

L'EXERCICE DU DROIT AU TRAVAIL AU QUÉBEC ET AU MANITOBA. UN ÉTAT DE SITUATION COMPARÉ DES POLITIQUES À PARTIR DE LA CONVENTION DE L'ONU.

NORMAND BOUCHER, MARIE GAGNON, TIMOTHY EARLE,
MARIA FERNANDA ARENTSEN, CHARLIE DILK, MARIA
LABERGE ET LENA DIAMÉ NDIAYE



PLAN DE PRÉSENTATION

1. Objectifs de la recherche
2. Cadre d'analyse
3. Méthodologie
4. Résultats
5. Conclusion
6. Questions

OBJECTIFS

1. Résumer **les mesures canadiennes, manitobaines et québécoises** visant à soutenir **l'intégration et le maintien au travail** pour les personnes ayant des incapacités incluant certaines mesures pour soutenir **la transition des études vers le travail**;
2. Identifier **les critères d'admissibilités aux différentes mesures** ainsi que les groupes qui risquent de se retrouver sans protection;
3. Réaliser **des entretiens avec des acteurs clés du milieu et des personnes qui bénéficient des mesures** dans les deux provinces;
4. Analyser **les éléments divergents et convergents à la lumière de l'article 27** de la Convention relative aux droits des personnes handicapées par les Nations Unies pour les deux populations visées afin de faire ressortir les pratiques les plus favorables à l'intégration au travail.

CADRE D'ANALYSE

Convention relative aux droits de personnes handicapées : Article 27 (Travail et emploi)

« Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base **de l'égalité avec les autres, le droit au travail**, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant **un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts**, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui **ont acquis un handicap en cours d'emploi**, en prenant des mesures appropriées, y compris des **mesures législatives** [...] »

CADRE D'ANALYSE

Quelques éléments de l'article 27 :

- **Interdire la discrimination** fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes;
- Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier de **conditions de travail justes et favorables**;
- Promouvoir **les possibilités d'emploi et d'avancement** des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi;

MÉTHODOLOGIE

Deux éléments centraux :

1. Recension des mesures

- Typologie créée pour classer les mesures
- **Deux axes** permettent de classer l'ensemble des mesures recensées :
 1. Le régime de la mesure (**assurantiel/assistantiel**)
 2. Son niveau d'influence (**monétaire/médicale/environnemental**)

2. Entretiens semi-dirigés

MÉTHODOLOGIE

- Fiche synthèse pour la recension des mesures
 - Outil pour synthétiser l'information pertinente

Type de programme ou de mesure :	
Nom:	
1. Région géographique couverte	
2. Niveau d'action (Micro, méso ou macro)	
3. Organisme responsable	
4. Composante d'un programme ou d'une politique plus large?	
5. Description des biens, services et/ou bénéfices monétaires fournis	
6. Critères d'éligibilité	
7. Définitions de déficience/ incapacité/ handicap : ce qui est mesuré. Définition de permanence (le cas échéant)	
8. Accessibilité (liste d'attente, accès à l'information, etc.)	
9. Organisme qui distribue (service provider)	
10. Contributions (responsabilités) du participant	
11. Financement (qui paie)	
12. Type de mesure (assurantielle <u>assistantielle</u>)	
13. Provenances de l'information	
14. Personne à contacter pour plus d'information	
15. Démarches enclenchées	
16. Autre...	

Elaboré par P. Villeneuve pour le projet de recherche dirigé par D. Anderson : *The economic dynamics of families who care for a child with a disability in Canada*, (2009); adapté par T. Earle pour le projet dirigé par N. Boucher : *Programmes et mesures de soutien à la transition étude-travail et à l'intégration au travail pour les personnes ayant des incapacités au Québec et au Manitoba*, (2017).

MÉTHODOLOGIE

➤ Participants à la recherche

➤ Québec : 9 participants

- 7 acteurs du milieu (Service spécialisé de main d'œuvre, organisme de défense des droits, organisme d'intégration au travail, syndicat et centre de réadaptation)
- 2 personnes ayant des incapacités

➤ Manitoba : 10 participants

- 10 acteurs du milieu (Service d'employabilité, fonction publique, organismes pour personnes ayant des incapacités et leur famille, collège et université)

RÉSULTATS

Différentes lois sur l'emploi et la fonction publique

Canada :

Loi sur l'équité en matière d'emploi : « 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, entre autres, les personnes handicapées, et ce, « 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. » (Gouvernement du Canada, 2018)

Manitoba :

Loi sur la fonction publique : a pour objet de « respecter les principes de l'équité en matière d'emploi .» L'objectif est : « d'avoir au sein de la fonction publique une main d'œuvre qui est représentative de la population de notre province » et les personnes handicapées fait partie d'un groupe désigné pour lequel il faut promouvoir l'emploi. (Gouvernement du Manitoba, 2018)

Québec:

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics : a pour objet de «corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi» dont les personnes handicapées. (Gouvernement du Québec, 2018)

RÉSULTATS

Principales mesures **canadiennes (C)**, **manitobaines (M)** et **québécoises (Q)**

	Assistantielles	Assurantielles
Environnementales	<p><u>Mesures d'intégration</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fond d'intégration pour les personnes handicapées (C) • Programme de réadaptation professionnelle (M) • Contrat d'intégration au travail (CIT) (Q) • Entreprises adaptées (Q) • Programme de développement de l'employabilité des personnes handicapées (Q) • Subvention salariale pour employés (Q) 	<p><u>Mesures de réintégration</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien à l'emploi et à la formation (MPI) (M) • Modifications à votre résidence ou à votre véhicule (MPI) (M) • Modifications apportées à la demeure ou changement de véhicule (CVCP) • Réadaptation (CVCP) • Rééducation professionnelle (CVCP) • Adaptation de véhicule ou de domicile (SAAQ) (Q) • Aide personnelle à domicile (SAAQ) (Q) • Réinsertion professionnelle, scolaire ou sociale (SAAQ) (Q) • Adaptation du domicile (IVAC) (Q) • Adaptation du véhicule principal (IVAC) (Q) • Réadaptation professionnelle (IVAC) (Q)

RÉSULTATS

➤ Principales mesures canadiennes

- Crédit d'impôt (non remboursable) pour personnes handicapées (CIPH)
- Prestations d'invalidité du Régime de pension du Canada
- Fonds d'intégration pour les personnes handicapées

RÉSULTATS

➤ Principales mesures manitobaines

- Aide à l'emploi et au revenu des personnes handicapées
- Indemnités de remplacement du revenu (Manitoba Public Insurance)

➤ Principales mesures québécoises

- Programme de solidarité sociale
- Prestations en cas d'invalidité du Régime de rentes du Québec
- Contrat d'intégration au travail

RÉSULTATS

➤ Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes

« Il y a tellement de préjugés que l'employeur, ce qu'il entend, c'est 'je suis handicapé, j'ai telle limitation'. Il n'entend pas le 'je peux faire ça, j'ai telle compétence, etc.', il entend 'ah, il va falloir que j'adapte le bureau, ça va être long, ça va être compliqué'. » (Acteur du milieu québécois #6)

«There is a lot of barriers and filters that will contain a person. Barriers are created so you can't even enter that competition, so what do you do about that and other filters that take place, so that the fear about the cost of accommodation or the myths about competitiveness in the work place that are never broken because all these barriers take place...» (Acteur du milieu manitobain #6)

➤ Employer des personnes handicapées dans le secteur public

« L'endroit où l'on a le plus de difficulté à maintenir les gens en emploi, ce n'est pas au dépanneur du coin, c'est dans des institutions publiques... des ministères. Donc le public ne donne pas l'exemple. » (Acteur du milieu québécois #1)

« Au gouvernement, il y a une cible de 2%, et ils ne sont même pas capables de l'atteindre. Je les vois mal aller dire aux entreprises d'aller faire leur part. » (Acteur du milieu québécois #2)

RÉSULTATS

- Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans **le secteur privé** en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées

« Il faut mettre à contribution la grande entreprise qui ne se responsabilise pas par rapport aux personnes avec des incapacités. » (Acteur du milieu québécois #1)

« Les entreprises ont une responsabilité sociale aussi [...] la responsabilité de faire participer les gens, [...] Les entreprises ne jouent pas suffisamment leur rôle. » (Acteur du milieu québécois #3)

- Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier de **conditions de travail justes et favorables**

« Mais, si la personne dans le cadre de son travail n'est pas capable de manger toute seule, d'enlever son manteau, d'aller aux toilettes puis des choses comme ça, ça ne pardonne pas, à moins qu'il y ait quelqu'un en milieu de travail, un bon samaritain qui y aille. Il n'y a pas d'argent. Il faudrait l'équivalent du soutien à domicile en milieu de travail. » (Acteur du milieu québécois #2)

RÉSULTATS

➤ Promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail

« Lots of people do feel better when they are contributing in that way [quand elles travaillent], and so need to be lots more support and accommodations in the work place and training. There's a lot of work that need to be done, a short answer is that they need [to] be better accommodated...» (Acteur du milieu manitobain #2)

« Donc, ils arrivent chez nous (organisme d'aide à l'emploi), on réussit à les sortir de l'aide sociale : on fait des démarches d'orientation avec eux, du support à la recherche d'emploi, des cours d'informatique pour permettre à la personne de reprendre un horaire et être avec des gens, prendre des consignes, etc. ça permet de les remettre un peu dans le bain. Mais on arrive au final, on trouve un poste, mais s'ils ont besoin de subventions, ils ne l'ont pas. Ça, ce n'est vraiment pas le fun finalement d'arriver comme ça » (Acteur du milieu québécois #2)

RÉSULTATS

➤ Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général

« Giving student exposure early on, but if a student with a disability doesn't have those early employment experiences, how do they develop those employability skills, and then they lack self-esteem, lack confidence, how to I get myself out there and show that I can do a job. » (Acteur du milieu manitobain #3)

« Often times when people graduate from university or college, if they do go to that level, their first job after that is very often their first job ever, whereas, you know non disable people may have experienced while there in high school [...] and you don't really see people like me (meaning people with physical disabilities) doing those jobs. I think there is issues with learning the culture of work cause often time were in our first job, it's usually in an office, usually after university and your non disable peers have certain skills, and they know the culture of work. » (Acteur du milieu manitobain #5)

CONCLUSION

➤ Principal constat

- Écarts importants entre le discours et la réalité

➤ Quelques solutions permettant d'améliorer l'intégration et le maintien au travail des personnes ayant des incapacités:

- Plus de **flexibilité** :

« Il faudrait des mesures plus flexibles qui répondent véritablement au besoin qui est bien ciblé. » (Acteur du milieu québécois #4)

« Il faudrait une manière de rendre le CIT [Contrat d'intégration au travail] plus flexible. » (Acteur du milieu québécois #3)

« When programs are really boxed in, that excludes a lot of people but they are becoming less boxed [and] more improvement should be better » (Acteur du milieu manitobain #3)

- **Un meilleur financement** :

« il faudrait investir plus d'argent. » (Acteur du milieu québécois #3)

- **Des mesures coercitives** :

« Je pense que l'on devrait analyser la possibilité d'imposer des quotas et des pénalités pour les entreprises qui ne respectent pas les engagements de pourcentage d'intégration de personnes handicapées. » (Acteur du milieu québécois #5)

« Il faudrait plus de politique coercitive parce que l'on a des politiques incitatives et ça ne semble pas vraiment marcher...» (Acteur du milieu manitobain #1)

BIBLIOGRAPHIE

- Emploi Québec. (2017). Contrat d'intégration au travail. Repéré à <http://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/contrat-dintegration-au-travail/>
- Gouvernement du Canada. (2016). Prestation d'invalidité du Régime de pensions du Canada. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/prestation-invalidite-rpc.html>
- Gouvernement du Canada. (2017). Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. Repéré à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/fonds-integration-personnes-handicapees.html>
- Gouvernement du Canada. (2018). Crédit d'impôt pour personnes handicapées. Repéré à https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/segments/deductions-credits-impot-personnes-handicapees/credit-impot-personnes-handicapees.html?utm_campaign=not-applicable&utm_medium=vanity-url&utm_source=canada-ca_credit-impot-personnes-handicapees
- Gouvernement du Canada. (2018). Loi sur l'équité en matière d'emploi. Repéré à <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- Gouvernement du Manitoba. (2016). *Aide à l'emploi et au revenu des personnes handicapées*. Repéré à https://www.gov.mb.ca/fs/eia/pubs/eia_disability.fr.pdf
- Gouvernement du Manitoba. (2018). Loi sur la fonction publique repéré à <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/c110f.php>
- Gouvernement du Québec. (2018). Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-2.01>
- Gouvernement du Québec. (2018). Programme de solidarité sociale. Repéré à <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/perdre-son-autonomie/Pages/programme-solidarite-sociale.aspx>
- Organisation des Nations Unies. (2006). Convention relative aux droits des personnes handicapées et Protocole facultatif. Repéré à <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>
- Retraite Québec. (2018). La rente d'invalidité du Régime de rente du Québec. Repéré à https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/invalidite/vivre_invalidite/regime_rentes/rente_invalidite/Pages/rente_invalidite.aspx
- Société d'assurance publique du Manitoba. (2018). Indemnités de remplacement de revenu. Repéré à <https://www.mpi.mb.ca/fr/Claims/BI/IRI/Pages/fr-IRIOverview.aspx>

