



Office des personnes
handicapées du Québec

L'intégration au travail des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires



Rapport préparé
à la demande de l'OPHQ

par

Jacques Pelletier
Mars 1998

HV
1568.3
P455
1998

Anniversaire de la Loi et de l'Office

20ans
1978-1998





Office des personnes handicapées du Québec

Présidence-direction générale

Le 20 mars 1998

**Abitibi —
Témiscamingue**
(819) 762-0891
1-888-762-0891

Bas St-Laurent
(418) 727-3888
1-888-505-3888

**Côte-Nord —
Nord-du-Québec**
(418) 295-4004
1-888-295-4004

**Centre-du-
Québec**
(819) 475-8545
1-888-475-8545

Estrie
(819) 820-3771
1-888-820-3771

**Gaspésie — Îles-
de-la-Madeleine**
(418) 360-8808
1-888-368-5808

Lanaudière
(514) 752-6971
1-888-752-6971

Laurentides
(514) 569-3025
1-888-569-3025

Mauricie
(819) 371-6926
1-888-371-6926

**Montréal —
Laval**
(514) 928-7430
1-888-928-7430

**Montréal —
Laval**
(514) 873-3905
1-888-873-3905

Outaouais
(819) 772-3042
1-888-772-3042

**Québec —
Chaudière-
Appalaches**
(418) 643-1599
1-888-643-1599

**Saguenay —
Gc-St-Jean**
(418) 698-3542
1-888-698-3542

Monsieur Jean Rochon
Ministre de la Santé et des Services sociaux
et responsable de l'Office des personnes
handicapées du Québec
1075, chemin Sainte-Foy, 15^e étage
Québec QC G1S 2M1

Institut national de santé publique du Québec
4835, avenue Christophe-Colomb, bureau 200
Montréal (Québec) H2J 3G8
Tél.: (514) 597-0606

Objet : Rapport sur l'état de situation des personnes handicapées soutenues par les
établissements sociosanitaires

Monsieur le Ministre,

Il y a un an, vous et votre collègue responsable de l'Emploi et de la Solidarité, demandiez à l'Office d'agir comme maître-d'oeuvre d'une étude de la situation des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires, en regard de leur préparation à s'intégrer au monde du travail (v.g. divers types de stages et de formation) et des modalités de leur insertion dans un emploi.

L'Office a eu la main heureuse en obtenant de M. Jacques Pelletier, directeur général du Réseau de services en déficience intellectuelle (RSDI - Pavillon du Parc), qu'il prenne charge de cette analyse : la qualité du rapport qu'il nous présente doit être soulignée et nos remerciements chaleureux lui sont adressés.

Cette étude, longtemps désirée par les personnes handicapées elles-mêmes aussi bien que par l'Office et ses partenaires, devrait permettre un nouveau départ quant à l'intégration au travail des personnes handicapées ayant une limitation importante : nous comprenons que vous transmettez ce rapport à vos collègues de l'Emploi et de la Solidarité d'une part et de l'Éducation d'autre part.

...2

Anniversaire de la Loi et de l'Office

20 ans
1978-1998

Siège social : 309, rue Brock, Drummondville QC J2B 1C5

Téléphone: (819) 475-8585 ou 1-800-567-1465 Télécopieur : (819) 475-8753 Téléscripneur : 1-800-567-1477

Site Web : <http://www.ophq.gouv.qc.ca>

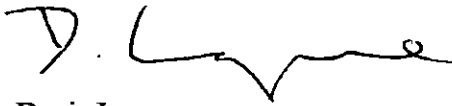
[illegible]

Après en avoir pris connaissance attentivement, l'Office estime tout à fait conforme la mise en situation telle que décrite dans ce rapport et souscrit essentiellement à l'ensemble de ses recommandations.

Il est bien entendu, Monsieur le Ministre, qu'autant M. Pelletier que l'Office demeurent à votre disposition et à celle de vos collègues et nous osons espérer que ce travail important aura bientôt des retombées positives pour l'intégration au travail des personnes handicapées.

Avec l'expression de nos sentiments dévoués.

Le président-directeur général,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Lazure', with a stylized, flowing script.

Denis Lazure

DL/jc



pavillon du parc

Réseau de services en déficience intellectuelle

Hull, le 13 mars 1998



Hull / Grande-Rivière
178, rue Jean-Proulx
Hull, QC
J8Z 1V3
Tél. : (819) 777-2944
Fax : (819) 777-2502

Centre Mgr. Proulx
151, rue Broad
Aylmer, QC
J9H 5L1
Tél. : (819) 684-1022
Fax : (819) 684-8153

Des Draveurs / Le Moulin
811, boul. St-René Ouest,
suite 1000
Gatineau QC
J8R 2S4
Tél. : (819) 243-4443
Fax : (819) 243-2667

Pontiac
233, rue Principale,
C.P. 208
Fort-Coulonge, QC
J0X 1V0
Tél. : (819) 683-3034
Fax : (819) 683-3220

Rivière Gatineau
131, rue King
Maniwaki, QC
J9E 2L2
Tél. : (819) 449-3235
Fax : (819) 449-7081

Vallée-de-la-Lièvre /
Petite-Nation
610, rue Principale
Buckingham, QC
J8L 2H5
Tél. : (819) 281-2131
Fax : (819) 281-2132

Monsieur Denis Lazure
Président-directeur général
Office des personnes handicapées du Québec
309, rue Brock
Drummondville (Québec)
J2B 1C5

**Objet : Rapport sur l'état de situation des personnes handicapées
soutenues par les établissements sociosanitaires**

Monsieur le Président-directeur général,

Conformément au mandat que vous m'avez confié en juin dernier, il me fait plaisir de vous transmettre mon rapport sur l'état de situation des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires ainsi que les recommandations qui en découlent.

J'ose espérer que ce travail sera de nature à accélérer l'intégration sociale des personnes handicapées qui désirent occuper un emploi.

En rendant hommage aux collègues de divers milieux ainsi qu'aux personnes handicapées elles-mêmes qui m'ont apporté leur soutien, je tiens enfin à vous remercier de la confiance que vous m'avez manifestée en me chargeant de cette mission.

Le directeur général,

Jacques Pelletier

JP/cmssc
p.j.

**L'intégration au travail
des personnes handicapées
soutenues par les établissements sociosanitaires**

Rapport préparé
à la demande de l'OPHQ

par

Jacques Pelletier
Mars 1998

*« Traitez les gens
comme s'ils étaient ce qu'ils devraient être
et vous les aiderez à devenir ce qu'ils peuvent être. »*
Goethe

**Ce document est disponible
en médias adaptés.**

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
LE MANDAT	3
Les personnes visées par cette étude	5
LES TRAVAUX	7
L'ÉTAT DE SITUATION	9
LES PRINCIPALES PROBLÉMATIQUES	13
Une problématique systémique	13
Un réseau de services mal connu	14
Un réseau de services socioprofessionnels	15
Des Centres de travail adapté (CTA) qui ne suffisent pas à la tâche	16
Des Centres de travail adapté (CTA) non subventionnés	17
Des personnes handicapées qui subventionnent l'État	18
Un manque de places de travail adapté	19
Des personnes productives mais non compétitives	19
Des personnes plus fonctionnelles	21
Des entreprises qui intègrent des personnes handicapées par devoir	21
TROIS TYPES DE REVENDICATIONS	22
ÉLÉMENTS FACILITATEURS ET CONDITIONS DE RÉUSSITE	24
Un régime d'assistance emploi et de protection sociale souple	24
Des services de main-d'œuvre spécialisés	25
Des soutiens permanents	25
Un réseau de services complet	26
Des mandats clairs	27
Un marché à l'emploi accessible	29
RECOMMANDATIONS	30
Un impératif	30
Des rôles à modifier et préciser	30
Évaluation et orientation	33
Flexibilité des programmes et régimes	34
Parcours adapté d'insertion à l'emploi	35
Les contrats d'intégration au travail (CIT)	38
Salaires et allocations de fréquentation	39
Le développement de places de travail adapté	40
CONCLUSION	42
RÉFÉRENCES	43
LEXIQUE DES SIGLES	46

PRÉAMBULE

Avoir le statut et l'image d'un travailleur, bosser, trimer dur, gagner son pain, recevoir un salaire, produire quelque chose d'utile, de beau, de bon, ce sont là de puissantes réponses aux besoins de réalisation et d'estime de soi de l'être humain. On connaît ces vérités à propos de la nature humaine. La question ne doit donc pas se poser en ce qui concerne les personnes handicapées qui reçoivent des services des établissements sociosanitaires : le travail et le statut qu'il confère constituent une des plus hautes formes de valorisation et de prise de dignité qui leur soit disponible.

Les établissements sociosanitaires et les organismes communautaires impliqués dans les services socioprofessionnels reconnaissent depuis longtemps l'importance du travail dans la réadaptation et l'intégration sociale des personnes qu'ils soutiennent. C'est ainsi qu'ils ont développé un imposant dispositif de services et de soutien individualisés qui permettent à des milliers de personnes handicapées de s'intégrer dans des entreprises ordinaires ou dans des entreprises de travail adapté. Cependant, les circonstances ont fait que, dans plusieurs cas, le cadre de soutien au travail, quoique répondant à plusieurs besoins des personnes handicapées, ne réponde pas toujours aux exigences de la *Loi sur les normes du travail*, notamment au chapitre de la rémunération. Depuis le début des efforts d'intégration des usagers des établissements sur le marché du travail, la question du non-respect des normes du travail s'est posée. Ce débat a été tranché dès 1991 par le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle : il n'est pas question pour le gouvernement du Québec de modifier la *Loi sur les normes du travail* pour exempter des employeurs de leurs responsabilités et il n'est pas question d'adopter des normes spéciales pour les personnes handicapées¹. Comme nous sommes devant une population qui présente de sévères contraintes à l'emploi et qui désire travailler, le plus possible dans des entreprises ordinaires, il

¹ Lettre du ministre André Bourbeau à M. Michel Clair de l'Association des centres d'accueil du Québec, le 25 septembre 1991.

devient impératif de trouver des solutions adaptées si on veut maintenir leur intégration au travail, tout en respectant leurs droits tels qu'édictees dans la *Loi sur les normes du travail*.

Deux facteurs convergent pour favoriser à ce moment-ci l'émergence de solutions concrètes. Le premier est le *projet de loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* qui pourrait avoir le potentiel de proposer des changements très intéressants en ce qui regarde les personnes handicapées qui présentent de sévères contraintes à l'emploi. Le deuxième est le consensus chez tous les acteurs concernés, soit l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), les établissements, les organismes communautaires et les associations de défense des droits, comme quoi il faut assurer aux personnes handicapées qui reçoivent des services socioprofessionnels d'établissements ou d'organismes communautaires la possibilité d'accéder au statut de travailleur quand elles en font le choix, selon des modalités qui tiennent compte de leurs besoins.

LE MANDAT

Au début de juin 1997, le président-directeur général de l'Office des personnes handicapées du Québec, Denis Lazure, me demandait d'accepter le mandat d'analyser le domaine de l'intégration au travail des personnes handicapées recevant des services d'établissements sociosanitaires. Le 30 juin 1997, le ministre de la Santé et des Services sociaux (MSSS), dans une lettre adressée au président du conseil d'administration du Réseau de services en déficience intellectuelle (RSDI-Pavillon du Parc), précisait la nature et la portée de ce mandat. De façon spécifique, l'OPHQ me demandait :

1. de produire un état de situation sur la contribution des établissements sociosanitaires à l'intégration au travail des personnes handicapées ;
2. de proposer des moyens pour accroître l'accessibilité au marché du travail pour ces personnes, en tenant compte des divers aspects reliés au travail, dont le régime d'apprentissage, le revenu, l'assurance-emploi, la santé, la sécurité au travail et l'assurance-médicaments.

Le ministre précisait aussi que mon mandat devait se terminer en décembre et qu'il était limité à quelques jours par semaine.

Concrètement, ce mandat visait dans un premier temps à éclairer les autorités sur la situation des quelque 9 600 personnes handicapées qui offrent des prestations de travail en entreprises privées, dans le secteur public et communautaire ou dans des entreprises de travail protégé sans recevoir de rémunération et sans avoir accès aux

protections et droits conférés normalement aux travailleurs². Dans un deuxième temps, il s'agissait de proposer des pistes de solutions acceptables aux personnes concernées.

N'ayant pas la prétention de pouvoir produire un bilan exhaustif, réaliste et respectueux de toutes les réalités en jeux en un si court laps de temps, j'ai axé mon travail sur la recherche de solutions concrètes à des problèmes précis. Ces solutions se doivent, avant toute autre considération, d'être acceptables pour les personnes handicapées dont il est question dans ce dossier. Elles doivent favoriser leur intégration sur le marché du travail et l'actualisation de leur statut de travailleur quand elles le désirent, tout en tenant compte d'un ensemble de facteurs dont leurs capacités, leur intégration sociale, leur bien-être et la protection de leurs acquis sociaux. Par ailleurs, ces solutions doivent aussi tenir compte que l'activité socioprofessionnelle des personnes handicapées visées par ce rapport a des impacts importants sur les milieux qui soutiennent leur intégration sociale, notamment pour un bon nombre, les familles et les proches chez qui elles vivent.

² Source : MSSS, Direction de la planification et de l'évaluation. Statistiques au 31 mars 1996. Le lecteur doit présumer que ce chiffre a probablement augmenté depuis.

Les personnes visées par cette étude

Les problématiques identifiées en début de mandat se limitant essentiellement aux personnes qui présentent une déficience intellectuelle et celles qui présentent une déficience du psychisme, j'ai axé mon intervention sur les contributions des établissements et organismes qui soutiennent ces clientèles et me suis associé aux principales associations de défense des droits de ces personnes.

La portée de mon mandat était limitée à un groupe spécifique : les personnes handicapées qui sont soutenues par des établissements ou des organismes communautaires. Ce sont des personnes qui présentent des déficiences très importantes qui amènent des problèmes chroniques, dont de sévères contraintes à l'emploi et au travail compétitif. Plusieurs d'entre elles ont un vécu institutionnel important et leur intégration sociale demeure fragile. Plusieurs de ces personnes se retrouveraient en institution psychiatrique ou en centre d'accueil institutionnel si les conditions qui prévalaient au Québec il y a 10 ou 15 ans prévalaient encore aujourd'hui.

Parmi les personnes handicapées visées par ce rapport, quelques-unes ont été consultées directement et se sont exprimées. Pour la plupart, cependant, ce sont des représentants d'associations, des intervenants, des responsables d'établissements ou des membres de familles qui se sont exprimés en leur nom. Les personnes qui se sont exprimées directement m'ont fait part de leur désir de travailler et d'avoir le statut de travailleur avec salaire, mais pas au détriment de leur sécurité de revenu. Ces volontés concordent avec ce que les représentants d'associations de personnes handicapées m'ont exprimé. Selon les intervenants auprès des personnes qui n'ont pu s'exprimer ou qui ne peuvent s'exprimer verbalement, et selon les parents rencontrés, le désir de recevoir un salaire et d'avoir le statut de travailleur pour les personnes handicapées dont il est question dans ce rapport est secondaire au besoin de s'intégrer socialement, d'avoir une occupation de travail valorisante et au besoin de sécurité de revenu.

Les solutions proposées dans ce rapport ont voulu avant tout respecter le souhait et les appréhensions des personnes qui ont parlé pour elles-mêmes, tout en tenant compte des réalités qui m'ont été démontrées par leurs porte-parole. En d'autres mots, il m'importait de présenter des pistes concrètes et réalistes pour améliorer le statut des personnes concernées.

LES TRAVAUX

Débutés en juillet 1997, mes travaux m'ont amené à me familiariser avec ce dossier par la lecture de nombreux textes québécois, soit des mémoires, des lois, un projet de loi et réglementations, provenant de personnes handicapées, de l'OPHQ, de ministères, d'associations de défense des droits des personnes handicapées, de représentants d'établissements, d'établissements, de fonctionnaires et d'intervenants. J'ai aussi consulté des textes de lois européens et américains.

Mes consultations ont débuté en septembre 1997 pour se terminer au début de mars 1998. J'ai consulté le président de l'Office des personnes handicapées du Québec et ses collègues, des fonctionnaires du ministère de la Santé et des Services sociaux et du cabinet ministériel, des fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, l'Association des groupes d'intervention en défense de droits en santé mentale du Québec, l'Association du Québec pour l'intégration sociale, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées, le Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle (région 06A), la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec, Croissance Travail de Québec, la Fédération des mouvements Personnes d'Abord du Québec, la Fédération québécoise des centres de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, ainsi que des représentants du Centre hospitalier Robert-Giffard, des centres Le Florès, Les Filandières, Butters-Savoie et du Réseau de services en déficience intellectuelle (Pavillon du Parc).

Je désirais aussi consulter de façon formelle l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH). Malheureusement, la rencontre n'a pu se tenir. J'apprécierais que l'Office tienne compte, le cas échéant, dans la mise en oeuvre des recommandations du présent rapport, des remarques que l'AQRIPH pourrait lui faire parvenir.

Je tiens à remercier mes collègues du RSDI et les membres de mon conseil d'administration pour leur soutien pendant ces travaux qui me demandaient de m'absenter à raison d'une à deux journées par semaine. Je tiens particulièrement à remercier MM. Jean-Louis Bertrand et Jean-François Ruel de l'OPHQ, M. Daniel Bérubé du MSSS, MM. Daniel Lachapelle et Normand Leblond du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (MES) pour leurs expertises, leur soutien et leurs conseils.

L'ÉTAT DE SITUATION

Le travail a toujours fait partie intégrante des structures de services des établissements sociosanitaires qui prennent en charge ou soutiennent des personnes handicapées au Québec, notamment les personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou du psychisme. Même nos plus anciennes institutions psychiatriques et autres milieux de type asilaire ont toujours eu une importante composante travail. Les associations de parents et les organismes communautaires qui ont développé des services aux personnes handicapées à compter des années 1930 ont utilisé le travail comme un de leurs premiers outils d'intervention.

Dans ce contexte d'établissements sociosanitaires et d'organismes communautaires offrant des services spécialisés, le travail n'a pas visé historiquement les mêmes buts pour ces personnes handicapées que pour le reste des citoyens. Le travail était essentiellement perçu et organisé comme activité thérapeutique, comme occupation, comme répit aux parents et établissements résidentiels.

Plus récemment, soit vers les années 1980 et 1990, le travail a été reconnu comme moyen privilégié pour favoriser la réadaptation et l'intégration sociale de ces personnes, ce qui a notamment entraîné de profondes modifications aux dispositifs socioprofessionnels des établissements sociosanitaires. Les grands ateliers protégés ont été remplacés par un réseau de dispositifs allant du travail protégé en atelier ou plateaux intégrés, à la panoplie de programmes de soutien individuel dans des milieux de travail régulier, soit le soutien à l'emploi. Ces changements ont permis de rapprocher les personnes handicapées dont il est question dans ce rapport au monde du travail et de leur donner plus d'occasions de se valoriser dans du vrai travail et dans des milieux ordinaires.

Les années 1980-1990 ont aussi vu l'émergence de nouveaux programmes favorisant l'insertion au travail de la population handicapée en général. L'OPHQ fut certes un

moteur pour l'intégration au travail en développant son réseau de Centres de travail adapté (CTA) mais aussi en collaborant étroitement avec les programmes de main-d'œuvre. Les Services externes de main-d'œuvre (SEMO) et les Contrats d'intégration au travail (CIT) sont quelques exemples d'efforts concertés entre l'OPHQ, les secteurs de main-d'œuvre et les associations de défense des droits qui ont contribué à l'avancement professionnel des personnes handicapées. De nombreux autres programmes de soutien à l'emploi pour des populations défavorisées sur le marché du travail ont aussi été développés à cette époque, tels les programmes PAIE et EXTRA. Pendant ce temps, les établissements sociosanitaires développaient aussi des programmes socioprofessionnels en collaboration avec ces nouveaux services de main-d'œuvre, en axant de plus en plus leurs efforts sur l'insertion dans des milieux de travail ordinaires, et ce au fur et à mesure que leurs expertises d'intégration sociale se concrétisaient. Il s'agissait et il s'agit encore cependant d'un réseau parallèle, dû notamment au fait que la clientèle qu'ils soutiennent a des besoins qui dépassent les expertises et les possibilités des services de main-d'œuvre spécialisés et des programmes d'insertion sur le marché du travail.

Les dispositifs socioprofessionnels au service des personnes handicapées dans les établissements et les organismes communautaires constituent un actif très important au Québec. Parmi ces dispositifs, il convient de souligner les services d'intégration dans des milieux de travail ordinaires (soutien à l'emploi, stages en entreprises). En 20 ans, les établissements et, de plus en plus, les organismes communautaires, ont développé un système qui permet à plus de 5 800 personnes de travailler dans des milieux de travail ordinaires³. Certes, ce système n'est pas parfait. Mais il n'en demeure pas moins qu'il fonctionne et qu'il réussit à intégrer au travail de nombreuses personnes parmi les plus handicapées. Qui plus est, ces personnes sont très handicapées, au point par exemple de ne pas pouvoir, généralement, répondre aux exigences de performance au travail des CTA. Sans en avoir fait une étude exhaustive, les personnes consultées

³ Source : MSSS, Direction de la planification et de l'évaluation. Statistiques au 31 mars 1996. Le lecteur doit présumer que ce chiffre a probablement augmenté depuis.

dans le cadre de ce mandat s'entendent pour estimer que le niveau de productivité des personnes qui présentent une déficience intellectuelle visées par le présent rapport dépasse rarement 20 % et se situe très souvent en deçà de 5 %⁴. En ce qui regarde les personnes qui présentent une déficience du psychisme ou des problèmes de santé mentale visées par le présent rapport, les niveaux de productivité sont plus disparates et peuvent parfois être élevés, mais ils ne sont pas stables ou sont très limités en terme de durée continue. Dans les deux types de déficiences, il est clair, cependant, selon les personnes consultées, que ces personnes, plus ou moins productives, ne sont pas compétitives sur le marché du travail.

Globalement, le bilan des établissements dans ce secteur est très positif et répond adéquatement à plusieurs attentes des personnes handicapées et de leurs proches en ce qui regarde leur implication dans des modes de travail valorisants et intégrés.

Là où ce système montre des limitations importantes, c'est au niveau de la rémunération et du statut de travailleur pour les personnes qui en ont le désir et les capacités. Les établissements sociosanitaires et les autorités du MSSS, du MEQ et du MES n'ont pas encore réussi à trouver les moyens d'adapter les programmes socioprofessionnels et les règlements sur les normes du travail pour permettre aux personnes handicapées soutenues par des établissements d'accéder à un statut de travailleur, tout en continuant à bénéficier d'une sécurité du revenu et des services spécialisés dont elles ont besoin.

Au-delà du fait que la très grande majorité des personnes handicapées dont il est question dans ce rapport ont des besoins permanents de soutien, d'adaptation, de

⁴ Cette notion de pourcentage de productivité doit être utilisée avec beaucoup de prudence. En effet, qu'il s'agisse de personnes handicapées ou non handicapées, la productivité est une notion individuelle et circonstancielle. Règle générale, on réfère ici à un niveau de productivité dans un emploi spécifique, à partir d'une norme minimale de production. Quand les responsables des établissements et organismes communautaires font état de pourcentages de production, ils attirent l'attention sur le fait que les personnes dont il est question dans ce rapport sont parmi les plus handicapées et celles qui présentent les contraintes les plus sévères à l'emploi.

réadaptation ou d'accompagnement, qu'elles ne soient pas compétitives et que leurs capacités de rendement au travail soient souvent très faibles, il n'en demeure pas moins que, pour elles, le travail est encore essentiellement une forme de thérapie, un moyen de réadaptation et d'intégration, une forme de valorisation ou une occupation. Jamais, ou très rarement, le travail est-il un gagne-pain véritable. Jamais, ou très rarement, ces personnes reçoivent une rémunération qui leur permet de se sortir de l'assistance sociale. Jamais, ou très rarement, reçoivent-elles une rémunération équitable quant aux prestations fournies. Jamais, ou très rarement, ont-elles le statut de travailleur.

En clair, les personnes handicapées qui offrent une prestation de travail dans le cadre des services qu'elles reçoivent des établissements sociosanitaires ou des organismes communautaires sont presque toutes des prestataires de la sécurité du revenu qui font des activités de travail sans être véritablement rémunérées.

LES PRINCIPALES PROBLÉMATIQUES

Une problématique systémique

La problématique à laquelle nous sommes confrontés est vaste et complexe parce qu'elle repose sur un ensemble de services aux personnes handicapées qui n'est pas toujours cohérent, qui est compliqué aux yeux des usagers et qui est à la remorque de nombreuses législations, de nombreux ministères et de nombreux règlements. C'est une problématique de société qui confronte nos valeurs collectives, nos idéologies, nos intérêts et notre vision de la personne handicapée. C'est une problématique qui touche à une activité humaine, le travail, qui subit présentement dans le monde de profondes remises en question, tant dans sa disponibilité et son accessibilité au commun des mortels que dans sa signification. Cette problématique touche à toute la question de la sécurité du revenu qu'une société est prête à consentir à ses citoyens les plus vulnérables et les moins compétitifs sur le marché du travail. L'éducation, l'intégration (sociale, scolaire, socioprofessionnelle, etc.), la formation professionnelle, la formation aux habitudes de travail, l'apprentissage technique, l'adaptation et l'outillage technique, la réadaptation, le suivi, la sécurité du revenu, la prestation de protection sociale, les programmes d'assistance emploi, les stages en entreprises et milieux de travail, le soutien à l'emploi, les milieux de travail protégé, les CTA. Voilà, pour ne nommer que celles-là, les principales constituantes des solutions intelligentes et à long terme.

D'aucuns diront, avec raison, que le but du présent travail n'est pas de régler l'ensemble des problèmes d'un système souvent boiteux. Mais il est quand même important de constater que le problème n'est pas uniquement un problème de stages de longue durée non rémunérés. Le problème n'est pas uniquement celui des centres de

réadaptation ou des organismes communautaires⁵. On peut et on doit, certes, trouver des solutions aux problèmes que nous connaissons mais il est quand même essentiel, si l'on veut faire de vrais progrès à long terme, d'avoir une vision globale et systémique.

Un réseau de services mal connu

Les services socioprofessionnels des établissements sociosanitaires de même que les organismes communautaires sont méconnus en dehors de leurs milieux. Bien des personnes ne semblent pas réaliser que même avec les problèmes que l'on connaît, nous sommes face à un réseau de services d'une qualité exceptionnelle. Ces services sont souvent perçus comme surprotecteurs des personnes handicapées qu'ils soutiennent et peu sensibles au danger d'exploitation en ce qui regarde les stages de longue durée, les plateaux de travail ou les entreprises de travail adapté. Une telle vision, tributaire d'une analyse axée essentiellement sur le travail et l'emploi, n'est cependant pas réaliste compte tenu qu'il ne s'agit pas d'un réseau d'emploi : il s'agit d'un réseau de services socioprofessionnels à l'intérieur d'un système de services d'adaptation, de réadaptation et d'intégration sociale. L'activité socioprofessionnelle est un soutien essentiel aux familles, aux ressources de type familial ou aux résidences communautaires pour qui l'occupation de jour de la personne handicapée constitue une forme de répit. Enfin, l'activité socioprofessionnelle constitue une occupation à valeur thérapeutique ou de soutien à l'intégration plus qu'un emploi pour bien des personnes. Bien sûr, il faut trouver le moyen d'assurer aux personnes soutenues par les établissements et les organismes communautaires le statut de travailleur quand elles le veulent et il faut éliminer et prévenir toute forme d'exploitation. Cependant, il faut aussi être conscient que nous sommes avant tout devant un réseau de services socioprofessionnels qui constitue un des principaux éléments de soutien à l'intégration

⁵ Les organismes communautaires dont il est question dans ce rapport ont tous des liens plus ou moins rapprochés avec des établissements sociosanitaires. Certains ont été développés par des intervenants, d'autres reçoivent des subventions globales ou sur une base de per capita des établissements, d'autres sont des entreprises gérées par des établissements.

sociale de personnes que l'État a décidé de sortir des institutions ou de maintenir dans la communauté. Toute modification à ce système aura des répercussions qui dépassent largement la simple question de l'emploi, du salariat et du statut de travailleur.

Six réalités de ces établissements et organismes sont particulièrement mal connues, ou même inconnues : (1) le nombre élevé de personnes qui sont intégrées dans des milieux de travail réguliers avec le soutien des établissements et organismes ; (2) le niveau important de déficiences et d'incapacités de ces personnes, un niveau qui, plus souvent qu'autrement, les exclut des CTA ; (3) la satisfaction de plusieurs personnes handicapées dont il est question dans ce rapport quant à leur travail et leur désir de maintenir le statu quo si les mesures proposées leur font perdre leur sécurité financière ; (4) l'évolution des structures de services où de plus en plus d'établissements confient leurs mandats dans le domaine du travail à des organismes communautaires ; (5) la quasi-disparition des SAHT et leur remplacement par des entreprises de travail protégé concurrentielles, par des plateaux de travail ou par des centres d'activités socioprofessionnels pour personnes non productives ; (6) l'importance et la complexité systémique de ce réseau de services en dehors de ses constituantes travail.

Un réseau de services socioprofessionnels

En lien avec ce qui précède, les établissements et organismes communautaires en déficience intellectuelle et en santé mentale offrent des services socioprofessionnels relativement complets qui sont fortement orientés vers la réadaptation, la thérapeutique et l'intégration sociale personnelle. Quand ils s'impliquent dans l'insertion sur le marché du travail régulier ou dans des entreprises de travail protégé, ils le font parce qu'il s'agit d'un puissant moyen d'intégration et de réadaptation : les efforts d'insertion sur le marché du travail, les stages en entreprises par exemple, sont un moyen et non une fin. Quant ils font de l'insertion dans le milieu du travail, ils le font avec leurs approches, leurs ressources et à l'intérieur de leurs mandats tels que définis par la Loi de la santé et des services sociaux.

Techniquement, l'insertion sur le marché du travail n'est pas du ressort des établissements sociosanitaires ou des organismes communautaires mais plutôt du ressort du milieu scolaire et des services de main-d'œuvre. Cependant, compte tenu que leur clientèle est une clientèle lourdement handicapée et non compétitive sur le marché du travail, il est logique que les établissements et les organismes spécialisés se soient impliqués à ce chapitre. Confier ces personnes à d'autres pour qu'on les retourne systématiquement faute de succès dans leur parcours emploi est futile. De là l'importance de la concertation interétablissements et interministères dans ce dossier qui dépasse le réseautage sur le terrain que les intervenants ont pu quand même implanter au fil des ans.

Les stages en milieu de travail ordinaire des établissements et organismes communautaires ont été développés pour remplacer des dispositifs jugés dépassés, notamment les ateliers protégés ségrégués. Il serait illogique (et financièrement onéreux) de demander aux établissements de remettre ces clientèles dans des ateliers alors qu'elles fonctionnent bien et se complaisent dans les milieux réguliers.

Enfin, et ce facteur n'est pas à négliger dans un contexte de restrictions budgétaires et d'augmentation de la demande de services, plus le système s'oriente vers des placements de travail individualisés dans des entreprises, moins on retrouve de listes d'attente pour des services socioprofessionnels dans les établissements et les organismes communautaires puisque la notion de « place » n'est pas limitée à des édifices spécifiques. Dans l'approche « stage », le personnel est en mesure de soutenir plus de personnes handicapées que dans l'approche « atelier ».

Des Centres de travail adapté (CTA) qui ne suffisent pas à la tâche

Le réseau des CTA qui s'est développé au Québec répond à des besoins importants pour une catégorie de personnes handicapées, notamment celles qui présentent une déficience intellectuelle et qui ont une capacité de production suffisante pour travailler

dans des entreprises concurrentielles. Les personnes dont il est question dans ce rapport n'ont pas les capacités de production requises pour travailler dans ces CTA. Le paradoxe c'est que ces dernières ont quitté les anciens SAHT pour intégrer des milieux de travail dans des entreprises (via l'approche des « stages »). En clair, et pour utiliser un vocabulaire de tous les jours, les « moins handicapés » travaillent en CTA et les « plus handicapés » travaillent ou bien dans des entreprises ordinaires ou bien dans de nouvelles entreprises de travail adapté qui ne sont pas reconnues comme CTA. Cette affirmation ne se veut pas une critique des CTA actuels puisqu'ils répondent adéquatement à de vrais besoins. Elle se veut une critique d'un système qui doit s'adapter aux réalités des personnes les plus handicapées qui vivent de plus en plus intégrées dans la société et qui réclament les soutiens que nécessitent leurs conditions pour qu'elles puissent s'assumer comme citoyens.

Des Centres de travail adapté (CTA) non subventionnés

Plusieurs établissements gèrent directement ou indirectement des entreprises de travail adapté et fournissent ainsi du travail à plusieurs milliers de personnes. En mars 1996, on dénombrait 3 683 personnes déficientes intellectuelles travaillant dans ces ateliers qu'on nommait auparavant SAHT, mais qui sont en réalité des CTA non subventionnés. Ils accueillent des personnes trop handicapées pour les CTA actuels et ne reçoivent pas de subventions pour payer le salaire minimum des travailleurs handicapés. Ces gens offrent une prestation de travail selon leurs capacités, mais ne se voient accorder que l'allocation de fréquentation. Dans bien des cas, ces entreprises de travail adapté ne génèrent pas suffisamment de revenus pour financer entièrement les allocations de fréquentation.

Cette situation est la même pour les personnes qui se retrouvent en stage de longue durée. Faute de subventions aux salaires, les personnes ne reçoivent généralement que l'allocation de fréquentation. Certaines entreprises qui intègrent ces personnes seraient prêtes à verser un montant supérieur à l'allocation de fréquentation dans le

respect des normes, mais les règles actuelles ne favorisent pas cette pratique, le chèque de sécurité de revenu étant proportionnellement diminué aux montants additionnels. De plus, la très grande majorité des personnes ainsi intégrées dans des milieux de travail ordinaires ont des niveaux de productivité tellement peu élevés que les entreprises ne sont pas en mesure de leur octroyer un salaire compétitif. À défaut d'une compensation pour le handicap, les personnes travaillent sans être vraiment rémunérées. Une des aberrations de cette situation est le fait que les allocations offertes en plus de la sécurité de revenu ne couvrent pas toujours les dépenses encourues par les personnes pour travailler : non seulement elles ne sont pas payées pour travailler, elles doivent déboursier de leurs poches pour ce « privilège ». Certaines dispositions proposées dans le cadre du projet de *loi sur le soutien du revenu favorisant l'emploi et la solidarité sociale* pourraient permettre des approches et des mesures actives qui faciliteraient grandement la solution de ce type de problème et permettraient une plus grande intégration professionnelle des personnes dont il est question dans ce rapport.

Des personnes handicapées qui subventionnent l'État

Dans certains établissements, les revenus générés dans les plateaux de travail servent à financer les salaires d'intervenants dans ces milieux. Les travailleurs handicapés, non rémunérés, se trouvent donc à subventionner l'État. Cette pratique serait rendue nécessaire par les restrictions budgétaires combinées à la hausse de la demande de services. Si on la cessait, il appert que de nombreuses personnes se retrouveraient sans services. On peut comprendre le rationnel derrière ces approches et on peut sympathiser avec des établissements qui font face à des pressions de services importantes. Mais il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une pratique qui n'a pas sa place dans le système québécois de santé et de services sociaux.

Un manque de places de travail adapté

Le Québec est à court de places financées de travail adapté pour les personnes qui présentent des déficiences sévères, qui sont productives mais non compétitives. Par places de travail adapté, il faut entendre des places en CTA classique mais aussi et surtout des places de travail adapté dans les milieux ordinaires et entreprises. Il est vrai qu'il existe beaucoup de programmes spéciaux pour soutenir l'insertion au travail des personnes handicapées, mais ces programmes ne sont pas adaptés aux besoins des personnes dont il est question dans ce rapport, des personnes qui présentent des déficiences et des contraintes à l'emploi plus sévères que toute autre catégorie de travailleurs handicapés de notre histoire. L'intégration sociale des personnes les plus handicapées est un succès au Québec, et ce succès commande maintenant des adaptations nouvelles pour répondre notamment aux nouveaux besoins d'insertion sur le marché du travail.

Des personnes productives mais non compétitives

Les personnes qui présentent une déficience intellectuelle visées par cette étude sont lourdement handicapées. Il s'agit de personnes qui, jusqu'à récemment, étaient institutionnalisées ou de personnes qui l'auraient été il n'y a pas si longtemps. Selon les personnes rencontrées dans les établissements et organismes communautaires lors de mes consultations, leur potentiel de productivité est très faible. Elles sont habituellement prises en charge et hébergées par les établissements ou demeurent dans leurs familles. Pour elles, le travail est une occupation valorisante qui permet à leurs proches de respirer et leur permet de se maintenir dans la société. Ces personnes ont absolument besoin d'occupation socioprofessionnelle, pour elles-mêmes et les milieux qui s'en occupent. Règle générale, celles qui peuvent s'exprimer souhaiteraient une rémunération sous forme de salaire et un statut de travailleur. Pour leurs proches, notamment les familles qui les gardent chez elles, et pour les représentants

d'établissements, le salariat est secondaire à l'occupation extérieure régulière et à la sécurité de revenu.

En ce qui regarde les personnes qui présentent des déficiences du psychisme ou de sévères problèmes de santé mentale, elles souhaitent la possibilité de pouvoir travailler dans des conditions non compétitives, à temps partiel, à heures flexibles mais avec un revenu garanti et une sécurité sociale. Elles se disent prêtes à sacrifier un statut de travailleur qu'elles souhaitent dans bien des cas pour ne pas perdre cette sécurité. Il s'agit ici souvent de personnes avec des déficiences du psychisme ou des problèmes importants de santé mentale dont l'état de productivité et de compétitivité est instable. Dans leur très grande majorité les personnes précitées perçoivent le salariat comme une menace potentielle à leur sécurité de revenu. Leur état psychique étant susceptible de changer de façon cyclique, ces gens se voient mal comme salariés et, de plus, se sentent incapables de faire face à la compétition professionnelle. Elles aimeraient avoir des revenus supplémentaires à leur chèque de sécurité de revenu, mais pas au détriment du peu qu'elles ont pour survivre présentement. Il semble évident que les nouvelles dispositions à l'étude dans le projet de *loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* pourraient répondre à l'essentiel de ces appréhensions. Cela étant dit, il se trouve plusieurs personnes dans ce secteur, notamment au niveau associatif, pour remettre en cause ces appréhensions et pour émettre l'hypothèse qu'une réforme en profondeur des pratiques médicales à l'égard des personnes qui présentent des problèmes de santé mentale pourrait faciliter leur intégration sociale et professionnelle.

Cela dit, quand ces personnes se retrouvent en stages « permanents » dans des entreprises, en plateaux de travail ou dans des milieux de travail protégé et qu'elles offrent une prestation de travail sans être payées convenablement, nous sommes devant des situations devant être revues à la lumière des normes du travail, et ce, pour éviter toute forme d'exploitation.

Des personnes plus fonctionnelles

Ces personnes se disent et se savent exploitées, veulent du vrai travail, de véritables salaires (ou à tout le moins un bon supplément à la sécurité du revenu). Elles sont peu ou non formées, leurs acquis ou efforts académiques et professionnels ne sont pas reconnus, de même que leurs expériences de travail (protégé pour la plupart, ou institutionnel). Elles peuvent être productives, mais la plupart du temps elles ne sont pas compétitives. Elles trouvent une de leurs valorisations importantes dans la revendication organisée de leurs droits dans des associations. Il s'agit des personnes les plus vulnérables, des plus conscientes et blessées de leur situation, et elles ont raison.

Des entreprises qui intègrent des personnes handicapées par devoir

Si les entreprises ou organismes avaient à payer le salaire minimum aux personnes handicapées dont il est question dans cette étude, elles n'auraient de choix, dans la presque totalité des cas, que de cesser leur implication. Qui plus est, la plupart ne les remplaceraient pas. Dans plusieurs cas, les milieux de travail seraient prêts à payer plus que l'allocation de fréquentation, et donc à payer un salaire proportionnellement équivalent à la production réelle (heures travaillées X productivité X salaire régulier payé pour les tâches). Cela dit, dans une proportion importante des situations, la décision d'intégrer la personne et de la maintenir est avant tout une question d'implication sociale et non d'emploi au sens régulier du terme.

TROIS TYPES DE REVENDICATIONS

Le plus précieux de nous-même est ce qui reste informulé.

André Gide

Tel que mentionné auparavant, les personnes handicapées visées par ce rapport présentent essentiellement de lourdes déficiences intellectuelles, des déficiences multiples ou des déficiences du psychisme. Elles présentent toutes de sévères contraintes à l'emploi. Dans la grande majorité des cas, ces personnes ne peuvent pas ou ne désirent pas travailler ou s'adonner à des activités contributives sur une base de 35 heures par semaine. Toutes les personnes en mesure de s'exprimer font aussi valoir que la prestation actuelle de sécurité de revenu constitue un revenu insuffisant pour vivre convenablement au Québec. Il est essentiel de pouvoir suppléer à ces revenus par des allocations de fréquentation ou des salaires.

Il se dégage trois grands types de revendications, de demandes ou d'opinions parmi les personnes visées.

1. Les personnes qui veulent se retrouver sur le marché du travail régulier, qui nécessitent un contrat d'intégration au travail (CIT) de durée indéfinie et de la formation professionnelle, qui veulent le statut de travailleur et un salaire, mais qui désirent pouvoir revenir à un programme de protection sociale si l'insertion sur le marché du travail s'avère un échec, ne répond pas à leurs attentes ou que leur condition ne leur permet plus de travailler dans des conditions régulières.
2. Les personnes qui désirent se valoriser par un travail adapté à leur rythme et leurs capacités, qui réclament une rémunération équitable pour le travail effectué sous forme de supplément de revenu et qui désirent demeurer dans un programme de protection sociale.

3. Les personnes qui ont besoin d'un programme de protection sociale, qui veulent et ont besoin de s'occuper quotidiennement de façon valorisante (par des activités contributives ou occupationnelles) et qui nécessitent une allocation couvrant leurs dépenses de fréquentation.

ÉLÉMENTS FACILITATEURS ET CONDITIONS DE RÉUSSITE

(...) L'ingéniosité de faire confiance à la fertilité de l'imagination sociale : soutenez le mouvement et il vous étonnera par sa créativité. Les politiques d'insertion ont une mission de développement, qualitatif et quantitatif : soutenir l'individu, certes, mais surtout animer une multiplicité d'actions productrices de biens, de services et de culture qui sachent offrir une place et reconnaître une compétence à chacun.

Françoise Sazerat

Pour que l'on puisse trouver des solutions réalistes aux différents problèmes, et notamment la question du salariat chez les personnes handicapées qui présentent des contraintes sévères à l'emploi, il est important d'en arriver à retrouver un certain nombre de conditions favorables ou d'éléments facilitateurs.

Un régime d'assistance emploi et de protection sociale souple

Pour réussir l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées il est nécessaire d'avoir un régime d'assistance emploi et de protection sociale souple et adapté à leurs besoins. Les personnes handicapées, et notamment celles dont il est question dans ce rapport, doivent pouvoir bénéficier de mesures actives d'insertion tout en pouvant continuer à bénéficier d'une sécurité de revenu. Les personnes doivent pouvoir choisir entre un régime lié à un parcours emploi et un régime de protection sociale sans que ces choix ne les confinent à l'une ou l'autre option. La nature même des besoins des personnes handicapées en général et notamment des personnes handicapées dont il est question dans ce rapport commande cette flexibilité si on veut vraiment leur assurer des possibilités d'obtenir et de maintenir le statut de travailleur.

Des services de main-d'œuvre spécialisés

L'évolution des personnes handicapées dont il est question dans ce rapport depuis les 10-15 dernières années de même que l'évolution des connaissances à leur sujet et des services qui leur sont offerts font que plusieurs d'entre elles sont en mesure d'aspirer légitimement à travailler dans des milieux de travail ordinaires dans le cadre de programmes de soutien à l'emploi. Les services spécialisés de main-d'œuvre, par exemple les SEMO, doivent maintenant élargir leurs champs de compétences pour pouvoir soutenir ces nouveaux travailleurs handicapés provenant de la clientèle des établissements sociosanitaires et comprenant les personnes qui désirent un parcours emploi plutôt qu'un parcours de protection sociale.

Des soutiens permanents

La personne handicapée qui présente des contraintes sévères à l'emploi doit pouvoir compter en permanence sur des services spécialisés de soutien psychosociaux, de réadaptation et d'accompagnement socioprofessionnel même quand elle a le statut de travailleur et qu'elle est salariée. En termes plus clairs, les personnes handicapées dont il est question dans ce rapport et qui se retrouvent dans un parcours d'assistance à l'emploi doivent avoir la possibilité, comme cela a toujours été le cas, de continuer à être inscrites comme usagers des établissements sociosanitaires. Cela présume la présence d'un réseau de services qui a des ressources disponibles pour accompagner ces personnes toute leur vie.

Un réseau de services complet

Il est important, si on veut vraiment offrir à la personne handicapée toute l'aide dont elle a besoin pour actualiser son statut professionnel, de développer un réseau complet de services dont je résume ici les principales composantes.

La formation et les apprentissages aux habitudes de travail. Essentiellement, cette fonction doit se trouver dans plusieurs éléments du réseau, mais avant tout à l'école, notamment au secondaire et aussi au niveau collégial, où il serait intéressant d'y incorporer des éléments de formation pré-emploi tels l'apprentissage de métier, les habiletés sociales, l'alphabétisation, les stages dans les entreprises, etc.⁶. Le secteur de l'éducation permanente et de l'éducation populaire constitue aussi un potentiel important à exploiter. Cela dit, l'apprentissage des habitudes de travail ne doit pas être présent que dans les systèmes scolaires mais dans tous les éléments des services, puisque l'expérience montre qu'il n'y a pas de meilleur endroit pour apprendre des habitudes de travail que dans un milieu de travail. Donc, les services doivent tous offrir des possibilités d'apprentissage et de stimulation, en plus des possibilités de travail comme tel.

Le soutien à l'emploi. Il s'agit ici de l'approche de plus en plus connue qui consiste à coupler les habiletés et désirs d'une personne avec un milieu de travail qui peut l'employer et qui répond à ces dites habiletés, de placer la personne dans le poste de travail et de l'adapter au besoin, et de la soutenir ainsi que le milieu à long terme. Théoriquement, le soutien à l'emploi n'implique pas nécessairement le salariat ou le plein salaire, le tout dépendant de la situation et des capacités des personnes. Cependant, il semble qu'au Québec la notion de soutien à l'emploi non

⁶ Le Collège John Abbott au Québec et La Cité Collégiale à Ottawa, un collège communautaire francophone, offrent des programmes d'alphabétisation et d'intégration socioprofessionnelle et communautaire à l'intention de personnes handicapées, notamment des personnes qui présentent une déficience intellectuelle. Ces programmes existent aussi depuis plusieurs années ailleurs au Canada et aux États-Unis.

rémunéré ou partiellement rémunéré ne soit pas compatible avec nos traditions, nos lois et nos règlements. Le bénévolat dans des organismes communautaires est une forme adaptée de l'approche, mais habituellement, le soutien à l'emploi est lié à un statut de travailleur.

Le travail adapté. Ce secteur est vaste et doit être fonction des besoins et des ambitions des travailleurs. Qu'on le veuille ou non, il faut des services de travail adapté dans le système afin de répondre à une gamme de besoins. Travail adapté ne veut pas dire travail ségrégué. Travail adapté veut dire un travail et un milieu de travail qui sont adaptés aux besoins de personnes qui ne peuvent ou ne veulent pas, temporairement ou en permanence, travailler dans un régime compétitif.

L'activité contributive. Pour certaines personnes, le concept de travail n'est pas réaliste compte tenu de leurs capacités. Cependant, ces personnes peuvent bénéficier de routines et d'horaires qui se rapprochent de celles de la population. Ces personnes ont besoin de s'activer, de créer, de s'exprimer, de vivre autre chose que les 4 murs de leur chambre ou salon. Les centres de jour sont une variante de ce type de services pour des personnes qui ont surtout besoin de formes de stimulation thérapeutique ou de loisirs occupationnels.

Un mécanisme d'évaluation et d'orientation professionnelle. Il est enfin important de retrouver dans le système un mécanisme d'évaluation et d'orientation professionnelle local, sous la responsabilité des CLE, et impliquant les personnes handicapées et l'ensemble des partenaires.

Des mandats clairs

Pendant plusieurs années, les personnes handicapées dont il est question dans ce rapport ont été confiées aux établissements sociosanitaires. À une époque pas si lointaine, elles étaient considérées trop handicapées pour vivre dans la société ou pour

bénéficier de tous les droits conférés aux Québécois et Québécoises. Les établissements ont non seulement pris soin de ces personnes mais ont réussi dans les quinze dernières années à les sortir des milieux asilaires ou de les sortir de leur isolement social pour les intégrer dans la société. Dans la foulée de la désinstitutionnalisation, les établissements ont modifié leurs approches en terme de travail adapté en transformant leurs anciens ateliers ou SAHT en plateaux de travail ou en développant des services de soutien à l'emploi. Du coup ils ont réussi à faire plus d'intégration sur le marché du travail que les CTA. Les établissements ont développé ces services socioprofessionnels (stages en entreprises ou plateaux) par conviction mais aussi par nécessité car aucun autre service public, notamment les services de main-d'œuvre et les CTA, n'avait la possibilité ou la volonté de développer des services d'insertion au travail adaptés à leurs besoins. Ces grandes réformes sont l'objet d'une grande fierté parmi les établissements et mériteraient d'être mieux reconnues par le gouvernement puisqu'il s'agit d'un phénomène social unique en son genre.

Les succès de nos politiques de désinstitutionnalisation doivent maintenant servir de tremplin à l'intégration sociale des personnes dont il est question dans ce rapport, et ce tremplin doit nous mener au développement de services, notamment de main-d'œuvre, pour soutenir ces « nouveaux » citoyens, au même titre que les autres citoyens du Québec. Les établissements doivent faire leur deuil du contrôle de certains services et d'autres services publics doivent reprendre les responsabilités qu'ils avaient historiquement déléguées aux établissements.

En termes plus clairs, le prochain pas vers l'intégration sociale et l'intégration économique des personnes handicapées dont il est question dans ce rapport nécessitera dans les prochaines années une modification, ou à tout le moins une clarification, des mandats des établissements (adaptation-réadaptation-intégration sociale), des services de main-d'œuvre (insertion et maintien sur le marché du travail) et des CTA (places et entreprises de travail adapté).

Un marché à l'emploi accessible

Enfin, il est important de souligner que toutes les mesures dont il est question dans ce rapport auront un plus grand impact à long terme si les personnes handicapées trouvent des débouchés sur le marché du travail. Or, la réalité au Québec est que le marché du travail, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, n'est pas tellement accessible aux personnes handicapées en général et l'est encore moins pour les personnes dont il est question dans ce rapport. La performance de l'économie québécoise en ce qui regarde l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail est tellement pauvre que le gouvernement n'a d'autre choix que d'imposer des mesures d'insertion. Il est évident pour tout observateur averti du domaine de l'emploi pour personnes handicapées que l'approche des quotas proposés par l'OPHQ est la seule voie à privilégier si on veut effectuer un virage important. Sinon, on en restera à des insertions de type stages dans les entreprises et on devra se concentrer sur le développement massif de places de travail adapté, à des coûts beaucoup plus élevés qu'une politique plus coercitive d'insertion.

RECOMMANDATIONS

« Cela m'intrigue de chercher à comprendre les choses. Même si je ne trouve pas forcément de réponses satisfaisantes, je trouve de toute façon des éclairages, je découvre des éléments et des perspectives inattendus. En fait, ces pistes à poursuivre m'apportent encore plus que des réponses définitives, car elles m'attirent toujours plus loin, elles m'empêchent de m'arrêter là, assouvie. C'est une aventure. »

Ruth Canter-Kohn

Un impératif

Il faut, de toute urgence, que le gouvernement du Québec règle la situation de ces personnes qui présentent une déficience intellectuelle légère associée à d'autres difficultés. Ces personnes doivent faire l'objet d'efforts concertés pour qu'elles puissent accéder au statut de travailleur qu'elles réclament mais qui leur est inaccessible à l'heure actuelle. Leurs acquis scolaires et leurs expériences de travail ne sont pas reconnues. Elles ont peu ou pas d'apprentissages professionnels leur permettant d'obtenir et de garder des emplois intéressants. Légèrement déficientes, et donc pas intéressées à des programmes de soutien à l'emploi non rémunérés et peu intéressées à être soutenues par des établissements pour personnes qui présentent une déficience intellectuelle, il n'en demeure pas moins qu'elles ont de nombreux autres handicaps et difficultés et qu'à tout le moins elles présentent de sérieuses contraintes à l'emploi. Longtemps négligées, ces personnes devraient être parmi les premières à être aidées par les mesures proposées dans le présent rapport, sans pour autant négliger les autres personnes handicapées dont il est question.

Des rôles à modifier et préciser

Les trois grands ministères impliqués dans cette problématique, soit le MEQ, le MSSS et le MES, de même que l'OPHQ, doivent revoir leurs actions et prévoir des arrimages plus efficaces de leurs actions sur le terrain en ce qui regarde l'insertion au travail des

personnes handicapées soutenues par des établissements sociosanitaires. Le leadership de cette concertation doit venir du ministère de l'Emploi et de la Solidarité⁷.

La concertation entre les établissements scolaires et les partenaires qui soutiennent les personnes handicapées dans leur vie de tous les jours et dans leur vie professionnelle est déficiente et doit être une priorité. Toute la question de la formation professionnelle et de la formation aux habitudes de travail doit être revue dans une perspective d'éducation permanente ou, à tout le moins, qui dépasse l'instruction primaire et secondaire.

Recommandation 1

Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité établisse un processus de concertation avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère de l'Éducation et l'Office des personnes handicapées du Québec pour revoir les actions posées et prévoir des arrimages plus efficaces de leurs actions en ce qui concerne l'insertion au travail des personnes handicapées soutenues ou qui devraient être soutenues par des établissements sociosanitaires. Le milieu associatif devrait être associé à cette concertation afin que les ministères impliqués soient sensibilisés aux difficultés que vivent les personnes handicapées à cause du manque d'arrimage entre les programmes.

Recommandation 2

Que cette concertation vise à améliorer les liens entre le réseau scolaire, le réseau des établissements sociosanitaires, le réseau des organismes volontaires d'éducation permanente et le réseau du soutien à l'emploi afin de rendre les programmes éducatifs traditionnels, l'éducation aux adultes, la formation professionnelle et la formation continue plus cohérents et plus performants en ce qui regarde l'insertion au travail des personnes handicapées.

⁷ Un comité interministériel formé des sous-ministres adjoints du MSSS, du MEQ et du MES avait été mis sur pied il y a quelques années justement pour travailler ces arrimages entre programmes touchant les personnes handicapées. Les travaux de ce comité n'ont pas abouti mais ce mécanisme indispensable serait à recréer.

De nombreuses personnes dont il est question dans ce rapport ont fréquenté l'école ou un milieu d'apprentissage pendant plusieurs années mais n'ont pas de certification permettant de le prouver. Pour plusieurs d'entre elles, cette certification est d'autant plus difficile à obtenir que leurs acquis scolaires sont minimes. Par ailleurs, et cela est souvent le cas pour les personnes qui ont travaillé en milieu protégé ou institutionnel, il arrive très souvent que leur expérience de travail ne soit pas reconnue.

Recommandation 3

Que la concertation interministérielle prévoie l'établissement d'un mécanisme d'évaluation et de reconnaissance des expériences et des acquis des personnes handicapées dans le milieu scolaire, dans les établissements sociosanitaires ou en milieu de travail adapté ou régulier, et ce, en lien avec les instances locales d'évaluation et d'orientation professionnelle prévues dans la recommandation 5.

Compte tenu de l'évolution des services dans les secteurs de la déficience intellectuelle et de la santé mentale et compte tenu de l'évolution du statut des personnes handicapées soutenues par les établissements, le temps est venu de recentrer les rôles et les mandats des établissements par rapport à l'insertion et au maintien sur le marché du travail de leurs usagers de services. Si on veut passer de l'intégration physique à l'intégration sociale et économique des usagers des établissements, les services à leur offrir en regard de leur intégration sur le marché du travail régulier ou adapté doivent devenir la responsabilité des services de main-d'œuvre et des centres de travail adapté.

Recommandation 4

Que la concertation interministérielle débouche sur une modification des mandats des établissements sociosanitaires, des services de main-d'œuvre et des Centres de travail adapté (CTA) afin : (1) que les services de main-d'œuvre se voient confier la responsabilité de l'insertion et du maintien sur le marché du travail des usagers des établissements ; (2) que la responsabilité de la gestion des milieux de travail adapté des usagers des établissements soit confiée à des Centres de travail adapté (CTA) au fur et à mesure qu'ils seront reconnus ou développés par l'Office des personnes handicapées du Québec.

Évaluation et orientation

Une des grandes difficultés des personnes handicapées en ce qui regarde leur insertion au travail se vit dans les moments de transition ; par exemple, entre l'école secondaire et le travail, au moment où une personne désire changer d'orientation professionnelle, au moment où elle déménage et doit s'intégrer dans un nouvel emploi ou dans un nouveau programme de formation. Le même type de difficulté se vit quand la personne passe à l'âge adulte et doit s'inscrire aux programmes de sécurité du revenu ou dans un parcours d'emploi. On pourrait imaginer plusieurs autres occasions du genre où la personne handicapée aurait besoin d'accompagnement, d'évaluation et d'orientation professionnelle. Il n'existe à l'heure actuelle aucun mécanisme formalisé, facilement accessible et regroupant divers intervenants pouvant actualiser un processus de Plan de services individualisé (PSI) à divers moments « charnières » de la vie des personnes handicapées, et notamment en ce qui a trait à son orientation socioprofessionnelle.

Recommandation 5

Que les Centres locaux d'emploi (CLE), à partir de normes nationales et de l'approche Plan de services individualisé (PSI) aient la responsabilité d'établir un mécanisme de concertation des divers partenaires impliqués auprès des personnes handicapées lorsqu'elles en font la demande ou en expriment le besoin. Ce mécanisme aurait pour but de procéder à l'évaluation et à l'orientation professionnelle des personnes handicapées et d'accompagner les personnes dans leur cheminement. Divers acteurs seraient potentiellement mis à profit pour les personnes handicapées et leurs proches, dont les CLE, l'OPHQ, les établissements sociosanitaires, les organismes communautaires, les milieux scolaires, les organismes d'éducation permanente ou populaire, etc.

Flexibilité des programmes et régimes

Les personnes dont il est question dans ce rapport ont toutes un besoin de sécurité de revenu, compte tenu de leurs incapacités et déficiences et des contraintes à l'emploi qui en découlent. Par ailleurs, comme la plupart des citoyens, elles désirent gagner leur vie et jouir des fruits de leur travail. Compte tenu de leurs difficultés permanentes, il est essentiel que les règles qui régissent les programmes de sécurité du revenu et d'insertion sur le marché du travail leur soient adaptées.

Recommandation 6

Que le projet de loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale prévoit que les personnes handicapées ayant des contraintes sévères et permanentes à l'emploi puissent avoir le libre choix entre le Programme d'assistance-emploi et le Programme de protection sociale avec possibilités de retour selon leurs besoins.

Recommandation 7

Que la personne handicapée qui quitte un programme de la sécurité du revenu pour intégrer un emploi générant plus que le revenu maximum permis ait un droit d'accès, durant une période de 48 mois, au carnet de réclamations, en tenant compte de la réglementation et un droit de retour pour une période indéfinie au programme de sécurité du revenu.

Recommandation 8

Que la personne handicapée prestataire d'un programme de la sécurité du revenu qui s'engage dans un emploi ou une activité de travail générant un revenu inférieur au maximum permis puisse avoir accès à un parcours vers l'insertion sociale, la formation et l'intégration à l'emploi.

Recommandation 9

Que le Programme d'assistance-emploi puisse s'adresser aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, permanentes ou de durée indéfinie, qui le choisiront. Ces personnes recevraient une prestation de base mensuelle de 490 \$ augmentée d'une allocation pour contraintes permanentes ou d'une durée indéfinie de 209 \$ et d'une possibilité de 222 \$ par mois d'augmentation des revenus de travail sans réduction du montant de la prestation.

Recommandation 10

Que le Programme de protection sociale puisse s'adresser aux personnes qui ont des contraintes sévères permanentes ou de durée indéfinie à l'emploi et qui manifestent le désir de ne pas s'inscrire dans une démarche d'insertion sociale, de formation et d'intégration à l'emploi tout en garantissant qu'en tout temps, ces personnes puissent librement réintégrer le Programme d'assistance-emploi. Ces personnes se verraient recevoir les mêmes allocations et les mêmes possibilités que les personnes ayant choisi le Programme d'assistance-emploi, soit 490 \$ de prestation de base mensuelle, une allocation d'invalidité de 209 \$ et la possibilité d'un revenu additionnel maximum de 222 \$ (allocations de fréquentation et autres revenus issus d'activités de travail).

Parcours adapté d'insertion à l'emploi

Les personnes qui choisissent le parcours individualisé vers l'emploi (Programme d'assistance-emploi) auront besoin du soutien socioprofessionnel de spécialistes des Centres locaux d'emploi (CLE), en collaboration avec les établissements sociosanitaires quand nécessaire. Les services de main-d'œuvre spécialisés, notamment les SEMO, devront sans doute s'intégrer dans ces nouveaux centres locaux d'emploi ou s'y associer à titre de services de deuxième ligne. Il serait important de les doter d'expertises auprès de personnes plus lourdement handicapées et présentant de sévères contraintes à l'emploi. En effet, il faut prévoir qu'à moyen terme une partie des usagers des établissements se prévaudront du Programme d'assistance-emploi dans des parcours d'emploi adapté, à même des CIT de durée indéfinie. À défaut de voir

cette expertise présente dans les SEMO ou en attendant qu'on la retrouve, les établissements pourraient pallier en première ligne de services.

Les établissements sociosanitaires ne devraient pas être impliqués comme maîtres d'œuvre de l'insertion à l'emploi des personnes qui y sont inscrites quand ces dernières choisissent un parcours emploi axé sur le salariat, ce rôle devant être celui des CLE. Il est probable cependant que les CLE devront se faire aider par les établissements, mais dans un rôle de deuxième plan et de support en ce qui a trait à l'insertion à l'emploi (soutien personnel, réadaptation, services psychosociaux, etc.). Par ailleurs, les établissements devraient continuer à s'occuper des services socioprofessionnels pour une majorité d'usagers pour qui ces services sont des moyens de maintenir l'intégration sociale, des outils de réadaptation et du support aux milieux familiaux et résidentiels.

Recommandation 11

Que l'insertion à l'emploi des personnes handicapées relève des Centres locaux d'emploi, s'appuyant sur l'expertise des services spécialisés de main-d'œuvre avec accès aux expertises des établissements.

Recommandation 12

Que les Centres locaux d'emploi aient du personnel formé et en nombre suffisant, ou aient accès à du personnel spécialisé en deuxième ligne, pour accueillir et soutenir à long terme les personnes handicapées qui s'inscriront dans un parcours individualisé vers l'insertion sociale, la formation et l'intégration à l'emploi.

Recommandation 13

Que les établissements sociosanitaires ou les organismes spécialisés s'impliquent en soutien dans le parcours vers l'emploi d'une personne handicapée en continuant de s'occuper des services socioprofessionnels axés sur la réadaptation, l'accompagnement psychosocial et le soutien aux milieux familiaux et résidentiels.

Recommandation 14

Que le cadre normatif des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées soit adapté afin de considérer leurs besoins spécifiques ainsi que ceux des employeurs, notamment le soutien à l'emploi qui peut être présent tout au long de la vie professionnelle des personnes ou, à tout le moins, qui peut être présent durant de nombreuses années.

Recommandation 15

Que le MSSS et le MES se concertent pour planifier une période de transition pendant laquelle les Centres locaux d'emploi et les services spécialisés de main-d'œuvre pourront être mis en place pour soutenir l'insertion et assurer le maintien en emploi des personnes handicapées dont il est question dans ce rapport.

Recommandation 16

Que le parcours vers l'insertion sociale, la formation et l'intégration à l'emploi d'une personne handicapée identifie spécifiquement les adaptations nécessaires pour que la personne réussisse son intégration dans un emploi, notamment les adaptations concernant l'accessibilité des lieux, les adaptations physiques du poste de travail, l'adaptation de l'horaire de travail, l'adaptation des tâches et de la cadence de travail, le soutien professionnel et technique, la vulgarisation de l'information, l'encadrement et l'accompagnement.

Les contrats d'intégration au travail (CIT)

Les CIT constituent une voie à privilégier pour plusieurs personnes handicapées dont il est question dans ce rapport qui désirent intégrer le marché du travail ou qui le sont déjà par le biais des stages. Cet outil est d'autant plus intéressant que depuis avril 1997, il est possible de transformer la prestation de sécurité du revenu d'une personne handicapée en un CIT. Il apparaît cependant que l'on devrait bonifier ce programme afin de le rendre accessible au maximum de personnes handicapées visées par ce rapport.

Recommandation 17

Que le programme Contrat d'intégration au travail (CIT) de l'OPHQ soit un programme à privilégier pour l'intégration en emploi des personnes handicapées en entreprises régulières et que, pour faciliter ce choix, il soit possible de changer la prestation de la sécurité du revenu en subvention salariale dans le cadre d'un CIT à durée indéfinie, au-delà du projet pilote en cours.

Recommandation 18

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

Recommandation 19

Que le programme CIT de l'OPHQ soit bonifié afin de le rendre accessible au plus grand nombre possible de personnes handicapées dont il est question dans ce rapport et ce, en subventionnant, au besoin, l'emploi jusqu'à 115 % du salaire minimum sur une base annuelle avec une révision périodique de la productivité atteinte par les personnes handicapées participantes.

Recommandation 20

Que le cadre normatif des services spécialisés de main-d'œuvre tienne compte du mandat que leur confie l'OPHQ dans le cadre des CIT.

Recommandation 21

Que le Conseil du trésor modifie les normes en place dans la fonction publique pour qu'il soit possible d'y inclure des CIT de longue durée ou de durée indéfinie.

Salaires et allocations de fréquentation

Recommandation 22

Que les personnes dont il est question dans ce rapport et qui sont intégrées en soutien à l'emploi dans des entreprises régulières reçoivent un salaire basé sur le nombre d'heures travaillées, et ce, par le biais du programme CIT de l'OPHQ. Les personnes qui travaillent en plateau de travail devraient être rémunérées et bénéficier du programme CIT. Les personnes qui fréquentent un programme occupationnel ou de réadaptation de jour ou les personnes qui ont un statut de travailleur bénévole devraient recevoir une allocation de fréquentation pouvant aller jusqu'au maximum prévu dans le projet de *loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*.

Les allocations de fréquentation n'ont pas été majorées depuis plusieurs années et ne répondent plus aussi bien aux besoins des personnes puisqu'elles réussissent à peine à couvrir les frais de fréquentation, quand elle les couvrent. Par ailleurs ce ne sont pas toutes les personnes handicapées qui travaillent qui reçoivent cette allocation, ou qui la reçoivent dans son entier.

Recommandation 23

Que l'allocation de fréquentation que reçoivent les personnes handicapées fréquentant des programmes occupationnels ou de réadaptation de jour ou qui ont un statut de travailleur bénévole soit majorée à 120 \$ par mois au minimum pour tenir compte des dépenses affectées au transport et aux activités et soit réévaluée à chaque année pour tenir compte de l'augmentation de ces dépenses.

Recommandation 24

Que les établissements et les organismes communautaires soient tenus de verser intégralement aux personnes handicapées la totalité de leurs allocations de fréquentation.

Le développement de places de travail adapté

Afin de répondre plus adéquatement aux besoins des personnes handicapées qui présentent des déficiences sévères, qui ont besoin d'un soutien permanent des établissements ou des organismes communautaires spécialisés et qui désirent le statut de travailleur, le gouvernement doit financer, par l'OPHQ, davantage de places de travail adapté. Pour que les personnes qui travaillent par choix dans les centres précités ou qui travaillent en milieu ordinaire puissent toucher un salaire, il faudrait que ces entreprises et services soient reconnus et subventionnés par l'OPHQ au même titre et pour les mêmes raisons qu'il subventionne les CTA.

Recommandation 25

Que le développement du programme Centres de travail adapté (CTA) de l'OPHQ soit consolidé et que les postes disponibles soient doublés d'ici cinq ans pour répondre aux besoins des personnes handicapées voulant travailler en milieu adapté. Que ce développement vise de façon prioritaire à régulariser la situation des milieux de travail adapté que cette étude a identifiés comme des CTA non subventionnés, (page 11).

Recommandation 26

Que les établissements sociosanitaires puissent gérer de futurs CTA subventionnés par l'OPHQ sur une base transitoire.

Recommandation 27

Que la gestion d'entreprises de travail adapté autres que les CTA en transition ne relève pas directement des établissements sociosanitaires mais d'entreprises à but non lucratif pouvant notamment fonctionner et être reconnues comme entreprises d'économie sociale.

Recommandation 28

Que les revenus des plateaux de travail ne soient pas utilisés pour financer les salaires d'intervenants en réadaptation qui soutiennent et encadrent les travailleurs handicapés.

Recommandation 29

Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le ministère de la Santé et des Services sociaux et l'Office des personnes handicapées du Québec examinent les budgets actuellement disponibles pour le soutien à l'intégration et le maintien à l'emploi, de même que les programmes d'apprentissage, et qu'ils déterminent les ressources requises pour mettre en œuvre les présentes recommandations, particulièrement celles qui touchent la rémunération des travailleurs handicapés dont il est question dans ce rapport.

CONCLUSION

« Une société qui retranche ne serait-ce qu'un de ses membres est une société mutilée... automutilée ! Une communauté qui intègre tous ses membres est en voie de réintégration... de développement ! »

Ruth Dreifuss, conseillère d'État, Genève

Les personnes handicapées dont il est question dans ce rapport sont parmi les citoyens les moins bien nantis de notre société et les plus vulnérables à l'exclusion sociale et ses conséquences. En plus de vivre avec des limitations importantes et permanentes, elles ont historiquement souffert de réponses inadéquates à leurs besoins. Il n'y a pas si longtemps, plusieurs d'entre elles étaient confinées dans des milieux de vie institutionnels non appropriés ; d'autres furent longtemps laissées pour compte, prises à se débrouiller seules avec les membres de leurs familles, devant faire face à leurs déficiences, leurs incapacités et les handicaps souvent imposés par une société qui ne les percevait pas comme de véritables citoyens.

Les temps ont changé, les perceptions aussi. Aujourd'hui, ces personnes et leurs proches réclament la pleine citoyenneté et n'acceptent pas qu'on les laisse pour compte. Elles sont en bonne voie d'être sorties des institutions et les familles commencent à recevoir l'aide dont elles ont besoin. Reste maintenant à les soutenir dans leur intégration sociale, et notamment dans leur insertion sur le marché du travail car, on ne le redira jamais assez, le bilan du Québec à cet égard n'est pas des plus reluisants. Pour les aider, le gouvernement du Québec doit dépasser les niveaux de soutien qu'il offre à sa population handicapée générale : des mesures spéciales sont nécessaires.

Face à l'histoire, il s'agit pour l'État d'une obligation morale de redressement vis-à-vis les plus vulnérables de ses citoyens qui ont été trop longtemps négligés.

RÉFÉRENCES

Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées, *Les personnes handicapées et le projet de réforme de la sécurité du revenu*. Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales, janvier, 1997.

Association canadienne pour l'intégration communautaire, *Intégration communautaire, un plan national pour encourager l'intégration économique, la pleine participation et la citoyenneté des canadiens ayant une déficience intellectuelle*, Toronto, 1997.

Association du Québec pour l'intégration sociale, *Intégration socioprofessionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle*. Position officielle de l'Association du Québec pour l'intégration sociale, Montréal, 1995.

Blanc, A., *Les handicapés au travail. Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Dunod, Paris, 1995.

Canter-Khon, Ruth, *Les enjeux de l'observation*, Paris, Ed. des Presses Universitaires de France (PUF), 1982.

Comité régional d'associations pour la déficience intellectuelle - région 06A, *Problématique de l'intégration au travail des personnes handicapées et éléments pour améliorer la situation*. Orientations du CRADI en matière d'intégration au travail, Montréal, 1997.

Emploi et Solidarité Québec, *Projet de loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, Gouvernement du Québec, 1997.

La Fédération des Mouvements Personne d'Abord du Québec, *Pour un régime équitable axé sur l'emploi*, Mémoire soumis au gouvernement du Québec dans le cadre de la réforme de la sécurité du revenu, 1997.

Fédération québécoise des centres de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, *Commentaires de la FQCRPDI portant sur la réforme de la sécurité du revenu*, Montréal, 1997.

Fédération québécoise des centres de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, *Sondage sur la rémunération des personnes présentant une déficience intellectuelle fournissant une prestation de travail*, Montréal, 1997.

Groupe DBSF, *Pour un réel parcours individualisé des personnes handicapées vers l'emploi*, Montréal, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO), 1997.

Mank D., Cioffi A., Yovanoff P., *Patterns of Support for Employees With Severe Disabilities*, *Mental Retardation*, vol. 35, n° 6, 433-447, December 1997.

Murphy S., Rogan P., *Closing the Shop. Conversion from Sheltered to Integrated Work*, Baltimore, Paul Brookes Pub., 1995.

Pelletier J., *Stratégies et partenariats dans l'actualisation de l'identité professionnelle du travailleur qui présente un handicap mental*, in *Handicap mental, travail et identité*. Genève, ed. des Deux Continents, 1994.

State of Minnesota, *Developmental Disabilities and Public Policy. A Review for policymakers*, 1983, St. Paul Minnesota.

Thibault L, *Législation comparée de l'emploi des personnes handicapées en Belgique, Espagne, France, Irlande, Portugal et Royaume-Uni*, Vanves, France, Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicapés et les Inadaptations (CTNERHI), 1988.

LEXIQUE DES SIGLES

AQRIPH	Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées
CH	Centre hospitalier
CIT	Contrat d'intégration au travail
CLE	Centre local d'emploi
CRADI	Comité régional d'associations pour la déficience intellectuelle
CTA	Centre de travail adapté
EXTRA	Expérience de travail
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
PAIE	Programme d'aide à l'intégration en emploi
MES	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
PSI	Plan de services individualisé
RSDI	Réseau de services en déficience intellectuelle
SAHT	Service d'apprentissage aux habitudes de travail
SEMO	Services externes de main-d'oeuvre

L 16,078

E-5340

Ex.2 Pelletier, Jacques

OPHQ

L'intégration au travail des per-
sonnes handicapées soutenues par
les établissements sociosanitaires
(rapport préparé à la demande de
l'OPHQ)

L 16,078

Ex.2