



Fédération québécoise  
de l'autisme et des autres  
troubles envahissants  
du développement

## **Commentaires sur le document**

*POUR UNE CHANCE ÉGALE EN EMPLOI  
STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN  
EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES*

*Février 2007*

## **FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DE L'AUTISME ET DES AUTRES TROUBLES ENVAHISSANTS DU DÉVELOPPEMENT**

*La Fédération québécoise de l'autisme et des autres troubles envahissants du développement (FQATED), connue jusqu'en janvier 2002 sous le nom de Société québécoise de l'autisme, fut fondée en 1976 par des parents d'enfants autistes désireux de partager leur expérience afin de venir en aide à leurs enfants et d'améliorer la qualité de vie de l'ensemble des personnes autistes et de leurs familles. La Fédération compte soixante-dix organismes qui ont en commun les intérêts de la personne présentant un trouble envahissant du développement, dont les seize associations régionales en TED.*

La mission de la Fédération est de mobiliser tous les acteurs concernés afin de promouvoir le bien-être des personnes, sensibiliser et informer la population sur l'autisme et les autres troubles envahissants du développement (TED) ainsi que sur la situation des familles et contribuer au développement des connaissances et à leur diffusion.

Elle se traduit, entre autre, par la promotion et la défense des droits des personnes touchées et ceux de leurs familles et, plus spécifiquement par l'accessibilité à des services génériques, spécifiques et spécialisés répondant à l'ensemble des besoins de la clientèle et par l'amélioration de la qualité des services appropriés aux besoins des personnes autistes ou présentant d'autres troubles envahissants du développement.

Pour répondre à l'invitation du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale nous présenterons d'abord les caractéristiques des personnes autistes ou présentant un autre trouble envahissant du développement et nous poursuivrons avec l'ordre de présentation du cahier de consultation.

## CARACTÉRISTIQUES DE LA CLIENTÈLE

---

Les troubles envahissants du développement (TED), dont le plus connu est l'autisme, se manifestent généralement durant les trois premières années de l'enfance, peu importe le milieu social ou l'origine ethnique. Ils sont caractérisés par de graves déficits dans trois aspects du développement : les interactions sociales, la communication réceptive et expressive et les intérêts et comportements qui présentent un caractère restreint, répétitif ou stéréotypé. Les personnes atteintes d'un TED forment un groupe hétérogène tant par le degré de ces altérations que par la présence ou l'absence de troubles associés comme la déficience intellectuelle ou physique, la dysphasie, l'épilepsie ou les troubles de comportement.

Il est difficile d'évaluer la prévalence exacte des TED dans une région donnée. On estime cependant que le taux moyen de personnes atteintes de toutes les formes de TED avoisinerait 60 à 70 pour 10 000.

Les cinq troubles envahissants du développement sont l'autisme, le syndrome de Rett, le désordre désintégratif de l'enfance, le syndrome d'Asperger et le trouble envahissant du développement non spécifié.

Pour que le diagnostic puisse être posé, la personne doit présenter un minimum de six symptômes dans les trois sphères de développement suivantes :

- **communication** : délai ou absence de communication, anomalie dans la forme (écholalie), compréhension littérale, etc.;
- **interactions sociales** : difficultés à entrer en contact, à développer des relations amicales avec autrui, etc.;
- **intérêts et activités** : restriction marquée du champ des activités et des intérêts. Préoccupation anormale par leur intensité ou rigueur pour un ou des intérêt(s) stéréotypé(s), adhésion à des routines, rituels non fonctionnels, comportements

moteurs stéréotypés et répétitifs, préoccupations persistantes face à une partie de l'objet.

Ces troubles peuvent varier en intensité ou se présenter différemment d'une personne à l'autre et parfois, dans le cas d'un syndrome d'Asperger ou de l'autisme de haut niveau, les diagnostics ne sont posés qu'à l'âge adulte.

En tenant compte de toutes ces caractéristiques et du fait qu'elles ne se présentent pas de la même façon d'une personne à l'autre, on peut comprendre certaines réticences à embaucher des personnes présentant un trouble envahissant du développement chez des employeurs potentiels. Jusqu'à maintenant, les réussites d'intégration en milieu de travail de personnes présentant un trouble envahissant du développement sont encore rares.

Dans le but de perpétuer la mémoire et l'œuvre d'un homme remarquable, de faire en sorte que son exemple soit une source d'inspiration, nous avons créé en juin 2006 le prix Peter-Zwack. Ce prix est remis à un organisme ou une personne qui a su se démarquer relativement à l'intégration d'une personne présentant un trouble envahissant du développement. Il reconnaît les expériences réussies et rend hommage à la personne qui a mis en place le projet, au milieu où s'est réalisée l'intégration et à la personne qui bénéficie de cette intégration. La Fédération québécoise de l'autisme et des autres troubles envahissants du développement souhaite ainsi contribuer à l'avancement de la cause de l'intégration, une de ses grandes préoccupations.

## COMMENTAIRES SUR LES QUESTIONS DU CAHIER DE CONSULTATION

---

### 1. Assurer l'égalité des chances

#### Questions soumises

**Quelles actions faut-il entreprendre pour que l'égalité de droit assurée aux personnes handicapées par la législation québécoise se traduise réellement par une égalité de fait?**

Il semble que depuis les 25 dernières années, les constats soient toujours les mêmes : il existe un écart important entre la présence des personnes handicapées sur le marché du travail et celle de la population sans incapacité, les personnes handicapées sont moins scolarisées et leur taux de chômage est toujours plus élevé. L'intervention de l'état a certainement fait avancer la situation dans la bonne direction, mais les changements ne sont pas très significatifs. Est-ce que d'inclure les personnes handicapées dans les différentes clientèles formant le 25% des personnes «différentes» à embaucher fait vraiment une différence? Les postes dans la fonction publique demandent des compétences que beaucoup de personnes présentant un handicap n'ont pas acquises puisqu'elles sont moins scolarisées.

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

L'État doit prioriser cette question et mettre en place des moyens efficaces pour faire cesser la discrimination dont sont victimes les personnes handicapées lorsqu'il s'agit d'avoir accès au marché du travail, il doit promouvoir leur contribution à l'emploi et favoriser leur maintien au travail. Les programmes actuels visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées ne sont pas adaptés à la réalité des personnes autistes.

Les employeurs et les milieux de travail doivent s'ouvrir à l'embauche de personnes différentes et reconnaître leur contribution. Enfin, les syndicats doivent faire preuve de

souplesse et proposer des moyens afin d'intégrer des personnes handicapées, ils devraient aussi s'impliquer au niveau de la sensibilisation du milieu de travail.

### **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 en emploi dans des organismes publics?**

Il y a sans aucun doute beaucoup de sensibilisation à faire sur cette question. Sans obligation et avec souvent comme toile de fond des préjugés sans fondement, il apparaît difficile de convaincre des employeurs potentiels.

Il faut s'assurer de faire connaître à l'employeur des mesures telle que le contrat d'intégration au travail, il faut lui assurer le soutien d'un agent d'intégration qui préparera le terrain auprès des autres employés, etc.

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

## **2. ÉTABLIR DES OBJECTIFS DE RÉSULTATS**

### **Questions soumises**

**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?**
- **Les taux d'activité, d'emploi et de chômage?**
- **Le nombre absolu?**
- **D'autres indicateurs?**

En fait n'importe quel indicateur peut être utilisé à condition qu'il puisse permettre d'établir des comparaisons avec les indicateurs des dernières années. On doit utiliser des indicateurs qui nous permettent de mesurer la progression du nombre de

personnes handicapées en emploi et de la comparer au nombre de personnes non-handicapées.

**Doit-on viser l'amélioration de ces indicateurs pour la population handicapée ou plutôt la réduction des écarts entre la population handicapée et le reste de la population?**

On doit viser l'amélioration des indicateurs pour les personnes handicapées qui sont aptes à l'emploi et mettre en place des objectifs de résultats qui soient concrets, réalistes et bien circonscrits dans le temps.

**Réduire de 50 % les écarts constatés entre la situation des personnes handicapées et celle de la population sans incapacité, est-ce un objectif réaliste, trop ambitieux ou pas assez ambitieux?**

Toute réduction, quelle qu'elle soit, entre la situation des personnes handicapées et celle des non-handicapées nous semble être l'objectif à viser. Cependant il faut s'assurer de mettre tous les éléments en place pour donner le soutien nécessaire aux personnes, dans le cas qui nous concerne, les personnes présentant un trouble envahissant du développement afin que leur intégration à l'emploi soit une expérience réussie qui se poursuive dans le temps.

**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)?**

Il nous semble que toutes ces variables sont intéressantes dans la mesure où elles peuvent servir à expliquer la situation des personnes handicapées sur le marché du

travail. Par exemple, la sévérité de l'incapacité est-elle un facteur susceptible de freiner la progression vers l'emploi?

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

Les cibles régionales permettent de tenir compte des réalités de chacune des régions.

**Un délai de dix ans pour atteindre les cibles fixées est-il réaliste, trop long ou trop court?**

Il nous semble important de passer à l'action rapidement et d'identifier des cibles à court terme. Les personnes handicapées sont prêtes depuis déjà longtemps à prendre leur place et à apporter leur contribution au monde du travail. La situation actuelle du marché du travail, le manque de main-d'œuvre généralisé créent un momentum favorable.

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

### **3. RECONNAÎTRE LE POTENTIEL DES PERSONNES HANDICAPÉES ET EN SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT**

#### **Questions soumises**

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

Nous sommes d'accord avec l'objectif d'augmenter le niveau de qualification et de compétences des personnes handicapées. Cependant, nous souhaitons aussi que **soient reconnues** les qualifications qu'elles ont déjà acquises.

Par ailleurs, bien que les perspectives professionnelles évaluées par Emploi-Québec pour les prochaines années demanderont des habiletés au niveau professionnel ou

technique, il faudra faire une place aux personnes handicapées qui ne peuvent développer de telles habiletés et s'assurer de former et encadrer celles qui ont un potentiel. D'autant plus que le jeune adulte de demain aura développé une meilleure autonomie parce qu'il aura bénéficié des programmes actuels de stimulation précoce.

Une des choses qui nous semble particulièrement importante pour reconnaître le potentiel des personnes handicapées et pour s'engager dans une intégration réussie, est l'évaluation des aptitudes de la personne mais aussi l'évaluation de ses intérêts et préférences. Trop souvent une personne est placée en stage en fonction de la disponibilité de ce stage et non parce que ce milieu correspond à ses aspirations.

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

Selon nous, les moyens les plus prometteurs seront ceux qui feront appel à différents partenaires. Selon le besoin de soutien à l'emploi d'une personne, les ressources à rendre disponibles peuvent différer et provenir d'un centre de réadaptation en déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement, d'un SEMO, d'un organisme communautaire, etc.

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

Notre organisme pourrait certainement soutenir le développement du potentiel des personnes présentant un trouble envahissant du développement en informant de leurs caractéristiques spécifiques les différents intervenants qui les accompagnent dans leur démarche d'intégration.

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

#### **4. NEUTRALISER LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

##### **Questions soumises**

##### **Êtes-vous d'accord avec l'axe d'intervention et les pistes d'action proposés?**

Certainement que les pistes d'action proposées sont intéressantes, il reste cependant à trouver les moyens qui inciteront davantage les employeurs à embaucher des personnes handicapées. Certaines mesures leur sont déjà accessibles, mais on doit rester vigilants afin de prévenir les abus. Il faut éviter de retomber dans les vieux pièges, par exemple des stages de formation « à vie » pour les mêmes personnes... Il faut sortir de ces modèles, une personne ne peut demeurer en stage au même endroit pendant 5, 7 ou 10 ans : ou elle a les compétences pour que le stage devienne un emploi ou elle ne les a pas et on passe à autre chose. La question du transport revêt aussi une grande importance : trop souvent des personnes pourraient avoir accès à un milieu de travail mais ne dispose d'aucun moyen de s'y rendre.

##### **Quels moyens devrait-on mettre en place au regard des pistes d'action proposées?**

Il faudra certainement aller plus loin que les incitatifs et évaluer quels moyens seront efficaces entre l'incitation et l'obligation. Il faudra aussi faire connaître les expériences réussies afin de dépasser les préjugés.

##### **De quels moyens disposez-vous ou quelles actions pourriez-vous entreprendre dans votre secteur d'activité pour neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail des personnes handicapées?**

Encore une fois, en lien avec notre mission, nous pouvons informer, sensibiliser et fournir des outils pour atteindre cet objectif.

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

Les mesures actuelles restent intéressantes, un contrat d'intégration au travail reste un incitatif intéressant pour un employeur potentiel. Cependant, les modalités doivent être précises pour que l'employeur assume à son tour les mesures en temps opportun.

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

## **5. FAVORISER LA PROLONGATION DE LA VIE ACTIVE ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE**

**Questions soumises**

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

En fait, les personnes handicapées en emploi devraient pouvoir profiter des mêmes avantages que les autres employés en tenant compte de leurs limitations.

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

S'assurer de rendre disponible pour les personnes handicapées toute forme de soutien qui puisse favoriser la prolongation de sa vie active et la progression de sa carrière. Particulièrement dans le cas des personnes présentant un trouble envahissant du développement, les préjugés font en sorte que trop souvent le diagnostic empêche de voir le réel potentiel de la personne.

**Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour contribuer au maintien en emploi des personnes handicapées et soutenir la progression de leur carrière?**

Le rôle de la Fédération en est un d'information, de promotion et de défense des droits. C'est dans ce sens que nous faisons actuellement une recherche sur la situation des

adultes partout au Québec, recherche qui nous aidera aussi à avoir une vision concrète de l'intégration en emploi, sur laquelle s'appuieront nos actions futures : représentations auprès des instances gouvernementales, des partenaires, campagnes de sensibilisation, etc.

**Serait-il pertinent d'inciter les employeurs et l'État à assurer, en priorité, la formation continue des personnes handicapées? Si oui, de quelle façon?**

Oui, l'État doit fournir les bases pour favoriser l'équité en emploi : les personnes handicapées ont le droit de recevoir toute l'aide nécessaire pour favoriser leur accès à un emploi. Ceci peut inclure des mesures de formation de base et continue, de même qu'un encadrement adapté à sa situation.

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

## **6. SENSIBILISER LA POPULATION ET LES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AUX RÉALITÉS DES PERSONNES HANDICAPÉES**

### **Questions soumises**

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

Tout à fait d'accord, la sensibilisation et l'information restent des facteurs importants pour favoriser l'intégration.

**Les associations patronales et les comités sectoriels de main-d'œuvre peuvent-ils jouer un rôle de meneur dans la promotion du recrutement des personnes handicapées? Si oui, de quelle façon?**

Oui ils peuvent certainement jouer un rôle de meneur en s'associant les différents partenaires qui ont déjà comme objectif de sensibiliser la population et les employeurs

potentiels. Du travail intéressant a déjà été fait, il faut donc s'assurer de réutiliser les formules gagnantes.

**Quels sont les meilleurs moyens pour inciter les employeurs, les syndicats et le milieu associatif à agir ensemble pour augmenter la participation des personnes handicapées au marché du travail?**

La réponse n'est pas simple, mais comme nous l'avons déjà souligné, les mesures devront être plus qu'incitatives.

**Seriez-vous prête ou prêt à signer un engagement en faveur des personnes handicapées?**

Oui et en mettant l'accent plus précisément sur les personnes présentant un trouble envahissant du développement parce qu'elles sont certainement victimes de beaucoup de préjugés puisque l'ensemble de cette problématique, à cause de sa complexité, est encore très mal connue de la population en général.

## POUR CONCLURE

---

L'ensemble de la consultation nous laisse perplexes. Il nous semble qu'aucun élément nouveau n'a été présenté depuis les trente dernières années et la «Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées» ne fait pas exception. Assurer l'égalité des chances, établir des objectifs de résultats, reconnaître le potentiel des personnes, sensibiliser la population, ce sont les mêmes buts que l'on vise depuis qu'il est question d'intégrer les personnes handicapées au marché du travail et les résultats sont toujours aussi décevants.

L'intégration d'une personne handicapée est une démarche de longue haleine où des collègues doivent aussi s'engager socialement. Si on prend par exemple une personne qui présente un syndrome d'Asperger, l'un des troubles envahissants du développement, elle peut probablement se trouver un emploi mais le problème qui suivra sera de garder cet emploi. Les personnes ayant un trouble envahissant du développement ont besoin d'accompagnement pour connaître et comprendre le rôle qu'on leur demande de jouer, elles ont besoin d'encouragement. Il faut aussi s'assurer de bien informer les collègues de travail des différences que présente une personne handicapée. On peut assez facilement imaginer les limitations d'une personne aveugle ou d'une personne en fauteuil roulant. On aura beaucoup plus de difficulté à s'imaginer les difficultés que rencontre une personne présentant un trouble envahissant du développement.

Les récipiendaires de la première édition de notre prix Peter Zwack sont un bel exemple d'engagement et d'intégration réussie. Voici leur histoire :

Peter Zwack a rencontré Georges il y a maintenant plus de 12 ans. Peter a d'abord engagé Georges avec ses fonds de recherche pour un projet estival en soutien à une technicienne en informatique. Georges a su démontrer son sérieux et ses compétences. Peter a reconduit ses engagements d'année en année.

Des conseils prodigués avec doigtés ont aidé Georges à répondre aux exigences attendues du milieu.

Au fil des années, les collègues ont participé au salaire de Georges. Georges fait maintenant partie de l'équipe de soutien technique du département des Sciences de la Terre de l'Université du Québec à Montréal.

L'histoire de Peter et Georges est l'exemple parfait de l'engagement de collègues de travail qui fait toute la différence.

Georges est aussi conscient de sa différence : «Avoir le syndrome d'Asperger, c'est comme un bogue informatique, on voit que quelque chose ne va pas, mais on ne peut pas cerner le problème. Mon intégration s'est faite avec un grand coup de main de gens dévoués à la cause des personnes autistes».

Il faut que le milieu du travail s'ouvre à d'autres valeurs afin de permettre aux personnes handicapées de contribuer de façon active à notre société. Il faut aussi envisager de faire une place aux personnes qui ont beaucoup de limitations et dont l'apport n'a pas nécessairement une valeur marchande.