



AVIS DU ROPMM ET DU CRADI

SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DANS LE PLAN D'ACTION DE LA VILLE DE MONTRÉAL EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DU CONSEIL MUNICIPAL SUR LES
FINANCES, LES SERVICES ADMINISTRATIFS ET LE CAPITAL HUMAIN

LE 24 OCTOBRE 2006

ROPMM – 4590 d'Orléans, bur. 102, Montréal (QC) H1X 2K4 – Tél. (514) 255-4888 Téléc. (514) 255-8887

CRADI – 4590 d'Orléans, bureau 103, Montréal (QC) H1X 2K4 – Tél. (514) 255-8111 Téléc. (514) 255-3444

Introduction

Le Regroupement des organismes de promotion du Montréal métropolitain (ROPMM) et le Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle (CRADI) sont heureux d'avoir l'occasion de présenter un avis sur l'accès à l'emploi dans le plan d'action de la Ville de Montréal en matière d'accessibilité universelle.

Tout d'abord qui sommes-nous? Le ROPMM regroupe vingt-huit organismes en déficience motrice, visuelle, auditive, organique, du langage et de la parole. Le CRADI est composé de dix-neuf organismes en déficience intellectuelle, en autisme et en troubles envahissants du développement. Ces deux regroupements ont pour mission de faire la promotion des intérêts et la défense des droits des personnes handicapées et de leur famille.

Depuis plus de 20 ans, la société québécoise fait la promotion de l'inclusion des personnes handicapées au plan social, économique et politique. Malgré cela, le taux d'activité des personnes ayant des limitations fonctionnelles demeure, à ce jour, bien inférieur à celui de la population en général.

Le ROPMM et le CRADI se préoccupent depuis de nombreuses années de l'emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles qui comptent pour plus de 19% de la population montréalaise.

Nos regroupements trouvent donc importantes les démarches entamées par la Ville de Montréal qui visent à inclure les personnes qu'ils représentent dans son programme d'accès à l'égalité en emploi. Toutefois, l'accès à l'emploi des personnes ayant des limitations

ROPMM – 4590 d'Orléans, bur. 102, Montréal (QC) H1X 2K4 – Tél. (514) 255-4888 Téléc. (514) 255-8887

CRADI – 4590 d'Orléans, bureau 103, Montréal (QC) H1X 2K4 – Tél. (514) 255-8111 Téléc. (514) 255-3444

fonctionnelles ne passe pas seulement par leur inclusion dans ce programme, mais aussi par l'offre de formations aux responsables des ressources humaines des arrondissements et des services corporatifs sur les besoins et les droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles en matière d'employabilité, d'une part, et par la mise en place de mesures d'accommodement selon les besoins des personnes ayant des limitations fonctionnelles et ce, à toutes les étapes de l'embauche et du maintien en emploi de ces personnes.

Avant d'aborder la question de l'accès à l'emploi dans le plan d'action de la Ville de Montréal en matière d'accessibilité universelle, il nous semble important de rappeler que la Ville a démontré, à plusieurs reprises, par le passé, son engagement envers l'accessibilité universelle.

La reconnaissance du principe de l'accessibilité universelle à la Ville de Montréal

D'abord reconnu par l'administration municipale lors du Sommet de Montréal en 2002, la Ville de Montréal a, par la suite, souscrit, à plusieurs reprises au principe de l'accessibilité universelle.

En effet, elle l'a fait notamment lors de l'adoption de son plan d'urbanisme, ainsi que lors de l'adoption de sa Charte des droits et responsabilités.

En 2005, la Ville de Montréal a aussi retenu comme priorité la poursuite du projet d'accessibilité universelle, ce qui a permis l'adoption du Bilan 2003-2005 et plan d'action 2006 en matière d'accessibilité universelle de la Ville de Montréal en référence à la Loi

assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Ce document présente les mesures mises en œuvre de 2003 à 2005 et celles qui étaient prévues en 2006 afin d'apporter des correctifs aux obstacles auxquels font face les personnes ayant des limitations fonctionnelles. Il aborde la question de l'accès à l'emploi.

L'accès à l'emploi dans le Plan d'action 2006 en matière d'accessibilité universelle

Dans son Plan d'action 2006 en matière d'accessibilité universelle, la Ville de Montréal avait prévue, en ce qui a trait à l'accès à l'emploi, l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi en procédant, notamment, au « recensement des employés pour constituer le portrait des effectifs » et à la « formation des responsables des ressources humaines des arrondissements et des services corporatifs ».

Or, l'étape du recensement des effectifs vient de se terminer et, à notre connaissance, la Ville de Montréal travaille actuellement à constituer son portrait des effectifs qui servira à la fixation, par la Commission des droits de la personne, d'objectifs d'embauche de personnes ayant des limitations fonctionnelles à la Ville.

Nous sommes donc encore loin d'offrir des formations aux responsables des ressources humaines des arrondissements et des services corporatifs sur les besoins et les droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles en matière d'employabilité.

À cet égard, nous croyons que cet objectif du plan d'action 2006 doit être repris dans le plan d'action 2007.

Vers un plan d'action 2007 en matière d'accessibilité universelle

Dans son plan d'action 2007 en matière d'accessibilité universelle, la Ville de Montréal devrait reprendre cet objectif d'offre de formations.

En outre, cet objectif devrait être accompagné de l'obligation, pour la Ville de Montréal, de prévoir des mesures d'accommodement selon les besoins des personnes ayant des limitations fonctionnelles et ce, à toutes les étapes de l'embauche et du maintien en emploi de ces personnes.

Enfin, nous souhaitons être associés à ces démarches. En effet, le milieu associatif des personnes handicapées est en mesure de guider la Ville de Montréal pour identifier et proposer des pistes de solutions aux obstacles à l'emploi vécus par les personnes ayant des limitations fonctionnelles.

Ainsi, nous souhaitons voir se concrétiser la recommandation que la Commission du Conseil municipal sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie a adopté, le 27 septembre dernier, à l'effet :

« Que la Ville de Montréal associe, dans le cadre de la préparation de son plan d'action en matière d'accès à l'égalité en emploi, le milieu associatif des personnes handicapées à la démarche de préparation et de mise en œuvre de son plan d'action dans le but, notamment, de développer des mesures facilitant l'intégration en milieu de travail des personnes ayant des limitations fonctionnelles ».

En conclusion

Nous croyons que la Ville de Montréal a démontré, à plusieurs reprises, par le passé, son engagement envers l'accessibilité universelle.

Nous pensons que la Ville doit demeurer un chef de file concernant l'accessibilité universelle en poursuivant, d'abord, son action en faveur de l'inclusion des personnes ayant des limitations dans son programme d'accès à l'égalité en emploi. Mais elle doit aussi le faire en offrant des formations aux responsables des ressources humaines des arrondissements et des services corporatifs sur les besoins et les droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles en matière d'employabilité, en prévoyant des mesures d'accommodement, selon les besoins des personnes ayant des limitations fonctionnelles (et ce, à toutes les étapes de leur embauche et de leur maintien en emploi), et en associant le milieu associatif des personnes handicapées à toutes ces démarches.