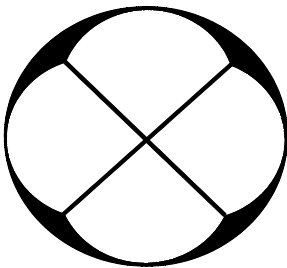


COMMENTAIRES
RAPPORT FINAL
SUR LA PROBLÉMATIQUE DES STAGES PERPÉTUELS

MARCEL FAULKNER

**REGROUPEMENT DE PARENTS DE PERSONNE AYANT UNE DÉFICIENCE
INTELLECTUELLE DE MONTRÉAL**



RPPADIM
4590, av. d'Orléans, 2e étage
Montréal (Québec)
H1X 2K4
Tél.: (514) 255-3064
Télec.: (514) 255-3635
marcelfaulkner@rppadim.com
www.rppadim.com

1. Pour un changement de statut de certaines catégories de personnes handicapées

A l'heure où nous écrivons ces lignes, deux orientations majeures se dessinent relativement à des modifications au statut des personnes handicapées que plusieurs personnes et organismes de promotion semblent souhaiter : soit un statut de travailleur salarié, soit un statut assimilé à celui des personnes pensionnées. Ces nouveaux statuts apparaissent complémentaires et se veulent respectueux des choix éventuels des personnes concernées.

Le Regroupement de parents de personne ayant une déficience intellectuelle de Montréal soulignait récemment, dans la poursuite d'une ancienne revendication de la Confédération des organismes provinciaux des personnes handicapées, les avantages à remplacer le statut de prestataires de l'assistance emploi pour celui de pensionnés de l'Etat. En plus de bénéficier d'un statut social valorisé, les personnes handicapées pourraient profiter de sources de revenus variées (notamment des revenus provenant de legs) qui leur procureraient l'accès à une consommation diversifiée et à l'achat de services à leur convenance. Ce nouveau statut pourrait sortir de la pauvreté ou pour le moins améliorer les conditions d'existence de plusieurs personnes handicapées sans que l'état soit appelé à en payer la note.

Le document auquel nous faisons référence explore une deuxième avenue différente, mais non contradictoire, et s'adresse nommément à une certaine catégorie de personnes handicapées qui bénéficient de stages en milieux de travail supervisés par les centres de réadaptation du Québec. On dénombre approximativement un millier de personnes dans cette situation et le document propose de leur accorder le statut de salarié ce qui les assujettirait à la Loi sur les normes de travail (notamment au salaire minimum).

Ces deux perspectives soulignent, chacune à leur façon, la nécessité de revoir le statut social accordé à ces personnes et de leur offrir un éventail de choix plus large et plus socialement acceptable que celui, unique et exclusif, de bénéficiaires de l'assistance-emploi dont la nouvelle dénomination ne cache pas, dans l'esprit de la population, l'ancienne appellation d'assisté social.

2. Le statut de salarié

2.1. Avantage ou inconvénient?

Le texte auquel nous référons est un avis juridique d'une stagiaire en droit et doit être considéré comme tel. Il fait suite à un constat établi par certaines instances relatif au caractère probablement illégal de ce que le milieu associatif appelle les stages permanents. Il est donc susceptible de bonification et même de contestation au niveau juridique même. Il appartient au milieu communautaire d'en faire une lecture sérieuse tant ses implications sont nombreuses et complexes.

Sans doute les organismes de promotion des droits des personnes handicapées et de défense de leurs intérêts consulteront leurs membres et au premier titre les personnes concernées elles-mêmes, car cette revendication éventuelle présente certains risques de perte d'acquis dont celui du carnet de réclamations pour certains soins de santé. Cette consultation s'avère d'autant plus nécessaire que le rapport Pelletier soulignait déjà que l'aspect le plus important pour les personnes concernées n'étaient pas l'obtention d'un statut de salarié mais plutôt le fait d'être intégrées socialement dans un emploi intéressant et valorisé. Ce point de vue est aussi confirmé dans un document de la Régie régionale des services de santé et des services sociaux de Montréal. De là découle la dimension fortement **symbolique** de ce type de revendication.

2.2. L'aspect financier

La revendication de ce nouveau statut de travailleur salarié est intimement reliée à celle de l'application de La loi sur les normes de travail, notamment les dispositions relatives au salaire minimum. Une hypothèse jointe en annexe au rapport de madame Sophie Paquet fait état d'un gain annuel de 2,377\$ par rapport aux prestations de l'assistance-emploi. Cette hypothèse postule une semaine de travail de 40 heures. Combien de personnes handicapées de la catégorie visée peuvent travailler autant d'heures? A 35 heures de travail par semaine, l'avantage escompté est réduit de moitié. Par ailleurs, la majorité de ces personnes travaillent déjà à temps partiel parce que leurs conditions de santé et le recours à différents services les y obligent. Enfin, il faudrait ajouter une somme de 100\$ par mois pour des revenus de travail permis à l'assistance-emploi. **Somme toute, il est difficile de soutenir l'hypothèse d'un gain financier pour les personnes visées à qui un tel statut serait accordé.**

Sur le strict plan financier, une légère augmentation de l'allocation de fréquentation (revendication qui faisait l'unanimité à l'époque du rapport Pelletier) comblerait facilement la différence de revenu entre le salaire minimum et la prestation de l'assistance-emploi sans soulever tous les obstacles à un changement de statut.

2.3. Autres aspects

Enfin, des considérations politiques et stratégiques devront guider la réflexion car il s'agit ici d'une revendication comportant de multiples aspects qui n'ont pas été traités dans le document auquel nous référons dont la position des centres de réadaptation, les programmes Emploi-Québec et des SSMO, etc.

Par ailleurs, cette revendication d'un nouveau statut de salarié ne manquera pas de susciter de vifs débats sur la notion même des stages offerts par les CRPDI. Elle suppose également le respect de certaines conditions préalables à son application si on veut éviter une détérioration des conditions d'existence des personnes visées.

3. La notion de stage

Les CRPDI considèrent les stages comme **des lieux de services intégrés** où l'emploi a été créé sur mesure pour la personne handicapée que l'on souhaite intégrer éventuellement au travail. A leurs yeux, il ne s'agit donc pas d'un emploi réel mais d'un lieu d'apprentissage défini en fonction des besoins et des caractéristiques de la personne visée. On peut penser que les objectifs visés sont relatifs à l'acquisition de certains comportements sociaux appropriés, au développement de certaines habitudes et habiletés de travail et à l'atteinte de certains niveaux de productivité. Cela laisse place à beaucoup de discussions et à de nombreuses interprétations quant à l'évaluation des résultats obtenus.

Trois questions complémentaires se posent qui devront être résolues avant toutes autres actions. Quel sens exact donner à la notion de stage et quelle devrait être sa durée limite dans le temps? Les réponses données à ces deux premières questions déterminent le nombre de personnes visées. De plus, comment déterminer un niveau suffisant de préparation au travail aux plans social et professionnel? Cela pose la question de la définition des objectifs de formation et celle des critères d'évaluation.

4. Les CIT

L'obtention d'un statut de salarié pour la clientèle visée suppose également son admissibilité au contrat d'intégration au travail. Celui-ci prévoit une rémunération égale à 85% la première année et à 75% la deuxième année du salaire brut versé par l'employeur jusqu'à concurrence du salaire minimum.

Aux dires des cinq CRPDI de Montréal (Document du 20 mai 1999), seulement 10% de leurs 400 bénéficiaires éligibles à cette mesure seraient susceptibles d'en profiter compte tenu de leurs caractéristiques. A cet égard, il importe de vérifier si les CIT autorisent les emplois à temps partiel généralement occupés par les personnes visées comme nous l'avons souligné plus haut.

Ces mêmes établissements soutiennent qu'en deçà de 35 heures de travail par semaine les contrats d'intégration au travail engendrent une perte de revenus pour les personnes. A titre d'exemple : 30 heures/semaine à 7.30\$ = 219\$; soit 948\$ pour un mois de travail. De cette somme il faut soustraire les différentes déductions pour aboutir à un revenu nettement moindre que la prestation de l'assistance-emploi.

Soulignons que si le CIT garantit le respect du taux horaire salarial minimum il ne peut assurer en soi un revenu mensuel supérieur à l'assistance-emploi, revenu qui dépend évidemment du nombre d'heures travaillé. Associer le statut de travailleur salarié à celui de bénéficiaire de contrat d'intégration au travail est une combinaison qui ne conduit pas nécessairement à une situation financière plus avantageuse même si le CIT garantit l'équivalent financier de l'assistance-emploi.

Le statut de travailleur salarié ne constitue donc pas nécessairement la voie royale menant à de meilleures conditions d'existence même s'il est associé à un CIT.

De plus, ces contrats constituent une subvention à l'entreprise et ne sont pas attachés à la personne handicapée. En cas de déplacement de celle-ci, tout le processus de son éventuelle intégration dans un autre milieu de travail est à reprendre de même que celui de son inscription à cette mesure d'employabilité. Le rapport Pelletier avait établi un consensus suffisamment large autour de la revendication d'attacher à la personne handicapée la subvention inhérente à un CIT pour reprendre aujourd'hui cette revendication.

Dans l'hypothèse, plus que plausible, d'un arrêt de travail entre deux emplois, quels seront les mécanismes de retour de la personne handicapée à l'assistance-emploi? Dans une prise de position antérieure (1996), le CRADI soulignait, à juste titre à l'époque, le risque de voir le bénéficiaire de la sécurité du revenu retourner au programme APTE et de voir sa prestation réduite de 200\$ environ par mois. Ces dispositions sont-elles maintenues encore aujourd'hui?

Par ailleurs, une telle revendication aurait intérêt à être complétée par un élargissement des mesures de soutien à l'emploi en rendant accessibles les SS MO aux personnes visées. Il est admis, en effet, que peu de personnes moyennement ou lourdement handicapées, parce que insuffisamment productives, bénéficient actuellement de l'expertise que ce service a développé pour les personnes ayant une déficience intellectuelle légère. Pour les personnes handicapées qui fréquentent encore le milieu scolaire, le plan de transition école-vie active pourra éventuellement contribuer à lever un certain nombre d'obstacles quand son appropriation par les milieux concernés sera complétée et sa pratique répandue ... dans quelques années.

3. Conclusion

En conséquence, l'accès à un statut de travailleur rémunéré demeure une question fort complexe à visages multiples dont la dimension légale du statut ne doit pas occulter l'importance des mesures d'encadrement et de soutien ni la nécessaire transformation, **au préalable**, d'un certain nombre de structures et de façons de faire. A ce point de notre réflexion, nous nous interrogeons encore sur la pertinence d'une telle revendication compte tenu des risques qu'elle comporte, la preuve ayant été faite de son incompatibilité, dans certains cas, avec une amélioration des revenus des personnes visées.

En aucun cas l'attachement à une vision symbolique ou idéologique de cette problématique ne doit entacher une approche plus pragmatique et stratégique. **La grande question** qui se pose selon nous est la suivante : doit-on opter pour la défense d'une revendication déjà en partie gagnée (statut de travailleur salarié) ou choisir une approche plus modulée en ciblant un certain nombre de revendications ponctuelles mais dont les effets se feront plus concrètement sentir? Il nous semble impérieux, à titre d'exemples, de rattacher les CIT aux personnes concernées plutôt qu'aux entreprises, que l'allocation de fréquentation soit rehaussée, que les personnes puissent bénéficier de l'allocation de

participation prévue au programme d'assistance-emploi, ou que l'allocation de fréquentation soit majorée au taux de la mesure d'insertion sociale (130\$/mois) pour que leurs revenus atteignent le niveau du salaire minimum, etc.

Au niveau plus global, les deux voies mises de l'avant au début de ce texte (statut de travailleur salarié et statut de pensionné de l'état), quoique complémentaires, abordent des problématiques différentes et doivent être traitées séparément. Les assimiler peut susciter de la confusion, les distinguer nous oblige à concevoir des stratégies appropriées à chacune. Mais un même esprit les anime : offrir aux personnes handicapées des voies différentes susceptibles de pouvoir s'ajuster à leurs caractéristiques personnelles.