctionnelles de ces systèmes qui auraient pu être adaptés aux besoins liés à leur limitation fonctionnelle.

Le processus d'obligation d'accommodement se décrit ainsi :

- 1) Le gouvernement à l'obligation générale de respecter un droit et donc doit prendre des mesures «raisonnables» pour le respecter.
- 2) L'obligation d'accommodement est une partie intégrante du droit à l'égalité ;
- 3) Elle consiste à prendre des mesures raisonnables pour s'entendre avec la personne qui le demande, à moins que cela ne cause une contrainte excessive. C'est la contrainte excessive qui limite l'obligation d'accommodement pas l'adjectif raisonnable. « *Il faut plus que de simples efforts négligeables pour remplir l'obligation d'accommodement. L'utilisation de l'adjectif «excessive» suppose qu'une certaine contrainte est acceptable, seule la contrainte «excessive» répond à ce critère* » (Arrêt *Renaud*, *Central Okanagan School District No 23 c. Renaud* [1992]).

- 4) Les critères qui définissent les contraintes excessives ont évolué au fur et à mesure de la jurisprudence. Selon les juges, certains mentionnent les éléments pouvant constituer une contrainte excessive (MacIntyre), d'autres définissent un certain nombre de facteurs qui doivent être appréciés dans l'évaluation du degré de contrainte (Wilson). Dans l'arrêt Meiorin, trois critères définissent les contraintes excessives :
- **Les coûts exorbitants : ils représentent une contrainte excessive s'ils sont quantifiables ET qu'ils découlent de la mesure d'accommodement nécessaire ET qu'ils ont une importance telle qu'ils modifieraient la nature essentielle de l'entreprise ou ont une incidence telle qu'ils influenceraient considérablement sa viabilité.**
 - **L'impossibilité.**
 - **Le risque grave.**
- 5) *« Afin de prouver que sa norme est «raisonnablement nécessaire», le défendeur doit toujours démontrer qu'elle inclut toute possibilité d'accommodement sans qu'il en résulte une contrainte excessive, que cette contrainte révèle la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou d'un coût exorbitant » (Colombie Britannique (Public Service Employee Relation Commissions) c. BCGSEU [1999]).*
- 6) Si l'accommodement est possible, IL DOIT ÊTRE ADOPTÉ. Ainsi, le qualificatif «raisonnable » indique qu'il faut prouver que la mesure d'accommodement entraîne une de ces 3 contraintes excessives, autrement elle est possible.

ANNEXE 3 : DÉFINITION DE L'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

L'idée véhiculée par l'accessibilité universelle¹ est d'aménager un monde dans lequel toute la population, incluant les personnes ayant des limitations fonctionnelles, pourra vivre en toute liberté et en sécurité, aura accès aux mêmes lieux, aux mêmes services et aux mêmes activités, et pourra vivre les mêmes expériences, en même temps et de la même manière.

Mettre en pratique l'accessibilité universelle signifie par exemple, une utilisation similaire des possibilités offertes par un bâtiment ou un lieu public pour tous les usagers. Ainsi une entrée en pente douce servira à l'ensemble des usagers plutôt qu'une rampe d'accès pour les uns et un escalier pour les autres. Les trottoirs seront aménagés de telle façon que les bancs, les poubelles et les parcomètres ne constituent des obstacles pour personne.

Si l'accessibilité universelle référerait davantage à l'aménagement en prônant la réalisation d'environnements sans obstacles, tels que des bâtiments, des lieux, des infrastructures urbaines, des équipements ou des objets, il rejoint dorénavant d'autres domaines d'activités et permet de concevoir et d'implanter tout programme et service, toute mesure, en tenant compte de tous les groupes de la population visés par ces programmes, services et mesures.

Ainsi, appliqué aux communications et à l'information, le principe de l'accessibilité universelle implique des plans de communication et des moyens de communication et d'information conçus de façon accessible pour toutes les clientèles ou pour tous les groupes visés, y compris les personnes ayant une limitation fonctionnelle sensorielle, intellectuelle, des troubles d'apprentissage, etc.

En intégrant l'accessibilité universelle dès la conception même d'un projet, les solutions seront simples et esthétiques...à des coûts comparables à la réalisation traditionnelle. De plus, une habitation universellement accessible n'est pas destinée uniquement aux personnes ayant des limitations fonctionnelles : elle peut être occupée par n'importe qui, ce qui donne beaucoup plus de flexibilité qu'un logement qui ne serait adapté qu'à des besoins particuliers. En fait, l'accessibilité universelle (universal design ou barrier-free design, en anglais) est une tendance mondiale qui s'avère maintenant incontournable.

¹ Explications tirées d'extraits de documents réalisés par Société Logique inc.

MEMBRES ACTIFS DE LA COPHAN 2006-2007

Accès aux services et produits adaptés Inc. (ASPA)
Association canadienne des Ataxies Familiales (ACAF)
Association canadienne des victimes de la thalidomide (ACVT)
Association de la Neurofibromatose du Québec (ANFQ)
Association de spina-bifida et d'hydrocéphalie du Québec(ASBHQ)
Association des paraplégiques du Québec (APQ)
Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs(AQEPA)
Association générale des Insuffisants rénaux (AGIR)
Association Multi-ethnique pour l'intégration des personnes handicapées (AMEIPH)
Association Polio Québec
Association québécoise des étudiants ayant des incapacités au postsecondaire(AQEIPS)
Association québécoise des parents d'enfants handicapés visuels (AQPEHV)
Association québécoise des personnes de petite taille (AQPPT)
Association québécoise pour les troubles d'apprentissage(AQETA)
Association québécoise pour les enfants atteints d'audimutité (AQEA)
Centre québécois de la déficience auditive (CQDA)
Comité provincial des Adultes fibro-kystiques (CPAFK)
Comité des personnes atteintes du VIH
Dystrophie musculaire Canada (DMC)
Emmanuel L'Amour qui sauve
Fédération québécoise de l'autisme et des autres troubles envahissants du développement (FQATED)
Fédération des Mouvements personnes d'abord du Québec (FMPDAQ)
Fédération québécoise des laryngectomisés (FQL)
Fondation Sommeil : association de personnes atteintes de déficiences reliées au sommeil
Frères et Sœurs d'Émile Nelligan
KÉROUL, Tourisme et culture pour personnes à capacité physique restreinte
Regroupement des associations de personnes aphasiques du Québec (RAPAQ)
Regroupement d'associations de personnes handicapées de l'Abitibi-Témiscamingue (RAPHAT)
Regroupement d'associations de personnes handicapées de la Gaspésie – les Îles (RAPHGI)
Regroupement des associations de personnes handicapées de l'Outaouais (RAPHO)
Regroupement des aveugles et amblyopes du Québec (RAAQ)
Regroupement des organismes de promotion 03 (ROP 03)
Regroupement québécois pour personnes avec acouphènes (RQPA)
Regroupement des associations de personnes traumatisées crânio-cérébrales du Québec (RPTCCQ)
Société Logique
Société canadienne de la sclérose en plaques - Division Québec (SCSP)

MEMBRES DE SOUTIEN DE LA COPHAN

2006-2007

Action Autonomie

Association des groupes d'intervention en défense des droits - Santé mentale du

Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées (AQLPH)

Centre d'aide Aqua-R-Elle

Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA)

Centre de ressources à la vie autonome du Montréal-Métropolitain (CRVA-MM)

Promotion Handicap Estrie Inc.

Réseau international de processus de production du handicap (RIPPH)