



**Consultation pour une chance égale en emploi  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

## **Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées : orientations de la Fédération des cégeps**

### **Présentation**

En décembre 2004, la mise à jour de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* a introduit de nouvelles dispositions visant notamment à améliorer le niveau d'emploi des personnes handicapées. L'une de ces dispositions confère à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale la responsabilité d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Notons, à titre indicatif, que le taux d'emploi des personnes handicapées était, en 2003, de 54,1 % et celui des personnes sans limitation, de 75,2 %, selon l'enquête sur la dynamique du travail et de l'emploi au Québec. Les personnes handicapées représentent donc l'un des segments de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi et, de ce fait, elles sont parmi les personnes les plus touchées par la pauvreté et l'exclusion sociale.

Par ailleurs, le Plan gouvernemental pour l'emploi, rendu public en 2005, soulevait un enjeu important, celui de pouvoir compter sur l'apport de toutes les citoyennes et de tous les citoyens pour faire face aux besoins du marché du travail dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre. Une participation plus grande au marché du travail, notamment des personnes handicapées, y est présentée comme l'une des pistes de solution pour répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre des entreprises.

Pour ces motifs, la participation des personnes handicapées au marché du travail est plus que jamais déterminante et il est essentiel d'assurer à celles qui le désirent l'environnement sociétal qui leur permettra de développer leur plein potentiel et de s'intégrer de manière durable au monde du travail.

Ce défi interpelle au premier chef les acteurs du marché du travail que sont les employeurs et les travailleuses et travailleurs. C'est d'ailleurs avec eux que le gouvernement entend convenir des objectifs de résultats dont devrait se doter le Québec en matière d'emploi des personnes handicapées.

Cette consultation a deux finalités. D'une part, elle donne l'occasion de déterminer des objectifs réalistes qui sauront mobiliser les partenaires du marché du travail et, d'autre part, elle permet de cibler les moyens les plus efficaces pour agir sur les principaux problèmes décelés afin de donner une chance égale aux personnes handicapées de contribuer activement, par le travail, au devenir de la société québécoise.

La Fédération des cégeps représente les quarante-huit collèges publics du Québec. Elle défend leurs intérêts communs et les représente sur toutes les questions qui concernent l'ensemble du réseau auprès des instances gouvernementales, des organismes du milieu de l'éducation, du monde du travail, des groupes sociaux, des médias et du grand public.

À titre d'acteur éducatif important au Québec et à titre d'employeur important, la Fédération est heureuse de participer à cette consultation et d'avoir la chance d'exposer ses principales orientations en vue d'une plus grande participation des personnes handicapées à une formation qualifiante et à une plus grande intégration au marché du travail.

## Thème de la consultation : 1- ASSURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

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

Le gouvernement du Québec cherche depuis plusieurs années à faciliter l'intégration et la pleine participation des citoyens de toutes origines en assurant à chacun l'égalité des chances et le respect des différences. Il fait de l'édification d'une société pluraliste et inclusive un enjeu prioritaire. Un des moyens utilisés pour atteindre cet objectif est l'entrée en vigueur en avril 2001 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi émanent d'une volonté d'égalité des chances pour certains groupes cibles, dont les personnes handicapées. Ils sont implantés dans tous les collèges. Ceux-ci ont déjà amorcé la mise en œuvre de leur programme à la suite d'une approbation préalable de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Depuis décembre 2006, les personnes handicapées sont visées par ces programmes et bénéficieront de mesures préférentielles dans les collèges et les quelque 600 organismes publics où il y a un constat de sous-représentation de ce groupe par rapport au bassin de main-d'œuvre disponible.

Ces programmes doivent être élaborés par les employeurs et requièrent une analyse systémique de la structure et des processus organisationnels. Ils sous-tendent la mise en œuvre de mesures préférentielles et des objectifs précis d'intégration en emploi pour les différents groupes identifiés dans la loi, dont les personnes handicapées.

Les différents acteurs collégiaux ont compris l'importance de se doter de moyens pour garantir et maintenir des milieux exempts de discrimination. Ils ont développé une conscience de la valeur ajoutée de l'intégration des personnes handicapées en emploi et dans le parcours scolaire en présentant des modèles diversifiés adaptés à la réalité des collèges dans les activités pédagogiques, sociales et économiques. Par exemple, le fait d'engager un enseignant en fauteuil roulant peut favoriser le désir d'accéder à une carrière dans l'enseignement pour une personne à mobilité réduite.

**L'approche utilisée par la *Loi d'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, à notre avis, est à privilégier. Elle met l'accent sur un processus de changement de mentalité, d'ouverture et de sensibilisation. Tous ces éléments sont garants d'un succès durable.**

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

Dès 2006, tous les collèges étaient à l'œuvre pour réaliser les premières étapes en vue de l'implantation de programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAEE). La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), en tant que responsable de

l'application de cette loi, coordonne les efforts de promotion et d'équité en emploi dans les collèges et s'assure du respect de la loi et de l'atteinte des résultats. Cela nous semble la voie la plus prometteuse à emprunter pour assurer la participation active des personnes handicapées sur le marché du travail.

Une autre approche intéressante consisterait à investir un organisme externe tel que le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées du mandat d'analyser les besoins de soutien au travail pour les personnes handicapées et de proposer des bonifications à l'offre de service actuelle en formation et en emploi. À titre d'exemple de bonification d'offre de service, le transport adapté plus accessible et l'élargissement de l'accès au transport en commun régulier sur l'ensemble du territoire québécois pour permettre une mobilité plus grande de ces travailleurs. Ou encore, les étudiants handicapés bénéficiant de mesures d'accommodement aux d'examens devraient pouvoir profiter de ces mêmes avantages aux examens requis durant le processus d'embauche.

**Nous croyons que, pour accélérer les correctifs de représentation des personnes handicapées au travail, le gouvernement devrait étendre à d'autres employeurs l'obligation légale de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Le processus de mise en œuvre devrait prévoir les mêmes étapes que celles parcourues par les collèges.**

**Par ailleurs, nous sommes d'avis que le gouvernement devrait nommer un organisme à guichet unique qui analyserait les besoins en matière de soutien offerts aux personnes handicapées et fournirait des services aux personnes handicapées et aux employeurs afin de permettre une meilleure intégration en matière de formation et d'emploi.**

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

Entre 1986 et 1991, le gouvernement du Québec a accordé des subventions pour favoriser l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Dans les collèges participants, ces projets pilotes ont permis d'augmenter la représentativité des femmes et de corriger certaines lacunes du système d'emploi; cependant, ces résultats ne se sont pas étendus à l'ensemble du réseau collégial.

Dans son rapport *Bilan et perspectives*<sup>1</sup>, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) indique que « comme l'opération s'est effectuée dans le cadre du volontariat, l'analyse des résultats est demeurée très sommaire en raison de l'impossibilité d'exiger des bilans » et que « c'est l'instauration de l'obligation contractuelle qui a permis la mise en œuvre et la poursuite de programmes d'accès à l'égalité sur une base plus stable ».

Sur la base de l'analyse de l'expérience des 76 projets pilotes du secteur privé du milieu municipal, des secteurs de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Science, de la

<sup>1</sup> Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « Maintenir les acquis, élargir le champ d'action », *Bilan et perspectives*, décembre 1998.

Santé et des Services sociaux, nous pensons que les programmes volontaires sont un moyen peu efficace pour obtenir rapidement les changements durables escomptés. Deux des principaux écueils sont la difficulté de contrôles satisfaisants des résultats ainsi que la complexité d'évaluer les retombées des efforts considérables consacrés à la sensibilisation des milieux de travail.

Nous croyons que, pour obtenir de véritables modifications dans la structure de la main-d'œuvre, les entreprises doivent se fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs précis et rendre compte de l'évolution du dossier à un organisme externe, ce qui ne peut être possible dans le cadre d'un programme volontaire.

**Par conséquent, dans le cadre d'une obligation légale, nous croyons que la CDPDJ, possédant déjà l'expertise, devrait superviser l'analyse et l'implantation des programmes pour les entreprises qui ne sont pas encore assujetties à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.**

## Thème de la consultation : 2- ÉTABLIR DES OBJECTIFS DE RÉSULTATS

### A. Quels sont les meilleurs indicateurs à utiliser pour suivre l'évolution de la participation des personnes handicapées au marché du travail?

Les indicateurs de taux d'activité, d'emploi et de chômage nous semblent être des mesures plus inclusives qui devraient se concrétiser par le souci de réduire tous les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées. Il s'ensuivrait des milieux de travail mieux adaptés qui prennent en compte l'environnement physique, social et organisationnel, sans obstacles, accessible et répondant aux besoins d'un plus grand nombre possible de personnes parmi la population du Québec.

Il est important d'assurer une mise à jour régulière de ces indicateurs. Il faudrait améliorer la validité des indicateurs de taux d'activité, d'emploi et de chômage afin de connaître le portrait réel de personnes handicapées disponibles à occuper un emploi.

De plus, ces indicateurs sont fortement influencés par le niveau d'employabilité qui résulte de plusieurs facteurs, en particulier le degré de scolarité. De ce fait, il est primordial de poursuivre les efforts d'intégration en milieu scolaire et de rehausser le degré de scolarité et de compétence des personnes handicapées.

**Nous croyons que la réduction de l'écart entre les taux d'activité, d'emploi et de chômage serait le meilleur indicateur d'objectifs de résultats, puisqu'il devrait être basé sur des statistiques reconnues et fiables.**

### B. Doit-on suivre la progression de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail en distinguant les femmes et les hommes? Selon la gravité de l'incapacité (légère, modérée, grave ou très grave)? Y a-t-il d'autres variables qu'il serait souhaitable d'utiliser pour suivre l'évolution de la situation (âge, origine ethnique)?

Dans la poursuite d'une accessibilité universelle à l'emploi, nous ne croyons pas utile de suivre la progression de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail en segmentant cette population par catégories. En particulier, nous pensons que la gravité de l'incapacité ne devrait pas être utilisée comme indicateur, car elle ne doit pas influencer sur le droit d'accès à un travail même si elle influe certainement sur la nature des emplois accessibles. Toutefois, elle aurait l'avantage de déterminer le type d'accommodements requis pour occuper une fonction précise.

Selon nous, les personnes handicapées doivent être considérées comme un groupe cible parmi les autres groupes des PAEE tels que les femmes, les minorités ethniques, les minorités visibles et les autochtones qu'on retrouve dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

En ce sens, on ne devrait pas prévoir des mesures différenciées pour des segments à l'intérieur d'un même groupe.

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

Dans le cadre d'une obligation à l'intérieur d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE), l'évaluation de la sous-représentation d'un groupe est établie selon le bassin de recrutement de l'employeur et la formation exigée pour occuper un emploi en particulier. Le bassin de recrutement national ne permet pas suffisamment la prise en compte de facteurs tels que la mobilité plus réduite des personnes handicapées.

Nous croyons que l'évaluation des résultats, soit l'amélioration des écarts entre le taux d'activité, d'emploi et de chômage des personnes handicapées versus les personnes non handicapées, sur une base de dix ans, est trop long. Par exemple, dans les PAEE, les cibles sont évaluées aux trois ans, ce qui permet d'ajuster les objectifs selon les différentes variables telles que le contexte économique, les emplois disponibles et les données démographiques.

**Pour établir les objectifs de résultats de la *Stratégie nationale d'intégration des personnes handicapées*, nous privilégions des cibles régionales qui permettraient de mieux tenir compte du facteur de la mobilité, d'exploiter davantage les mécanismes de coordination ou de concertation à caractère régional et de mettre à contribution la créativité des régions.**

## Thème de la consultation : 3- RECONNAÎTRE LE POTENTIEL DES PERSONNES HANDICAPÉES ET EN SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT



Pour les collèges, le document de référence de base pour l'accueil et l'intégration des personnes handicapées au collégial est, sans contredit, celui de la Direction des affaires étudiantes du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport<sup>2</sup>. Ce document guide toujours les grandes orientations ministérielles et les collèges les mettent en action dans leur plan de travail annuel. Ces orientations sont :

- l'accessibilité universelle des programmes d'études;
- l'organisation des services palliatifs à partir d'un plan individuel d'intervention;
- la régionalisation des pratiques d'accueil et d'intégration;
- la reconnaissance des besoins de soutien au réseau et de développement de l'expertise.

Selon le rapport *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*, un problème important concerne le fait que les étudiants handicapés se limitent le plus souvent à des formations moins qualifiantes compte tenu qu'ils mésestiment leurs possibilités et qu'ils connaissent peu les services d'adaptation disponibles en milieu scolaire<sup>3</sup>. La stratégie d'intégration des personnes handicapées devrait porter à la fois sur des mesures de création d'emploi, des mesures de préparation pour l'emploi et des mesures d'insertion en emploi.

**Voici quelques suggestions permettant de faciliter l'orientation et la préparation au marché du travail :**

- **Rendre accessibles dans les écoles secondaires et dans les collèges des services d'orientation adaptés appliquant des méthodes qui tiennent compte de la situation de la personne, de l'évolution et des accommodements possibles en emploi.**
- **Développer des formules de stages et des visites préinscriptions grâce auxquelles une plus grande sensibilisation aux réalités du marché du travail serait possible.**
- **Organiser des séances d'information pour les étudiants du secondaire sur des expériences d'étudiants du collégial ayant réussi.** Il s'agirait aussi de bien informer les jeunes sur la manière d'organiser leur projet d'études, sur les possibilités et moyens à mettre en place pour réussir la poursuite de leur formation et sur leur intégration au marché du travail. Cela répondrait à un besoin de modèles

---

<sup>2</sup> Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. Direction générale de l'enseignement collégial. Service des affaires étudiantes, *Accueil et intégration des personnes handicapées au collégial*, 2<sup>e</sup> éd., avril 1992, p. 26.

<sup>3</sup> CAMO pour personnes handicapées, *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*, janvier 2005, p. 11.



positifs qui les encourageraient et les motiveraient en leur faisant voir les avenues qui s'ouvrent à eux comme personnes actives sur le marché du travail.

- **Réévaluer les liens entre le programme de prêts et bourses et d'aide financière aux études du MELS et celui de la sécurité du revenu** pour les étudiants handicapés. **Revoir les conditions d'admissibilité** à ces programmes pour ceux dont la condition physique ne permet pas d'étudier à temps plein afin que l'aspect financier ne vienne pas interférer dans la décision de poursuite des études.
- **Prévoir des moyens pour améliorer la préparation des étudiants à aborder le marché du travail.** Les Services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) gérés par Emploi-Québec devraient travailler en étroite collaboration et de manière complémentaire avec les services de placement des étudiants des collèges. Il faudrait rendre accessibles dans les collèges des services analogues à ceux des SSMO. Actuellement, pour y avoir accès, il faut déjà être sur le marché du travail.

Il nous apparaît que les mesures de soutien offertes aux personnes handicapées dans le milieu scolaire devraient être bonifiées en y ajoutant des mesures précises de préparation à l'intégration au marché du travail. De plus, il nous apparaît essentiel d'assurer une poursuite de ces mesures d'adaptation au moment de l'accès à un emploi.

## Thème de la consultation : 4- NEUTRALISER LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous sommes d'accord avec les axes d'intervention et les pistes proposées dans le Cahier de consultation *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*. Toutefois, il faut être réaliste, il y a un coût monétaire à l'intégration des personnes handicapées en emploi, et tous les employeurs n'auront pas les moyens d'assumer ce coût à 100 %.

Il serait utile de favoriser l'émergence d'un réseau de concertation de personnes de terrain qui échangeraient sur des problématiques à la fois de formation et d'intégration en emploi des personnes handicapées. Ces rencontres devraient servir à s'assurer d'une continuité dans les mesures de soutien offertes en formation afin qu'elles puissent se poursuivre au moment de l'intégration au marché du travail. Il faudrait aussi encourager les entreprises qui cherchent à développer des mesures d'embauche pour les personnes handicapées et soutenir celles qui en utilisent déjà.

**Nous suggérons de bénéficier de l'aide d'un organisme centralisé qui accueillerait les demandes de mesures de soutien des personnes handicapées et des employeurs. Cet organisme devrait disposer du financement adéquat et d'un nombre d'experts suffisant pour répondre aux demandes qui lui seraient adressées.**

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

Selon le Conference Board du Canada les fonctions que doivent assumer les personnes responsables de la gestion de la diversité sont :

- de coordonner et, éventuellement, de préparer des séances de formation particulière pour l'intégration des personnes handicapées s'adressant à l'ensemble du personnel;
- de jouer le rôle de personne-ressource à l'occasion des différents comités de l'entreprise;
- d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de communication;
- d'établir des liens avec des partenaires de l'extérieur;
- de présélectionner les candidats handicapés;
- d'effectuer une vérification de l'accessibilité des lieux et des postes de travail;
- d'organiser la fourniture de services ou de matériel d'adaptation<sup>4</sup>.

L'organisation et l'ajustement des postes de travail et des conditions liées à l'exercice des emplois en fonction de l'évolution des limitations fonctionnelles des travailleuses et travailleurs seront certainement les tâches qui demanderont de faire appel à une expertise spécialisée.

<sup>4</sup> Conference Board du Canada, *Savoir tirer parti du potentiel des personnes handicapées*, Guide de l'employeur, 2001.

Afin de faciliter l'intégration des personnes handicapées, les dirigeants ont la responsabilité d'instaurer les grandes orientations, celles des services de ressources humaines, d'élaborer les politiques de l'organisation et de s'assurer de leur mise en application, et les gestionnaires, celle de mettre le processus à exécution. Les services des ressources humaines doivent appuyer les gestionnaires à toutes les étapes du processus, et, pour y arriver, ils devraient pouvoir compter sur un soutien spécialisé extérieur.

Il nous semble qu'on aurait avantage à multiplier les lieux d'échange entre le milieu scolaire et celui du travail. À titre d'exemple, il faudrait mettre sur pied régulièrement des foires d'emploi qui favorisent le dialogue entre employeurs et futurs employés. Ou encore, puisque les établissements scolaires prennent déjà en considération les contraintes liées à l'utilisation du transport adapté ou du transport en commun au moment de la fabrication de l'horaire d'un étudiant, les employeurs devraient, de leur côté, en tenir compte lorsqu'ils déterminent l'horaire de travail d'un employé.

**Il nous semble essentiel de mettre en place des activités de formation et de sensibilisation dans les milieux de travail afin de mieux comprendre la notion de handicap, de parler ouvertement autant des défis, des enjeux et des occasions favorables que des craintes, des attitudes et préjugés à l'égard de ce dernier et de maintenir des attitudes relationnelles saines au travail.**

**Il faut favoriser l'implantation des mesures innovatrices qui mettent en contact des entreprises avec des personnes handicapées nouvellement diplômées.**

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

Nous croyons que plus nous demanderons aux entreprises de mettre en place des accommodements au travail pour les personnes handicapées, plus elles devraient avoir accès à des services spécialisés d'aide à l'intégration des personnes handicapées.

Les collèges amorcent cette réflexion nationale avec une approche de recherche de solutions. Ils ne peuvent faire abstraction des budgets limités dont ils disposent et des conséquences prévisibles sur la productivité de leurs employés, tout cela dans un contexte de concurrence accrue. Par ailleurs, ils peuvent apporter leur contribution en participant à des recherches technologiques par l'intermédiaire de leurs centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT), en intégrant davantage les nouvelles possibilités technologiques dans leurs mesures d'aide et leur offre de formation et en rendant davantage accessibles certaines mesures adaptatives pour faciliter tant l'accès à la formation que l'accès au marché du travail.

Les collèges sont conscients de l'importance de poursuivre l'objectif d'une réelle intégration des personnes handicapées pour une participation pleine et entière à la société. Nous pensons qu'un partage équitable des responsabilités servira le mieux cet objectif. Ce partage devrait se faire avec le souci de ne pas imposer de contraintes excessives aux établissements scolaires et aux employeurs. En ce sens, l'État devrait appuyer les interventions proposées par la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* par un financement adéquat et considérer celui-ci comme un investissement pour l'avenir.

**Il nous semble qu'il s'agit d'une responsabilité sociale qui incombe à la fois à l'État et aux entreprises, autant privées que publiques. Ces dernières doivent faire un effort pour intégrer les personnes handicapées, et le gouvernement, lui, devrait voir à la mise en œuvre de mesures d'aide appropriées.**

## **Thème de la consultation : 5- FAVORISER LA PROLONGATION DE LA VIE ACTIVE ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE**

Une organisation, pour mener à bien ses mandats, doit créer un environnement qui permette à son personnel hétérogène d'atteindre son plein potentiel. Elle doit fournir à ses employés les outils et l'aide dont ils ont besoin pour remplir adéquatement leurs fonctions. En cours d'emploi, les employeurs devraient avoir le souci d'offrir, à l'ensemble de leur personnel, l'accès à de la formation et à du perfectionnement.

Les collèges, comme institution d'enseignement, sont très préoccupés d'offrir à la population divers types de formation afin de l'aider à maintenir et à développer des compétences, qu'il s'agisse d'une clientèle jeune ou adulte sur le marché du travail. Dans leur gestion, les collèges appliquent un principe d'accommodement raisonnable à leur égard.

Cependant, le niveau de connaissance des employeurs en ce qui concerne les services disponibles et le financement accessible est insuffisant. Tel qu'il a été mentionné par CAMO<sup>5</sup>, il faudrait « augmenter la visibilité des services, programmes et mesures d'Emploi-Québec qui s'adressent aux personnes handicapées et aux employeurs qui pourraient les embaucher ».

Des travaux portant sur une meilleure reconnaissance des acquis et des compétences sont en cours et ils devraient avoir comme effet d'encourager les personnes handicapées à retourner aux études ou à participer à des activités de formation.

De plus, des travaux devraient être entrepris par les différents ordres professionnels afin qu'ils puissent évaluer la pertinence des exigences actuelles et éliminer celles qui seraient des obstacles structurels non justifiés.

**Nous croyons qu'afin de lever les divers obstacles à la formation des personnes handicapées, qu'il s'agisse d'adaptation scolaire et d'orientation professionnelle, les collèges auront besoin de ressources supplémentaires pour offrir un plus grand choix de formations et des mesures d'adaptation qui répondent aux besoins des étudiants handicapés.**

**Il faudrait informer davantage les personnes handicapées sur les services de reconnaissance des acquis et des compétences en vue d'accéder à de la formation ou à un emploi et d'en assurer l'accès partout sur le territoire du Québec.**

**Les différents ordres professionnels comme acteurs interpellés par l'intégration sur le marché du travail devraient être sensibilisés aux obstacles particuliers que rencontrent les personnes handicapées.**

<sup>5</sup> CAMO pour personnes handicapées, *Pistes d'action proposées par le CAMO portant sur l'élaboration de la stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, mai 2006, p. 15.

## **Thème de la consultation : 6- SENSIBILISER LA POPULATION ET LES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AUX RÉALITÉS DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Le premier défi à relever pour le gouvernement du Québec consiste à assurer la cohérence et la complémentarité des efforts des acteurs pour l'atteinte de la réduction des écarts entre les taux d'activité, d'emploi et de chômage entre la population handicapée et la population en général.

Par la suite, les principaux acteurs du travail tels que les dirigeants, les ordres professionnels et les associations professionnelles devraient être sensibilisés aux obstacles structurels qui peuvent survenir au moment de l'accès à un emploi et informés des avantages d'une culture d'entreprise qui n'exclut personne. Il devrait exister des activités visant à réduire les comportements négatifs et à permettre d'apaiser des craintes des futurs collègues de travail à l'égard de l'intégration des personnes handicapées. Ces activités devraient proposer des modèles d'intégration réussis tels que celui de l'intégration d'une personne ayant une déficience visuelle partielle, facilitée par l'achat d'une loupe d'écran comme mesure d'adaptation.

Ces mêmes activités devraient être conçues de manière à favoriser la transmission d'information, mais aussi à répondre aux questionnements et à apporter des conseils concrets aux personnes afin de désamorcer le sentiment de crainte qui vient du fait que la main-d'œuvre en général a eu peu de contact de travail avec les personnes handicapées.

Compte tenu du fait que la recherche est une composante essentielle de la culture organisationnelle des cégeps et que leur personnel constitue un bassin de chercheuses et de chercheurs hautement qualifiés, il serait intéressant qu'on leur confie un projet de recherche lié aux logiques sociales qui influent sur l'intégration des personnes handicapées tant au réseau scolaire que sur le marché du travail. Déjà pas moins de 450 projets de recherche en éducation ont été menés au fil des ans par des membres du personnel enseignant et professionnel des collèges et portaient sur une variété de sujets tels que la réussite scolaire, les mesures de soutien à la réussite, l'accessibilité des étudiants souffrant d'incapacités physiques et l'évaluation de l'implantation d'un DEC virtuel.

**Il nous semble que le gouvernement devrait entreprendre une grande campagne nationale de communication dans le but de mettre en valeur le potentiel de compétences et le bassin de main-d'œuvre que représentent les personnes handicapées.**

**Le potentiel scientifique des cégeps devrait être mis à profit afin d'accroître les connaissances qui permettraient de faciliter l'intégration en emploi pour les personnes handicapées.**