



AVIS

Dans le cadre de l'activité de consultation

Pour une chance égale en emploi

Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien
en emploi des personnes handicapées

Présenté par

Autisme et troubles envahissants du développement Montréal (ATEDM)

Remis au

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Montréal, février 2007

Table des matières

1. Introduction d'ATEDM	3
2. Définition de l'autisme et des troubles envahissants du développement	5
3. Introduction	6
4. Assurer l'égalité des chances	8
5. Établir des objectifs de résultats	10
6. Reconnaître le potentiel des personnes handicapées et en soutenir le développement	12
7. Neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail	15
8. Sensibiliser la population et les acteurs du marché du travail aux réalités des personnes handicapées	17
9. Conclusion	18
10. Annexe 1 : Parcours vers l'emploi	19
11. Annexe 2 : Modèles éprouvés en employabilité pour une clientèle autistes / TED	20

Note : Les passages en italiques sont extraits du document *Réponses au cahier de consultation dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

1. Introduction d'ATEDM

Autisme et troubles envahissants du développement Montréal (ATEDM) a vu le jour en 1981 sous le nom de « Société Québécoise de l'Autisme, chapitre de Montréal ».

ATEDM est une association sans but lucratif et elle dessert la région du Grand Montréal. Notre organisme regroupe majoritairement des parents d'enfants autistes ou présentant des troubles envahissants du développement (TED), des personnes autistes de haut fonctionnement ou ayant le syndrome d'Asperger ainsi que des professionnels et des étudiants.

ATEDM a comme mission première :

- La défense des droits et des intérêts des personnes autistes et de leur famille;
- La promotion et la sensibilisation des milieux de la santé, de l'éducation, de la recherche ainsi que du public en général à la problématique de ces personnes;
- Le développement de services directs pour une clientèle autiste ou ayant des TED.

Au cours des huit dernières années, ATEDM a été confrontée à une augmentation majeure de demandes de services et a donc dû se réajuster en augmentant ses services directs et, par la même occasion, le nombre de ses employés. ATEDM compte aujourd'hui huit (8) employés permanents, un (1) contractuel et 160 employés à l'externe, travaillant pour les services directs.

Afin de répondre aux différents besoins, ATEDM regroupe deux grands secteurs : la revendication et la défense des droits ainsi que les services directs (répit et loisirs).

En lien avec la revendication de services et de financement ainsi qu'avec la défense des droits des personnes autistes / TED et de leur famille, nous pouvons retrouver à l'association :

- ✓ Un service d'accueil, d'écoute et d'entraide;
- ✓ Un groupe de soutien et d'entraide pour les personnes ayant le syndrome d'Asperger ou autistes de haut niveau;
- ✓ L'organisation de conférences, d'ateliers et de formations;
- ✓ Un journal biannuel «L'Image» comprenant les dernières nouvelles au sujet de l'autisme et des TED;
- ✓ De la recherche de financement pour le fonctionnement régulier et le développement de nouveaux projets à ATEDM.

Les services directs d'ATEDM sont regroupés au Centre TEDDI (Troubles envahissants du développement Dépannage Intervention). Le Centre TEDDI offre :

- ⇒ Un centre de documentation qui permet un service d'emprunt de livres / vidéocassettes et d'achat de documents au prix des photocopies;
- ⇒ Une Matériathèque qui permet un service d'emprunt de matériel spécialisé;
- ⇒ Un service d'accompagnement / gardiennage ;
- ⇒ Un service de répit de fins de semaine à la Maisonnette;
- ⇒ Des sorties de groupe pour les personnes Asperger et autistes de haut niveau;
- ⇒ Des camps de jour estivaux pour enfants, adolescents et adultes;
- ⇒ Des camps résidentiels pour les congés scolaires;
- ⇒ Des cours de natation spécialisés;
- ⇒ Une fête de Noël;
- ⇒ Un journal biannuel «Quoi de neuf... TEDDI ?» comprenant de l'information sur les services directs en autisme.

Par la force des choses, ATEDM a, au cours des années, acquis une expertise de pointe et une vision quant à l'organisation de services très centrée sur la réponse aux besoins et la réalité des TED. Les longues années de lobbying d'ATEDM ont aussi permis de mieux connaître le réseau gouvernemental, ses exigences, ses contraintes, ses limites. Bref, cela nous permet de mieux comprendre pour proposer des pistes de solutions et des suggestions plus réalistes.

2. Définition de l'autisme et des troubles envahissants du développement

Les troubles envahissants du développement (TED), selon le Manuel de critères diagnostiques DSM IV, regroupent :

- L'autisme;
- Le désordre désintégratif de l'enfance;
- Le syndrome d'Asperger;
- Les TED non spécifiques et l'autisme atypique;
- Le syndrome de Rett.

Les caractéristiques

Pour présenter un TED, il faut avoir :

- Des **troubles graves de la communication** : difficulté de langage et de décodage, écholalie, être non-verbal, etc.;
- Des **atteintes neurosensorielles** : le dysfonctionnement des cinq sens provoque des comportements bizarres et stéréotypés de survie chez les personnes. Les manifestations comportementales anormales sont reliées à leurs atteintes neurologiques et chimiques.

Ce qui amène...

- Des **troubles de socialisation** : l'autiste veut interagir, mais ne peut pas à cause de son handicap.

De plus, un déficit intellectuel plus ou moins sévère peut accompagner le TED. Mis à part le syndrome d'Asperger, qui par définition est exempt de retard ou de déficit au plan intellectuel, un certain pourcentage des TED est accompagné d'une déficience intellectuelle, soit légère, moyenne ou profonde. Les autistes désignés de haut niveau ont habituellement un quotient intellectuel non verbal ou global au-dessus de 70.

3. Introduction

Au cours des dernières années, la société a été témoin d'une augmentation fulgurante du nombre de cas d'autisme au Québec. Il n'y a pas si longtemps encore, on parlait d'un taux d'incidence de 4 personnes pour 10 000. Aujourd'hui, on parle plutôt d'un taux d'incidence de 60 personnes pour 10 000. À Montréal seulement, depuis 1998 ATEDM a été témoin d'une augmentation de près de 60% tant au niveau du soutien que des demandes de services directs.

La forte croissance de personnes autistes ou ayant des TED au Québec est en corrélation avec le manque de services pour cette clientèle. Les besoins sont nombreux et les ressources sont presque inexistantes. Depuis qu'il est démontré que certains programmes sont très efficaces et bénéfiques pour le développement des enfants autistes / TED, la demande est très forte pour y accéder. Actuellement, outre le fait que le type de service offert ne répond pas aux besoins de la clientèle, le secteur public n'arrive pas à répondre à la demande et les usagers sont confrontés à de longues listes d'attente. Plusieurs optent pour une autre option et se tournent vers le secteur privé.

Devant la complexité et l'importance des manifestations de cette clientèle, plusieurs problématiques sont vécues par les familles qui comptent un enfant autiste : l'établissement du diagnostic, l'accès à des services de réadaptation et de répit appropriés aux besoins des familles, **la qualité de services éducatifs et éventuellement, l'intégration au travail** ainsi que dans des ressources résidentielles adéquates, l'accès à des services gratuits et l'impossibilité d'avoir des services avant l'acquisition du diagnostic.

Devant ce constat, il est clair que des actions concrètes ont dû être entreprises par notre gouvernement.

En 1996, le guide de planification et d'évaluation «L'organisation des services aux personnes autistes, à leur famille et à leurs proches», publié par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), mettait en évidence la nécessité de planifier et d'organiser des services en fonction des besoins propres à ces personnes.

En février 2003, le gouvernement déposait un document ayant pour titre «Un geste porteur d'avenir». Ce guide annonçait l'injection d'une somme, récurrente annuellement, de 18 millions de dollars en autisme et en TED. En introduction, il était mentionné que : «La mise en œuvre de ces orientations et du nouveau plan d'action exigera, au cours des cinq prochaines années, des efforts considérables de concertation et de mise en commun des ressources de la part d'un grand nombre de partenaires.»

À la suite de cette annonce, l'autisme et les TED sont devenus officiellement une priorité nationale. À l'intérieur du 18 millions, le MSSS a mandaté les Centres de

réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) afin qu'ils développent et offrent des services appropriés pour une clientèle autiste / TED.

Il est évident que, bien qu'il reste encore beaucoup à faire auprès de la clientèle, plusieurs efforts ont été et sont encore investi en autisme et en TED, toutefois le réseau de l'employabilité demeure un secteur à développer.

4. Assurer l'égalité des chances

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

Les syndicats devraient développer des manières d'apporter de la souplesse à l'application des conventions collectives pour l'intégration en emploi des personnes handicapées. Actuellement, les réalisations concrètes des syndicats se retrouvent surtout au chapitre du retour en emploi des personnes devenues handicapées dans le cadre de leurs fonctions. Les grandes centrales ont développé, depuis déjà plusieurs années des outils, des guides et autres moyens facilitateurs pour l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs et travailleuses handicapés. Cependant, sur le terrain, ce qu'on entend trop souvent c'est que les syndicats locaux sont tout à fait ouverts à l'embauche de personnes handicapées... en autant qu'elles soient en mesure de faire exactement le même travail que les autres travailleurs et selon exactement les mêmes conditions. Dans les faits, ça veut dire qu'on refuse les accommodements à l'embauche. Ces situations sont connues et mènent à de la discrimination plus systémique encore car les travailleurs handicapés qui savent avoir besoin d'accommodement ne posent même pas leur candidature dans les entreprises où les syndicats sont connus pour ne permettre aucune souplesse à l'embauche. Concrètement, les syndicats devraient prévoir qu'une proportion des embauches se fasse avec souplesse. Par exemple, la possibilité d'embauche à temps partiel sur des postes habituellement occupés à temps plein ainsi que la possibilité de modifier légèrement une description de poste pour ne pas refuser l'entrée à une personne handicapée compétente mais dont les limitations demandent un aménagement des tâches. Ou encore, accepter une personne handicapée en vue de combler un poste pour lequel elle n'est pas compétitive et dont le manque à gagner pourrait être compensé par du financement à l'employeur. Ce ne sont que quelques exemples qui se produisent lors de milliers d'embauches à chaque année au Québec mais très peu dans des milieux syndiqués.

Les employeurs pourraient apporter plus de souplesse dans l'organisation des tâches en acceptant davantage de diviser une tâche en deux pour permettre le travail à temps partiel, particulièrement pour les personnes handicapées qui n'ont pas le potentiel pour travailler à temps plein. Ils pourraient aussi faire en sorte de sélectionner un certain nombre de candidats seulement en fonction du poste à occuper et non en fonction d'éventuelles promotions que certaines personnes handicapées ne souhaitent pas ou ne peuvent pas obtenir, compte tenu de leurs limitations.

En outre, il est également important de mentionner que cette souplesse des syndicats devrait également être développée et appliquée au sein des conventions collectives d'employés qui travaillent auprès de clientèles présentant une ou des déficiences. Il serait intéressant de considérer les champs de compétences et d'intérêts des employés plutôt que d'appliquer des normes syndicales reconnaissant l'ancienneté. Ce genre de normes devrait se limiter au secteur de la productivité et non au secteur de la santé et des services sociaux. Il est évident qu'un employé « typique » qui croit au potentiel et en la capacité de son client présentant une déficience augmente les chances de réussite de celui-ci et ce, à tous les niveaux.

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

Mettre sur pied un programme d'information et de sensibilisation qui rejoigne l'ensemble des employeurs. La plupart des employeurs n'ont pas idée du potentiel de travail des personnes handicapées, ne connaissent pas les Services spécialisés de main-d'oeuvre pour personnes handicapées et ne sont pas non plus au courant de l'aide financière disponible pour favoriser les accommodements. Ils ne sont pas non plus nécessairement informés de l'obligation d'accommodement raisonnable en ce qui concerne l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Soutenir les ressources externes qui ont le mandat de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées pour qu'elles soient en mesure d'accompagner davantage les entreprises dans l'instauration d'une nouvelle culture d'intégration en emploi des travailleurs handicapés.

Nous considérons que la Fonction publique québécoise devrait être soumise à la Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics. Le gouvernement lance un double message lorsqu'il soustrait sa fonction publique à une telle réglementation. Quand on sait le nombre de personnes handicapées qui sont inscrites sur les listes de déclaration d'aptitudes et qui ne sont jamais embauchées, il y a lieu d'espérer que l'État se donne de véritables objectifs, chiffrés, pour augmenter l'embauche de personnes handicapées dans ses rangs.

Également il serait intéressant de développer un protocole d'intégration globale en fonction du type de clientèle visant le marché de l'emploi régulier, ceci viendrait bonifier et appuyer le volet de l'information et de la sensibilisation tant auprès des employeurs que des employés.

Dans un autre ordre d'idée, il serait intéressant de développer et mettre en place des projets d'expérimentation qui s'inspirent de différents modèles existants ayant donné de bons résultats auprès d'une clientèle TED, tel le projet « À l'emploi ! » qui cible une clientèle TED sans déficience intellectuelle. L'intérêt des employeurs sera accentué suite à des exemples de réussites auprès d'une clientèle autiste avec ou sans déficience intellectuelle.

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions à formuler sur ce thème ?

Mettre en place ou renforcer les mécanismes afin que les personnes ayant une déficience intellectuelle, en stades de longue durée, notamment en CRDI-TED, puissent accéder à un emploi rémunéré (avec ou sans CIT) si elles le souhaitent.

J'appliquerais également cette recommandation pour une clientèle autiste / TED avec ou sans déficience intellectuelle.

5. Établir des objectifs de résultats

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

- **La part relative des personnes handicapées dans la population en emploi ?**
- **Le taux d'activité, d'emploi et de chômage ?**
- **Le nombre absolu ?**
- **D'autres indicateurs ?**

Le taux d'activité et le taux d'emploi sont des indicateurs plus réalistes que le taux de chômage et surtout que le nombre absolu. Ce dernier ne veut rien dire si on ne le compare pas à une population donnée. Si on parle de comparaison, on parle alors de taux. Dans l'optique d'une égalité des chances et d'une égalité en emploi, il faut avoir un point de comparaison.

Le taux de chômage, quant à lui, peut facilement être trompeur puisqu'il ne tient compte que des personnes qui sont sans emploi et qui disent être en recherche d'emploi. Or, nous savons que de nombreuses personnes handicapées sans emploi déclarent ne pas être à la recherche d'emploi parce qu'elles se sont découragées ou parce qu'elles ne croient pas à leur chance de décrocher un emploi qui leur convienne et de le conserver. Le taux de chômage peut donc laisser croire qu'il y a peu d'écart entre la situation des personnes handicapées et celle du reste de la population.

Par contre, le taux d'emploi permet d'établir une véritable comparaison entre les personnes handicapées et le reste de la population sans omettre les personnes qui ne se déclarent pas en recherche d'emploi même si elles souhaitent travailler.

La difficulté avec les chiffres, c'est que trop souvent on ne tient pas compte des aspects qualitatifs et qu'on parle de réussites en fonction d'un pourcentage et non en fonction de l'épanouissement de la personne. Cette réalité, en terme d'évaluation quantitative, est malheureusement la même pour l'ensemble des ministères de notre gouvernement, tant au niveau du scolaire que de la santé et des services sociaux.

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

Compte tenu de la possibilité de multiples discriminations, il serait à notre avis important de suivre la progression des personnes handicapées sur le marché du travail en distinguant les femmes et les hommes ainsi que l'origine ethnique.

Les informations concernant la gravité de l'incapacité sont aussi intéressantes mais il serait pertinent de départager par type de clientèle et par profil (ex : autiste / TED avec

déficiences intellectuelle et autiste / TED sans déficiences intellectuelle) car bien souvent les besoins et la réalité diffèrent d'une clientèle à l'autre.

Également, il serait intéressant de considérer de façon distincte les milieux de travail regroupant les stages rémunérés vs non rémunérés, les emplois intégrés au régulier ainsi que de déterminer le pourcentage d'employeurs qui ne perçoivent aucune subvention par rapport à ceux qui perçoivent une compensation.

Est-il suffisamment mobilisateur d'établir une ou des cibles nationales ? Pourquoi? Devrait-on déterminer des cibles régionales ?

Compte tenu des disparités régionales, tant dans la nature de l'activité économique que dans l'importance de la population, il serait préférable d'établir des cibles régionales pour éviter de négliger des régions qui ont des difficultés à atteindre leurs cibles sous prétexte que la cible globale est atteinte. Bien sûr, si la cible globale est atteinte, il peut y avoir lieu de se réjouir mais les populations plus vulnérables à cause de l'éloignement, des contextes économiques régionaux et de la relative rareté des services dans certaines régions resteront laissées pour compte si on ne fixe pas des cibles régionales.

De plus, il est important de reconnaître et de considérer les disparités régionales concernant la réalité des différentes communautés culturelles.

6. Reconnaître le potentiel des personnes handicapées et en soutenir le développement.

Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'actions proposées ?

Nous sommes d'accord avec l'axe d'intervention mais nous croyons qu'il faut ajouter une piste, celle de la formation continue des personnes handicapées. Si nous mettons en place ce qu'il faut pour que les personnes handicapées se qualifient pour les postes d'avenir et obtiennent ainsi des emplois intéressants, il ne faudra pas s'arrêter là. Les travailleurs handicapés doivent demeurer compétitifs une fois qu'ils ont intégré le marché du travail sinon ils risqueront à nouveau d'être exclus. La formation des personnes handicapées qui sont déjà en emploi ne devrait donc pas s'adresser uniquement à celles qui n'ont pu bénéficier d'une éducation suffisante.

Quels moyens devrait-on mettre en œuvre au regard des pistes d'actions proposées ?

a) Augmenter le niveau de qualification des adultes handicapés, en emploi ou à la recherche d'un emploi, qui n'ont pu bénéficier d'une éducation suffisante. Il faudrait :

- *améliorer les services de soutien aux étudiants handicapés du post-secondaire et instaurer ces services au niveau secondaire s'ils sont absents;*
- *au lieu de seulement « ajouter » des éléments pour aider les étudiants handicapés (interprète, preneur de notes, équipements adaptés), il faut aussi envisager de modifier des façons de faire dans la prestation des cours et des évaluations. Pour certaines personnes, il ne s'agit pas de diminuer le nombre de cours par session mais le nombre de semaines nécessaire pour assimiler la matière et rendre les travaux. Pour d'autres, c'est la formule des examens ou des prestations orales devant public qui doit être modifiée.*
- *Amener de nouveaux outils visant à élargir les champs d'intérêt et de compétences. Bien souvent en autisme / TED, dès l'école primaire on commence à faire du pairage et du classement, tâches qui guideront l'orientation professionnelle. Malheureusement, arrivées à l'âge adulte, ces personnes n'ont exploité que quelques sphères sans variété, minimisant ainsi leur potentiel et leurs compétences.*
- *L'évaluation des besoins de la personne, une variété d'essai / erreur et l'adaptation du milieu sont les considérations de base qui assureront une augmentation du niveau de qualification pour une clientèle autiste / TED. Également la création de stages qualifiants rémunérés est un bon moyen pour faire une évaluation de la capacité et compétence de la personne ainsi qu'une excellente façon pour valider les intérêts de celle-ci.*
- *Les personnes autistes ne sont pas préparées pour le marché du travail et ont rarement reçu des services de transition adaptés à leurs besoins pendant leur*

scolarisation. Plus encore, les services socioprofessionnels offerts à l'heure actuelle dans les CRDI-TED sont inadéquats parce que développés pour la clientèle présentant une déficience intellectuelle. Plusieurs développent des troubles graves de comportement (TGC) dans ce contexte à cause de l'absence de structures et de support adaptés.

Le simple fait d'offrir des services afin d'encourager des individus dans leur développement et de respecter leur droit de prendre part à des activités valorisantes est déjà en soi un indicateur de succès.

Il s'avère donc nécessaire de développer de nouveaux modèles de services socioprofessionnels pour cette clientèle.

b) Élargir les perspectives de formation des personnes handicapées par la diversification des modes et des lieux de formation :

- *encourager et financer des formations de groupe adaptées aux personnes handicapées et collées aux besoins du marché du travail, qu'elles soient offertes par les établissements du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) ou par des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées;*
- *développer des partenariats avec des employeurs et des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) pour élaborer des formations conjointes, adaptées aux personnes handicapées et calquées sur les besoins de secteurs très spécifiques;*
- *ne pas exiger que toutes ces formations soient sanctionnées par le MELS. Elles pourraient l'être par Emploi-Québec ou par des comités sectoriels ou des associations d'employeurs.*

c) Favoriser la transition entre l'école et le travail pour les jeunes personnes handicapées, y compris celles qui ne pourront obtenir de diplôme d'études

- *permettre que les personnes handicapées soient inscrites dans des mesures de préparation ou d'insertion en emploi alors qu'elles sont encore inscrites à l'école, ce qui éviterait une brisure dans le continuum de services.*
- *Impliquer de façon active, en leur fournissant les moyens, le réseau scolaire, le réseau de la réadaptation ainsi que les services spécialisés pour l'emploi dans le processus de transition de l'école à la vie active (voir Entente MSSS/MELS, « Approche orientante », Démarche CONTINUUM PLUS).*
- **Il devient impératif de développer des alliances fonctionnelles et concrètes entre les différents ministères (MSSS, MELS, MESS). Certaines alliances existent de façons théoriques mais considérant les différences de vision et d'application de ces théories, ces alliances sont difficilement applicables dans les faits.**

Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour soutenir le développement du potentiel des personnes handicapées ?

Parmi les services spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées, quelques-uns offrent déjà des formules de stages préparatoires à l'emploi qui se déroulent dans des entreprises régulières et qui permettent aux personnes handicapées de se mettre à niveau en ce qui concerne les habiletés professionnelles de base et aussi de développer des compétences et d'acquérir des connaissances actuelles dans un métier particulier. Cette formule a fait ses preuves mais est très peu répandue. L'expertise existante peut facilement être partagée : il ne reste qu'à financer des projets dans l'ensemble des régions du Québec. Les services spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées pourraient alors offrir ce service en complément des services de placement et de maintien en emploi déjà disponibles.

Toujours dans le réseau de l'employabilité des personnes handicapées, il existe des programmes de formation adaptés qui permettent aux personnes qui n'ont pas un cursus scolaire traditionnel ou qui ne correspondent plus aux réalités des milieux réguliers de l'éducation, d'obtenir une formation qualifiante directement rattachée aux besoins actuels des employeurs. Ces programmes de formations sont d'ailleurs réalisés avec la collaboration des employeurs, à différents niveaux. Là encore, un plus large financement permettrait d'étendre cette formule à l'ensemble du Québec.

L'utilisation des mesures individuelles du Fonds d'intégration permet encore de soutenir la formation des personnes handicapées qui débutent en emploi et lui permettent aussi de développer son employabilité. Nous comptons continuer d'utiliser, chaque fois que le besoin est là et que les budgets sont disponibles, cette mesure individuelle qui favorise le développement du potentiel des travailleurs handicapés.

7. Neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail

Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposées ?

La 3^{ème} piste est primordiale « encourager les entreprises à revoir et à adapter leur processus de recrutement et de sélection ainsi que leurs exigences d'embauche ». Voir spécifiquement à des accommodements au plan de la communication orale et écrite ainsi que des exigences réalistes pour la scolarité (ne pas exiger de sec. V si le poste ne le requiert pas) pour les personnes DI.

J'appliquerais également cette recommandation pour une clientèle autiste / TED avec ou sans déficience intellectuelle.

Il est important de mentionner que bien souvent la réalité d'une personne autiste / TED sans déficience intellectuelle en est une de manque d'estime de soi, de manque de confiance en soi et d'absence de valorisation. Ce constat est souvent le résultat de nombreux échecs incluant, entre autres, le marché de l'emploi. Cette clientèle n'arrive pas à performer en entrevue ou à assurer le même rythme que leurs collègues d'où s'en suit un congédiement, etc. Dans cette optique il devient essentiel de revoir le processus de recrutement et d'être novateur dans la façon de recruter et de procéder.

Nous sommes d'accord avec l'axe d'intervention et d'accord, de façon générale avec les pistes d'actions proposées. Cependant, nous sommes moins en faveur de la mise en place de mesures fiscales pour inciter davantage les employeurs à embaucher des personnes handicapées. Depuis le temps que nous réussissons à aider plusieurs catégories de personnes handicapées à intégrer le marché du travail en utilisant les mesures de compensation dans moins de 50 % des cas, il serait régressif de prétendre qu'il faut des mesures fiscales pour inciter les employeurs. Nous insistons d'ailleurs sur le fait que des outils comme le Contrat d'intégration au travail (CIT) sont une mesure d'accommodement et de compensation et non une subvention. Bien sûr, le financement des mesures d'accommodement demeure un moyen très utile et toujours essentiel pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Malgré qu'il soit utilisé dans moins de la moitié des embauches, ce programme est régulièrement en manque de fonds et cela finit par créer de la discrimination systémique à l'égard des personnes handicapées qui sont moins compétitives sur le marché du travail. En effet, lorsque les fonds viennent à manquer, ce qui est le cas dans la majorité des régions du Québec depuis quelques années, les personnes handicapées qui auraient besoin de cette mesure d'accommodement restent sur la touche, même si un emploi pertinent a été trouvé pour elles. Il faut donc, de façon impérative, rehausser le niveau de financement du Contrat d'intégration au travail.

Moyens :

- Assurer un budget CIT et un cadre normatif (possibilité d'accès au CIT par un plus grand nombre de personnes, sans égard à leur statut financier) qui répondent aux besoins dans chacune des régions.
- Rendre le Programme de développement d'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) plus accessible à l'ensemble des clientèles. Ça veut dire, entre autres,

offrir aussi des stages pour des postes n'exigeant pas de diplôme d'études secondaires, ce qui ouvrirait la porte aux travailleurs et travailleuses ayant une déficience intellectuelle. Ça veut dire aussi faire en sorte que les gestionnaires n'hésitent plus à retenir des candidats ayant des problèmes de santé mentale.

- *Palier à l'absence totale de services spécialisés d'emploi s'adressant aux personnes autistes et poursuivre l'expérimentation qui est en cours pour ensuite généraliser le modèle développé à l'ensemble des services spécialisés dans chaque région du Québec. Il s'agit d'une clientèle qui, en matière d'emploi, est carrément laissée à elle-même actuellement.*

Il est question ici du projet « À l'emploi ! », un projet de partenariat entre ATEDM et Action Main d'œuvre. Ce projet est en expérimentation et se bonifie au quotidien. D'ailleurs, le projet « À l'emploi ! » a reçu une mention de reconnaissance dans le cadre du prix Roma Lavoie.

Toutefois, il serait intéressant d'accroître la souplesse dans le cadre des différents programmes de subventions en employabilité, tant au niveau fédéral que provincial. Par exemple le programme « Développement compétences » oblige à une formation de groupes alors que le besoin de notre clientèle serait une formation en individuelle. Encore une fois, c'est la clientèle qui doit s'adapter au détriment de leur réalité...

- *Permettre l'accès des personnes handicapées aux programmes et mesures qui leur sont destinés sans égard à la source de revenu.*

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

Par l'État (CIT et EA) en grande partie si le manque à gagner de l'employeur est important et surtout à l'étape intégration en emploi. Voir à privilégier une prise en charge graduelle de plus en plus grande par l'employeur au fur et à mesure du processus d'intégration et de maintien en emploi.

Avez-vous d'autres commentaires à formuler sur ce thème ?

Lorsque vous mentionnez dans le texte que « L'occupation d'un emploi dans une entreprise adaptée peut constituer, pour certaines de ces personnes, le meilleur moyen de travailler et d'obtenir un salaire », nous sommes d'accord. Toutefois, trop souvent les compétences et le potentiel des personnes autistes / TED sont sous-estimés et les tâches ciblées sont redondantes et répétitives. Les personnes s'ennuient et développent des troubles de comportement se voyant ainsi restreindre encore davantage leur occupation et les tâches assignées. Le nombre trop élevé d'usagés par éducateur ne répond pas au besoin de la clientèle. C'est une roue qui tourne et qui fait obstacle au quotidien.

8. Sensibiliser la population et les acteurs du marché du travail aux réalités des personnes handicapées

C'est un axe d'intervention primordial, essentiel, incontournable...

Il est évident que la sensibilisation de la population est la base de demain. Cette sensibilisation débute avec les acteurs de tous les jours entourant la personne autiste / TED avec ou sans déficience intellectuelle.

Bien connaître la clientèle avec ses forces et ses limitations peut être un excellent guide dans le choix de l'employeur en fonction de la réalité de l'entreprise et de son secteur d'activités.

Pour ce qui est d'une clientèle TED, nous sommes confronté à différentes situations qui font obstacle à une sensibilisation élargie. Cette clientèle est trop souvent comparée ou considérée de la même façon que les personnes présentant une déficience intellectuelle (DI) alors que leur réalité et leurs besoins sont complètement différents.

ATEDM est à la base de deux projets d'expérimentation. Le premier, en partenariat avec le CRDI-TED L'Intégral & le Programme régional d'expertises multidisciplinaires en TGC (PREM-TGC), « INSPIRATION » s'adressant à une clientèle TED avec DI et TGC et le second, en partenariat avec Action Main d'œuvre, « À L'emploi ! » s'adressant à une clientèle TED sans DI. Le constat est sensiblement le même pour les deux, bien que très différente ces deux clientèle ont en commun de n'avoir aucun trait physique annonçant leur diagnostic. Leur problématique se situe au niveau de la communication et de la compréhension alors il est fréquent de confondre problème de compréhension et de communication avec un manque de volonté, de motivation, de paresse, etc. alors qu'en fait c'est une question de capacité.

La sensibilisation devrait prendre l'angle des forces de cette clientèle (ponctualité, fidélité, rigueur, bien dans une routine, faible taux d'absentéisme, etc.) plutôt que les difficultés associées à celle-ci (réfractaire aux changements, performance limitée, rigidité, etc.).

De façon plus personnelle, croire en la personne et en son potentiel est la meilleure sensibilisation et le meilleur moyen pour vendre les atouts d'embaucher une personne présentant différentes problématiques mais surtout une variété de forces qui lui est propre...

9. Conclusion

L'entrée sur le marché du travail est une étape majeure dans la vie active d'un citoyen. C'est le moment où l'on acquiert son indépendance, où l'on commence à contribuer à la société qui nous a supportés jusqu'alors.

Certains groupes se voient cependant restreindre l'accès au marché du travail. Les personnes autistes ou ayant un trouble envahissant du développement en font partie. Certaines difficultés inhérentes à leur handicap les empêchent souvent de faire profiter les autres de leurs connaissances et de leur savoir-faire. Elles se retrouvent isolées, souvent au crochet du gouvernement pour le restant de leur vie adulte. Pourtant, les différents projets, existants ailleurs qu'au Québec, ont démontré que bien guidées et accompagnées, ces personnes peuvent occuper un emploi, le garder et grandement satisfaire leurs employeurs.

Les implications financières et sociales d'une absence de services spécialisées de main-d'œuvre récurrente pour cette clientèle, s'avèrent particulièrement importantes.

En effet, si on considère à la fois l'ensemble des sommes investies pour parfaire leur éducation et l'absence de transfert des habiletés développées à l'école au marché du travail, le coût total s'avère effarant.

En plus de ces coûts financiers, il ne faut pas omettre les coûts sociaux inhérents à l'inactivité de ces personnes : coûts d'aide sociale et coûts des traitements liés aux effets dévastateurs associés au manque de valorisation de ces personnes tels que : frustration, perte de l'estime de soi, anxiété, dépression, certains troubles psychiatriques, etc.

La grande majorité des personnes présentant un TED pourraient être intégrées dans un emploi leur permettant de recevoir des salaires et avantages sociaux équitables, incluant des programmes de retraite pour le travail réalisé. Ceci commande une éducation appropriée, une formation et un support à l'emploi adapté et une souplesse pour le développement de programmes personnalisés aux besoins de la personne TED avec ou sans DI. Parallèlement, la sensibilisation, le développement d'expertise auprès de cette clientèle et des connaissances liées aux différents types d'intervention efficaces auprès de cette clientèle doivent être mis de l'avant.

Les personnes autistes / TED sont des citoyens et des citoyennes qui peuvent contribuer à leur propre autonomie et devenir des éléments actifs de la communauté. Les priver de ce droit, c'est nous priver nous-mêmes de leurs compétences.

Travail = activités qui visent à produire des biens ou services

Emploi = travail comportant une rémunération selon les normes du travail

ÉTAPES DU PARCOURS DE LA PERSONNE INSCRITE DANS UN CRDI	DISPONIBILITÉ DES SERVICES, MESURES ET PROGRAMMES
<p>1. LA PARTICIPATION SOCIALE Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le développement d'habiletés au niveau social, du travail et interpersonnel dans un milieu industriel, communautaire ou de service 	<p>Atelier</p> <p>Plateau de travail</p> <p>Stage individuel</p>
<p>2. LA PRÉ-EMPLOYABILITÉ Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluer et développer l'employabilité (habiletés, aptitudes) - Travailler sur les «savoir, savoir-être, savoir-faire» de la personne 	<p>Plateau de travail</p> <p>Stage individuel</p> <p>Mesure de formation (MFOR) Individu</p> <p>Participation au Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS anciennement INSO), incluant des personnes en plateau de travail et stage individuel</p>
<p>3. LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluer le degré de motivation et d'autonomie de la personne - Accompagner et orienter la personne en fonction de ses choix, ses compétences, et ses intérêts - Favoriser la participation de la personne et la soutenir dans sa méthode et technique de recherche d'emploi 	<p>Counselling individuel et orientation</p> <p>Service d'aide à l'emploi (SAE)</p> <p>Stage individuel</p> <p>PAAS (INSO)</p> <p>Mesure de formation (MFOR) Individu</p> <p>Groupe de recherche d'emploi</p> <p>Entreprise d'insertion</p> <p>Démarchage pour le participant auprès des employeurs potentiels (identifier, définir et adapter les postes de travail)</p> <p>Accompagnement de la personne dans sa démarche d'emploi (visite d'entreprise, et accompagnement en entrevue d'embauche)</p>
<p>4. L'INTÉGRATION EN EMPLOI Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluer le type d'emploi - Choisir un emploi rémunéré selon le choix de la personne, ses compétences et ses intérêts - Cibler la mesure la plus appropriée pour l'insertion en emploi. 	<p>SAE</p> <p>Entreprise adaptée</p> <p>Contrat d'intégration au travail (CIT)</p> <p>Fonds d'intégration des personnes handicapées (FIPH)</p> <p>Subvention salariale</p> <p>Sans aide financière</p>
<p>5. LE MAINTIEN EN EMPLOI OBJECTIFS :</p> <p>Permettre à la personne de maintenir un emploi rémunéré.</p>	<p>SAE</p> <p>Entreprise adaptée</p> <p>MFOR Entreprise</p> <p>Contrat d'intégration au travail</p> <p>Sans aide financière</p>

1. Modèles éprouvés en employabilité pour une clientèle autistes / TED

Autistes / TED sans déficience intellectuelle :

Prospects, The National Autistic Society employment and training service for people with autism and Asperger syndrome who wish to work.

www.nas.org.uk/prospects

Hawkins Institute. Service that helps people with Asperger syndrome and more able autism acquire vocational skills and find meaningful work.

www.anythingispossible.ca

Autistes / avec ou sans déficience intellectuelle :

Département d'Employabilité du Programme TEACCH - Division TEACCH (*Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped CHildren* : Traitement et éducation des enfants handicapés présentant l'autisme ou un autre trouble de la communication) aux États-Unis.

www.teacch.com/supportedemployment.html