

---

---

# ⊗ Option Intégration ⊗

---

Volume 8 Numéro 1

Septembre 2003

---

## **Une nouvelle année qui s'annonce bien remplie**

L'organisme reprend ses activités pour une nouvelle année qui s'annonce fort intéressante.

## **Un nouveau conseil d'administration**

En effet la dernière assemblée générale a permis de renouveler de façon significative la composition de notre conseil d'administration. Une première rencontre a déjà eu lieu et on peut dès maintenant affirmer que l'organisme est dirigé par une équipe volontaire et riche en expériences.

## **La question des stages en milieu de travail**

Notre conseil d'administration devra bientôt se pencher sur la question d'un éventuel changement de statut pour les personnes handicapées qui bénéficient de stages en milieu de travail. Certaines personnes et organismes leur souhaitent un statut de salarié, ce qui les assujétirait à la loi sur les conditions minimales de travail. Notre organisme a adopté à ce jour une position plus prudente et préfère aborder la

question de façon plus pragmatique. Nous suggérons plutôt une série de revendications plus ciblées afin d'améliorer concrètement le sort des personnes concernées.

## **Une nouvelle expérimentation de Répidami**

Le printemps dernier a été aussi l'occasion d'une deuxième expérimentation du projet Répidami. On rappelle qu'il s'agit d'un nouveau type de service de garde, le samedi, pour de jeunes enfants présentant une déficience intellectuelle jumelés avec des enfants dit normaux.

L'intention de l'organisme est à l'effet de reprendre cette expérimentation dans d'autres secteurs de la ville car nous croyons qu'il s'agit d'un modèle exemplaire de service qui mérite une diffusion plus large.

## **Consolidation administrative de l'organisme**

A un autre niveau mais non des moindres, les sessions d'hiver et du printemps 2003 nous ont aussi fourni l'occasion de consolider notre situation tant au plan des ressources humaines affectées à l'organisme qu'au plan financier.

## **Un organisme à votre service**

C'est donc avec une énergie renouvelée que nous amorçons cette nouvelle année d'activités. Un conseil d'administration renforcé, une gestion équilibrée de nos finances et un personnel expérimenté nous permettent d'envisager l'avenir avec optimisme. Pour toute question ou demande d'information, n'hésiter pas à nous contacter.

<b>SOMMAIRE</b>	
<b>Le statut de salarié pour les personnes handicapées: c'est à bien y penser</b>	page 2, 3, 6,7
<b>Les activités estivales 2003</b>	page 4
<b>Parents stimulants au congrès de l'Aqis</b>	page 5
<b>Conférence de la Fondation Roger-Roy</b>	page 8

---

# Le statut de salarié pour les personnes handicapées:

*Marcel Faulkner*

## **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

donneraient 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'Etat soit appelé à en payer la note.

Récemment, certains représentants d'organismes de promotion, dont moi-même, avons exploré une deuxième avenue qui concerne plus spécifiquement les personnes handicapées bénéficiant 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 certains d'entre nous se demandent si le statut de salarié ne leur serait pas profitable puisqu'elles seraient assujetties 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'assis-

tance-emploi dont la nouvelle dénomination ne cache pas, dans l'esprit de la population, l'ancienne appellation d'assisté social.

## **Le statut de salarié: avantage ou inconvénient?**

L'obtention du statut de salarié repose sur le fait que les stages permanents ou à répétition présentent probablement un caractère illégal.

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 avant d'adopter formellement une telle proposition.

En effet, cette éventuelle revendication 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. De là découle

# C'est à bien y penser

lique de ce type de revendication.

## L'aspect financier

La revendication de ce nouveau statut de travailleur salarié est intimement liée à celle de l'application de La loi sur les normes de travail, notamment les dispositions relatives au salaire minimum. Si l'on part de l'hypothèse d'une semaine de travail de 40 heures, un gain salarial de plus de 2,000 dollars est probable.

Mais combien de personnes handicapées de la catégorie visée peuvent travailler autant d'heures? A 35 heures de travail par semaine, l'avantage escompté est déjà 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 considérer la somme de 100\$ par mois pour des revenus de travail que l'assistance-emploi permet.

**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.

## 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 tous été pris en compte lors de nos discussions dont la position des centres de réadaptation, les programmes Emploi-Québec et des SSMO, etc.

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.

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 centres de réadaptation.

## 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 concernée. 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.

Quatre autres 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 (SUITE PAGE 6)

## *Les activités estivales 2003*

Pour une septième année consécutive, notre organisme a planifié des activités de loisirs pour l'été. Il s'agit d'activités intégrées de loisir qui s'adressent aux personnes présentant une déficience

**Annette Gariépy**

intellectuelle âgées de 15 ans et plus. Les activités, sous forme de sorties, se sont déroulées du lundi 23 juin au vendredi 8 août

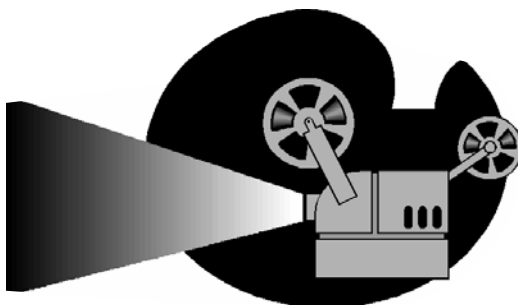
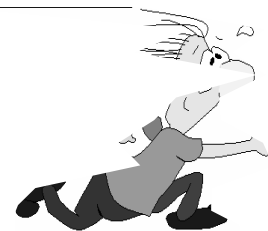
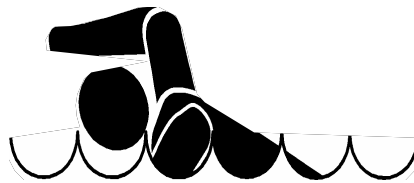
Les activités visaient à habituer les personnes qui ont une déficience intellectuelle à utiliser les ressources régulières

de loisirs tout en leur offrant l'occasion de développer des amitiés et de côtoyer les gens de la communauté avec l'encadrement de nos moniteurs. Trente quatre personnes ont bénéficié de ces loisirs pour un total de 130 participations.

Encore cette année, la programmation a été très variée. Visite du jardin botanique, du musée Jules St-Michel, de l'écomusée du Fier Monde, du Fort Chambly, des studios de Radio-Canada, du biodôme et beaucoup d'autres.

Aussi, par certaines journées chaudes, la baignade fut très appréciée par les participants.

Certains ont fait un tour de ville avec le Carrousel de Montréal, d'autres se sont relaxés sur un bateau-mouche, tandis que les amateurs de sport assistaient à un match des Expos.



# PARENTS STIMULANTS

## Présentation au XXIIe Congrès de l'AQIS

**Par Julie Lebeau**

**Ed. spécialisée**

Dans le cadre du XXIIe Congrès annuel de l'AQIS présenté à Montréal à la fin du mois de mai dernier, nous avons présenté un atelier sur notre programme de stimulation précoce « **P a r e n t s S t i m u l a n t s** ».

Une trentaine de congressistes, majoritairement composés d'intervenants des

quatre coins de la province, ont participé à notre atelier.

Afin de démontrer la faisabilité de ce programme, deux parents ont accepté de venir partager leur expérience. Mesdames Carole Laroche et Manon Gardner ont brillamment démontré l'importance de l'implication des parents pour assurer le meilleur développement de leur enfant.

Elles ont su mettre en valeur toutes les facettes du programme de stimulation précoce que nous offrons qui en fait un programme complet en soi et qui est en mesure de répondre à leurs besoins.

Nous avons aussi abordé

les aspects administratifs afin de démontrer la possibilité de mettre sur pied un tel programme sans qu'il en soit trop coûteux.

En conclusion, nous voulions rappeler qu'il existe plusieurs formules de stimulation précoce qui permettent de répondre aux différents besoins des familles ayant un enfant présentant une déficience intellectuelle.

Malheureusement, malgré cette diversité de services, plusieurs familles en demeurent encore partiellement priver ou en attente de service sur une liste.

## Les CIT et le statut de salarié (suite)

comment déterminer un niveau suffisant de préparation au travail aux plans social et professionnel? Cela pose les questions de la définition des objections de formation et des critères d'évaluation.

### 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, 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 équivalent ou supérieur à l'assistance-emploi, revenu qui dépend évidemment du nombre d'heures travaillées.

Associer le statut de travailleur salarié à celui de bénéficiaire de contrat d'intégration au travail est une combinaison périlleuse qui peut conduire à des conséquences pires que celles que l'on connaît actuellement. **Le statut de travailleur salarié ne constitue donc pas nécessairement la voie royale menant à de meilleures conditions d'existence.**

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 qu'aujourd'hui le milieu associatif reprenne cette revendication.

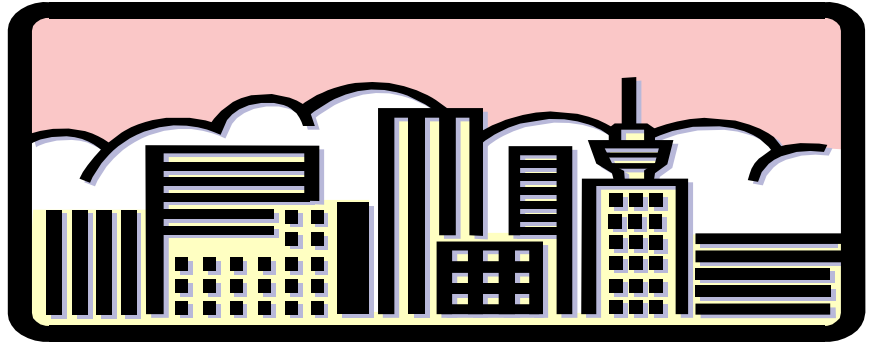
Dans l'hypothèse, plus que plausible, d'un arrêt de travail entre deux emplois, quels seront les mécanismes de retour de la personne handicapée à l'assistance-emploi? Dans une prise de position antérieure (1996), le Comité régional des associations en déficience intellectuelle de Montréal soulignait, 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 SSMO aux personnes visées. Il est admis, en effet, que peu de personnes moyennement ou lourdement handicapées, parce que insuffisamment producti-

ves, bénéficiant 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.

### 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 salarié et statut de pensionné de l'Etat), 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.

**Fondation Roger Roy . Mercredi 8 octobre 2003  
CONFÉRENCE GRATUITE**

**Pour les parents d'une personne ayant une déficience intellectuelle  
Qu'advient-il de nos enfants?**



Un modèle unique d'accompagnement de nos fils et de nos filles. Ce modèle, développé par un parent et un notaire, rejoint particulièrement les préoccupations des parents d'enfants ou d'adultes présentant une déficience intellectuelle. Cette présentation allie à la fois les aspects humains par une formule de transmission des valeurs décrivant les moyens d'assurer une continuité dans le mode de vie de leur fille ou de leurs fils, et les aspects juridiques par la description de la gestion des biens dans une fiducie.

**Objectifs de la rencontre:**

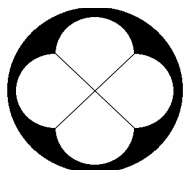
- Comprendre et s'approprier certains concepts pour mieux préparer son départ,
- Mieux connaître les différentes formules d'accompagnement et se les approprier,
- Se familiariser avec les outils juridiques,
- Trouver les moyens concrets pour élaborer les formules qui nous conviennent le mieux sur le plan des valeurs humaines et juridiques.

**Conférenciers :** **Mme Monique Lévesque-Lamontagne**, Psychopédagogue et parent  
**Me Laurent Fréchette**, notaire, expertise en déficience intellectuelle.

**Lieu :** Le Centre St-Pierre Apôtre, à la **salle 204 de 19h à 22h.**  
1212, rue Panet, Montréal (métro Beaudry) Stationnement gratuit

**Bienvenue aussi aux intervenant(e)s et à la famille élargie (fratrie, parenté)**

**Option Intégration** est publié par le Regroupement de parents de personne ayant une déficience intellectuelle de Montréal. Le Regroupement est une association de parents vouée à l'intégration sociale des personnes présentant une déficience intellectuelle et à la défense de leurs intérêts.



**Rédaction:** Annette Gariépy  
Marcel Faulkner  
Julie Lebeau  
**Mise en page:** Marcel Faulkner

**Option Intégration**  
RPPADIM  
4590 Ave. d'Orléans, 2e étage  
Montréal, Qc, H1X 1P7