

CANADA

**PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

N° : **500-06-001437-256**

(Chambre des actions collectives)
COUR SUPÉRIEURE

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE, personne morale sans but lucratif ayant son siège social au 3958 rue Dandurand, district de Montréal, province de Québec, H1X1P7

Demandeur

c.

PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC, ayant une place d'affaires à la Direction générale des affaires juridiques, située au 1, Notre-Dame Est, 8^e étage, district de Montréal, province de Québec, H2Y 1B6

Et

SANTÉ QUÉBEC, personne morale de droit public, **AGISSANT PAR L'INTERMÉDIAIRE DES CENTRES INTÉGRÉS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX ET DES CENTRES INTÉGRÉS UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX**, ayant une place d'affaires située au 2021, avenue Union, bureau 10.051, district de Montréal, province de Québec, H3A 2S9

Défenderesses

**DEMANDE POUR AUTORISATION D'EXERCER UNE
ACTION COLLECTIVE ET POUR ÊTRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT**
(Art. 574 et suivants *C.p.c.*)

AU SOUTIEN DE SA DEMANDE, LA DEMANDERESSE EXPOSE CE QUI SUIT :

I. INTRODUCTION

1. Depuis les années 1950, le gouvernement du Québec a mis en place, dispensé, coordonné, financé et entretenu des programmes socioprofessionnels non inclusifs. Ces programmes incluent les ateliers de travail, les plateaux de travail

et les stages individuels non rémunérés, au sein desquels des milliers de personnes en situation de handicap travaillent sans rémunération ni avantages sociaux et autres protections habituellement dues aux employés.

2. Ces programmes ont à leur origine l'objectif louable de permettre à des personnes en situation de handicap — notamment, mais sans s'y limiter, des personnes ayant une déficience intellectuelle (ci-après « **DI** »), ayant un trouble du spectre de l'autisme (ci-après « **TSA** ») ou une déficience physique (ci-après « **DP** ») — de pouvoir éventuellement intégrer le milieu de l'emploi régulier.
3. Aujourd'hui, force est de constater que la conduite du gouvernement à l'égard de ces programmes et le fait qu'ils existent en l'absence de contraintes visant à protéger leurs participants permettent l'exploitation de personnes en situation de handicap. Cette situation inacceptable engendre de graves répercussions, non seulement pour ces individus, mais aussi pour leurs familles et leurs proches. Elle contribue à les maintenir, par milliers, dans un état de précarité financière et de vulnérabilité sociale persistant.
4. Les différents programmes socioprofessionnels non inclusifs mis en place et entretenus par les défenseurs portent atteinte aux droits des membres du groupe protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* (ci-après « **Charte canadienne** ») et la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après « **Charte québécoise** ») (ensemble, les « **Chartes** »).
5. La présente action collective vise à mettre fin au traitement discriminatoire causé par le gouvernement québécois en lien avec les programmes en litige et à l'exploitation des membres du groupe. En dénonçant ces pratiques injustes, elle entend ouvrir la voie à une véritable inclusion économique et sociale pour toutes les personnes en situation de handicap au Québec.
6. Elle vise l'obtention de dommages-intérêts compensatoires et de toute autre réparation appropriée en vertu du paragraphe 24(1) de la *Charte canadienne*, ainsi que des dommages compensatoires et punitifs en vertu de l'article 49 de la *Charte québécoise*.

II. LE GROUPE QUE LA DEMANDERESSE DÉSIRE REPRÉSENTER

7. La demanderesse désire exercer une action collective pour le compte des personnes physiques comprises dans le groupe décrit ci-après :

« Toute personne en situation de handicap ayant participé à un atelier de travail, un plateau de travail et/ou un stage individuel relevant, ou étant supervisé, ou étant soutenu par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et/ou Santé Québec depuis le 17 novembre 2022. »

8. Pour plus de certitude, cette définition inclut les ateliers de travail, les plateaux de travail et les stages individuels relevant, ou étant supervisé, ou étant soutenu financièrement, matériellement, ou par des ressources humaines ou techniques par les parties défenderesses (c'est-à-dire le ministère de la Santé et des Services sociaux et/ou Santé Québec), ou encore faisant l'objet d'une entente de services conclue entre ces parties et une tierce partie.
9. Dans la présente demande, le terme « personne en situation de handicap » est privilégié par rapport à « personne handicapée », le terme utilisé dans la *Charte québécoise* et d'autres textes législatifs au Québec pour décrire les personnes visées par le recours.

III. LES PARTIES ET LES MEMBRES DE L'ACTION COLLECTIVE

a. La demanderesse

10. La Société québécoise de la déficience intellectuelle (ci-après « **SQDI** ») est une personne morale sans but lucratif fondée en 1951, comme il appert de l'extrait du registre du REQ, pièce **P-1**. Il s'agit d'un regroupement provincial qui porte la voix du milieu de la déficience intellectuelle au Québec.
11. La mission de la SQDI est de promouvoir et de défendre les droits et les intérêts des personnes qui ont une déficience intellectuelle et de leurs proches dans tous les aspects de leur vie. Elle s'engage depuis 1951 à créer une société québécoise plus inclusive, où chacune et chacun peut trouver sa place et s'épanouir.
12. Les valeurs de la SQDI sont au cœur de sa mission pour une société plus inclusive et respectueuse des droits de tous. Ainsi, la SQDI croit que toute personne doit pouvoir exercer son autonomie et son autodétermination, être traitée avec dignité et intégrité, et bénéficier d'un accès équitable aux ressources et aux possibilités qui s'ouvrent à elles.
13. La justice sociale et la solidarité sont des principes fondamentaux qui guident ses actions pour assurer une pleine participation sociale et économique des personnes ayant une déficience intellectuelle et de leurs proches.
14. La SQDI, en promouvant activement les droits des personnes avec une déficience intellectuelle depuis plus de 70 ans, et en travaillant avec et pour cette population depuis autant d'années, a l'expérience, la crédibilité et l'intérêt suffisant pour agir à titre de demanderesse afin de représenter les membres de l'action collective proposée.
15. La SQDI est consciente de la situation décrite dans cette demande et milite activement pour y mettre fin, notamment par le biais de campagnes d'éducation et de sensibilisation politique.

b. Les membres de l'action collective

16. Au Québec, plus d'une personne sur cinq se déclare en situation de handicap, ce qui représente un peu plus de 1,4 million de personnes vivant avec au moins une incapacité plus ou moins sévère, comme il appert d'une étude d'avril 2025 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « **CDPDJ** ») intitulée « Les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap », pièce **P-2**, à la page 11.
17. Dans la population âgée de plus de 15 ans, environ 50% des personnes en situation de handicap sont considérées comme inactives — soit ni à l'emploi ni au chômage — comparativement à 31% dans la population sans handicap. Parmi les personnes en situation de handicap qui sont inactives, 8% ont renoncé à chercher un emploi « soit par découragement, soit parce qu'elles appréhendent les préjugés ou la discrimination dont elles pourraient être victimes en milieu de travail » (pièce **P-2**, pp. 19-21).
18. Les programmes socioprofessionnels visés par la présente action collective sont, en partie, conçus pour répondre aux besoins de personnes qui ne sont pas en mesure d'intégrer le marché du travail régulier, ou qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi en raison de facteurs tels que la discrimination ou l'absence d'aménagements raisonnables en milieu de travail.
19. Les participants à ces programmes incluent notamment ceux vivant avec une DI. À l'instar d'autres personnes en situation de handicap au Québec, les personnes ayant une DI sont systématiquement désavantagées sur le marché du travail.
20. La majorité des membres du groupe n'ont pas connu d'emploi stable. Lorsqu'ils ont pu acquérir une certaine expérience professionnelle, celle-ci s'est généralement limitée à des postes faiblement rémunérés, exercés dans des conditions difficiles et peu valorisantes.
21. La plupart des membres du groupe ont des contraintes sévères à l'emploi et ont rarement accès à d'autres programmes d'employabilité.
22. Une grande proportion des membres du groupe dépend d'une forme d'aide financière gouvernementale, soit majoritairement du Programme de solidarité sociale ou du Programme de revenu de base.
23. La majorité des membres ont effectué leur parcours scolaire dans des programmes adaptés et ségrégués durant leur enfance et leur adolescence. Ils présentent généralement un faible niveau de scolarisation et ne poursuivent plus d'études.
24. Le réseau scolaire québécois n'étant plus tenu de les accueillir une fois qu'ils atteignent l'âge de 21 ans, et les règles du Programme de solidarité sociale rendant pratiquement impossible le cumul du statut de prestataire et d'étudiant,

la majorité des membres se retrouvent sans diplôme et sans accès à la scolarisation au-delà du niveau secondaire.

25. De plus, les règles entourant les gains d'emploi, tout particulièrement dans le cadre du Programme de solidarité sociale, rendent la recherche d'un emploi, même à temps partiel ou temporaire, souvent futile, étant donné que les participants n'ont pas le droit de garder une grande partie de leurs revenus.
26. La plupart des membres se trouvent dans une situation de précarité et de vulnérabilité tant sur les plans psychologiques et sociaux qu'économiques, en raison non seulement des nombreux déterminants sociaux et de la santé précités, mais également de la forte pénurie de ressources et de soutien disponibles tant pour les individus que pour leurs familles.
27. Cette pénurie limite significativement les options qui s'offrent à eux en termes d'activité de jour, de répit, de formation ou de travail, les forçant ainsi à fréquenter des programmes socioprofessionnels non inclusifs, faute de mieux.

c. Les défenseurs

28. Santé Québec est responsable de superviser les services d'ateliers de travail, de plateaux de travail et de stages individuels en partenariat avec les Centres intégrés de santé et de services sociaux (ci-après « **CISSS** »), les Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (ci-après « **CIUSSS** »), les organismes à but non lucratif (ci-après « **OBNL** ») et les entreprises privées, comme il appert de l'Audit de performance du vérificateur général du Québec de novembre 2020, *Intégration et maintien en emploi des jeunes personnes handicapées*, pièce **P-3**, aux pages 83 et 120.
29. Avant la création de Santé Québec en 2023, le ministère de la Santé et des Services Sociaux (ci-après « **MSSS** ») en était responsable.
30. Le MSSS était également chargé de financer les programmes de plateaux de travail et de stages individuels, comme il appert du rapport *On embauche !* publié par l'Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société (ci-après « **IRIS** »), pièce **P-4** aux pages 38 et 39.
31. Santé Québec est une personne morale mandataire de l'État qui est chargée de la coordination des opérations du réseau de la santé et des services sociaux (ci-après « **RSSS** ») du Québec.
32. Avant la création de Santé Québec, le MSSS était l'unique responsable des trois programmes visés. Depuis 2023, les deux institutions travaillent en coordination, tel qu'il appert du dernier rapport de la Commissaire à la Santé et au bien-être sur la *Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux : une redéfinition des responsabilités*, loi qui a institué Santé Québec, pièce **P-5**.

33. À ce titre, Santé Québec a la charge, entre autres, d'offrir des services de santé et de services sociaux par l'entremise d'établissements publics et privés. Ces établissements incluent les 22 CISSS et CIUSSS qui desservent la population québécoise afin de répondre à leurs différents besoins en matière de santé et de services sociaux sur l'ensemble du territoire québécois.
34. Parmi les nombreuses missions qu'ils assument, les CISSS et CIUSSS sont responsables du programme-services Déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme (DI-TSA) et du programme-services Déficience physique (DP), qui regroupent un ensemble de services ayant pour finalité de soutenir la participation sociale des personnes ayant une déficience. Auparavant, ces programmes relevaient des Centres de réadaptation (ci-après « CR »), incluant les Centres de réadaptation en déficience intellectuelle et troubles envahissants du développement (ci-après « CRDITED »), également sous la responsabilité du CISSS et du CIUSS. Ces anciens termes sont parfois encore utilisés dans les documents gouvernementaux et documents émanant de la société civile relatifs aux programmes contestés.
35. Les services offerts par ces entités incluent, entre autres, les ateliers de travail, les plateaux de travail et les stages individuels décrits en détail ci-dessous. Certains d'entre eux offrent les ateliers et plateaux de travail sur leurs propres lieux, où ils reçoivent eux-mêmes des participants pour effectuer du travail pour leur Centre. D'autres collaborent avec différents OBNL et entités publiques ou privées afin de placer des participants dans des ateliers de travail, plateaux de travail ou stages individuels chez leurs partenaires. Ainsi, peu importe le lieu où est offert l'atelier de travail, le plateau de travail ou le stage individuel, tous relèvent ultimement de Santé Québec et du MSSS.

IV. LA NATURE DE L'ACTION COLLECTIVE

36. La demanderesse désire obtenir l'autorisation d'exercer une action collective fondée sur la *Charte canadienne* et la *Charte québécoise* pour obtenir des dommages-intérêts suffisants pour réaliser les objectifs de l'indemnisation, de la défense des droits en cause et de la dissuasion contre toute nouvelle violation des droits des membres du groupe. Elle réclame également toute autre mesure de réparation juste et appropriée dans les circonstances.

V. LES FAITS DONNANT OUVERTURE À UNE ACTION POUR LE REPRÉSENTANT ET LES MEMBRES DE L'ACTION COLLECTIVE

a. Les programmes socioprofessionnels non inclusifs

37. La présente demande concerne trois types de programmes mis en place et entretenus par les défendeurs, soit :

- i. Les ateliers de travail;
 - ii. Les plateaux de travail;
 - iii. Les stages individuels non rémunérés.
38. Ils sont collectivement désignés comme les « programmes socioprofessionnels non inclusifs » ou, lorsqu'il est question d'un seul d'entre eux, comme un « programme socioprofessionnel non inclusif ».
39. L'IRIS définit les « programmes socioprofessionnels non inclusifs » comme des programmes socioprofessionnels correspondant aux critères suivants :
- Le programme inclut des personnes handicapées afin qu'elles produisent une prestation de travail générant des biens ou des services;
 - Le programme génère des revenus pour l'organisation hôte ou d'autres parties;
 - Les tâches faites par les personnes handicapées seraient considérées comme faisant partie d'un emploi rémunéré si d'autres personnes effectuaient le même travail; et
 - Les participantes et participants se voient rémunérés moins que le salaire minimum légal et ne touchent pas les avantages sociaux requis par la loi.

[Soulignements ajoutés] (pièce **P-4**, p. 1)

40. Ces différents programmes ont l'objectif commun de :

[P]ermettre la participation sociale optimale de la personne, de développer et maintenir ses capacités, de maximiser le développement de son autonomie, de faciliter la réalisation de ses habitudes de vie dans les milieux qu'elle fréquente en concordance avec son projet de vie. Ces activités vont soutenir le développement des capacités d'employabilité des personnes par l'apprentissage et le développement d'habiletés socioprofessionnelles et, ultimement, lorsque possible soutenir leur intégration en emploi.

Comme il appert du rapport « Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité » publié par l'Office des personnes handicapées du Québec (ci-après « **Office** ») le 15 octobre 2021 (pièce **P-6**, p. 36).

41. Il est essentiel de comprendre que ces programmes ne sont pas assimilables à ce qu'un membre ordinaire du public pourrait comprendre comme des activités de formation professionnelle ou de stage éducatif. Ils ne constituent pas non plus de véritables chemins vers le marché du travail. Au contraire, et comme détaillé ci-dessous, ces programmes revêtent un caractère discriminatoire et dévalorisant et constituent une source de violations graves des droits protégés par les *Chartes*.

Les ateliers de travail

42. Un **atelier de travail** ou **atelier de travail protégé** est un programme à l'intention des personnes vivant avec une DI, un TSA ou une DP offert par les établissements du RSSS, qui :

[R]egroupe les activités d'apprentissage non rémunérées visant à initier une personne à un travail. Ces activités sont réalisées dans un établissement ou dans un milieu communautaire, sous la supervision permanente du personnel de ces milieux.

Comme il appert de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028* du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ci-après « **MTESS** » ou « **MESS** » selon la date de référence), pièce **P-7**, à la page 14.

43. Dans les ateliers de travail, « la supervision de la part d'un intervenant s'effectue en permanence dans un ratio se rapprochant d'une personne pour un intervenant » et, jusqu'à tout récemment une allocation journalière était offerte à la personne, comme il appert des pièces **P-3**, à la page 120.

Les plateaux de travail

44. Les **plateaux de travail** constituent un programme destiné à la même population que les ateliers de travail. Ce programme est également offert par le RSSS, et :

[R]egroupe les activités visant à encadrer, dans un milieu de travail standard, adapté ou communautaire, un groupe de personnes dans l'apprentissage d'habitudes de travail. Ces personnes sont supervisées sur place et en permanence par un intervenant de l'établissement. (pièce **P-7**, p. 14)

45. Sur les plateaux de travail, « la supervision de la part d'un intervenant s'effectue en permanence dans un ratio de quelques personnes pour un intervenant » et selon le Vérificateur général, une allocation journalière leur est offerte (pièce **P-3**, p. 120).

Les stages individuels

46. Les **stages individuels** ou **stages individuels non rémunérés** sont un programme à l'intention de la même population, lui-aussi offert par le RSSS, qui généralement :
- [R]egroupe les activités visant à superviser des personnes dans l'exécution de leurs tâches dans un milieu de travail standard, adapté ou communautaire. La supervision est assurée par un intervenant de l'établissement selon une fréquence qui varie en fonction des besoins de chaque personne. La présence de l'intervenant n'est pas continue. (pièce **P-7**, p. 14)
47. Tout comme les deux autres programmes, les stages individuels ne sont pas rémunérés et selon le Vérificateur général, une allocation journalière est offerte à la personne (pièce **P-3**, p. 120).
48. L'Office dans son rapport publié en 2021 (pièce **P-6**), contredit toutefois les énoncés du Vérificateur général du Québec tenus en 2020 concernant l'allocation journalière.
49. Il soutient plutôt que les personnes *peuvent* recevoir une forme de compensation, telle que « la gratuité des repas, du café, etc. ». Cette allocation journalière n'est donc pas octroyée de manière uniforme selon les programmes ou les établissements et correspond, dans la majorité des cas, à une somme ou un avantage dérisoire au regard de la prestation de travail fournie, tel qu'il appert de la pièce **P-6**, à la page 36.

b. Le cadre juridique des programmes en litige

50. La vaste majorité des programmes socioprofessionnels non inclusifs sont dispensés par le MSSS et, depuis 2023, conjointement avec Santé Québec, en partenariat avec CISSS et les CIUSSS (pièce **P-3**, p. 120).
51. Bien que le travail réalisé dans le cadre de ces programmes soit, dans bien des cas, similaire voire identique à celui accompli par des employés salariés — et souvent effectué dans les mêmes lieux de travail — les participants ne bénéficient d'aucune protection en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1 (ci-après « **LNT** »), ni par les règlements qui en découlent.
52. Ainsi, toute personne travaillant dans un atelier ou plateau de travail ou effectuant un stage individuel ne bénéficie ni du salaire minimum prévu par la loi, ni des autres protections et avantages habituellement prévus pour les employés, comme il appert d'un rapport publié par le MSSS en 2014 intitulé « Les activités socioprofessionnelles et communautaires. État de la situation et actions convenues pour l'amélioration des services » (pièce **P-8**, p. 12).

- 53. Aucune durée minimale ni maximale n'est expressément prévue pour encadrer la participation à ces programmes, ce qui permet qu'elle se prolonge indéfiniment ou sur de longues périodes, sans limite ou balise établie (pièces **P-4**, p. 15; et **P-3**, p. 85)
- 54. Les participants sont placés dans divers milieux de travail, qu'ils soient standards ou adaptés. Ces environnements incluent des entités parapubliques, telles que des cégeps, des universités ou des hôpitaux, mais également des OBNL ainsi que des entreprises privées, comme Canadian Tire, Provigo ou Dollar King, tel qu'il appert de l'article publié par le CIUSSS de l'Estrie en mars 2022 intitulé « Une occasion de travailler pour tous », pièce **P-9**.

c. Les défenseurs ont mis en place et entretenu des programmes facilitant l'exploitation de personnes en situation de handicap

- 55. Les différents programmes socioprofessionnels non inclusifs mis en place et entretenus par les défenseurs constituent de l'exploitation.
- 56. En effet, ces programmes n'accordent aucune rémunération aux participants, et ce, bien que les tâches accomplies dans ce cadre correspondent à des activités qui seraient normalement rémunérées si elles étaient effectuées par des personnes ne présentant pas de handicap. Les entités dans lesquelles ces participants travaillent retirent un avantage économique et/ou organisationnel direct, en bénéficiant d'une main-d'œuvre gratuite. De plus, l'absence de limitation dans la durée de ces programmes conduit à des participations prolongées, voire permanentes, alors qu'ils devraient, par nature, constituer des mesures transitoires d'insertion socioprofessionnelle.
- 57. Bien que ces programmes puissent offrir une certaine valeur formative en permettant à des personnes en situation de handicap d'acquérir de l'expérience de travail, les défenseurs n'ont pas établi de programme pédagogique, ni de cadre structuré de formation, ni d'objectifs clairs à atteindre pour les personnes, ni de protocoles cliniques pour évaluer l'aptitude au travail ou encore la transition vers d'autres environnements ou programmes d'emploi.
- 58. Au contraire, ces programmes mettent à la disposition d'entités parapubliques, d'OBNL et d'entreprises privées une main-d'œuvre gratuite, sans qu'aucune rémunération, aucun avantage ni aucune protection normalement dus aux travailleurs ne soient accordés en contrepartie du travail effectué.
- 59. En effet, toute forme de rétribution accordée aux participants — lorsqu'il en existe une — se limite généralement à une allocation journalière destinée à couvrir les frais de transport ou à des avantages en nature, tels que des repas ou des cafés offerts. La valeur de ces compensations, qui dépasse rarement quelques dollars, est manifestement disproportionnée par rapport au travail accompli, lequel correspond à des tâches qui seraient normalement exécutées par des employés

rémunérés au moins au salaire minimum et bénéficiant des protections juridiques et des avantages sociaux de base.

60. En pratique, les participants se présentent sur un lieu de travail où diverses tâches leur sont assignées pendant leur quart de travail. Les tâches attribuées varient d'un atelier, plateau ou stage à l'autre, mais sont généralement de nature répétitive et routinière, comme remplir et organiser les étagères dans une épicerie ou un magasin à grande surface, gérer le recyclage et la récupération de plastiques médicaux dans un hôpital, trier et déchiqueter des papiers, entretenir des platebandes et arroser des plantes, ranger des CD et DVD rendus à des bibliothèques, nettoyer des plateaux de cafétéria, ou encore procéder à l'entretien ménager, comme il appert de l'article publié par Radio-Canada en 2019 intitulé « Une escouade verte dans les hôpitaux de Sherbrooke », pièce **P-10**; de l'article « Le cégep Garneau, lieu d'apprentissage à plusieurs niveaux, publié par FlashGarneau durant l'année scolaire 2022-2023, pièce **P-11**; et de l'article du 4 octobre 2024 du journal La VIetrine intitulé « Des plateaux de travail vivants et dynamiques », pièce **P-12**.
61. Le travail qu'effectuent les participants apporte une plus-value aux entités dans lesquelles ils travaillent. Il leur permet de sauver des coûts opérationnels en économisant sur la main d'œuvre. En effet, la productivité et les capacités de ces participants sont amplement louées par plusieurs entités bénéficiant de l'un ou l'autre de ces programmes socioprofessionnels non inclusifs, comme il appert des extraits suivants :
- i. Au sujet de l'Escouade verte, une équipe composée de participants au plateau de travail qui ont démarré un projet de récupération de carton et des plastiques médicaux à l'Hôpital Fleurimont, CIUSSS de l'Estrie – CHUS :
- En fait, c'est grâce à eux [les personnes qui présentent une DI ou un TSA] que le projet de récupération des plastiques médicaux a démarré à l'Hôpital Fleurimont. Il s'agit d'une première! On compte maintenant plus de 20 levées de conteneur et l'équipe continue d'élargir ses points de cueillette dans l'établissement. L'hôpital est un important générateur de plastique, et grâce à ce projet de récupération, on permet à des gens de s'intégrer dans notre société et de se valoriser, tout en diminuant notre empreinte écologique.
- Parce qu'ils offrent un service complémentaire à ceux des préposés à l'entretien, les usagers qui composent l'Escouade verte ont été intégrés à l'équipe Hygiène et salubrité. Ainsi, ils prennent leurs pauses avec les membres de cette équipe, ce qui leur permet de briser l'isolement et de nouer de belles relations.

Tous les jours, ces usagers reçoivent une reconnaissance extraordinaire de la part des employés qu'ils croisent aux différents étages et dans les corridors. Vêtu d'un chemisier les identifiant, ils se font chaleureusement saluer par le personnel et on ne compte plus les fois où ils se font dire qu'ils réalisent un excellent travail! Imaginez leur fierté... Ces personnes prennent leur place, apportent une contribution appréciée et donnent une nouvelle couleur au milieu de travail.

Comme il appert de la page web de la Caisse Desjardins du Réseau de la santé « 1^{ère} position. Le plateau de travail de l'escouade verte », pièce **P-13**.

- ii. Toujours au sujet de l'Escouade verte de l'hôpital Fleurimont, l'article de Radio-Canada (pièce **P-10**), précise les apports de cette escouade, incluant les retombées économiques pour l'hôpital qui profite d'une main d'œuvre gratuite, ainsi que pour l'entreprise Plastimum, laquelle bénéficie également de cette récupération de plastique :

« [...] Du côté environnemental, on récupère du plastique et du point de vue économique, on enfouit moins de matière et on économise à l'enfouissement. », lance Marco Lemay, conseiller en développement durable au CIUSSS de l'Estrie-CHUS.

« Ces travailleurs sont vraiment intégrés dans l'équipe. Ils sont fiers de dire: "moi je travaille au CHUS". Ils sont importants et utiles. Ils se font dire souvent: "merci, une chance que vous êtes là" », explique Émilie Gadbois [directrice spécialisée au plateau de travail du CHUS-Hôpital Fleurimont]

[...]

Tous les dix jours, un gros conteneur de plastique part vers l'entreprise Plastimum. Depuis le début du projet, une trentaine de conteneurs ont ainsi été récupérés au CHUS Hôpital Fleurimont.

[...] L'entreprise Plastimum valorise le plastique des hôpitaux. « Le produit est mis en petit morceau et après c'est des machines de tris optiques qui les séparent par catégorie de plastique », explique sa présidente Manon Tremblay. Si le client le désire, l'entreprise transforme par la suite les flocons de plastique en petites billes miniatures. « Il y a des gens qui achètent ce produit-là pour en faire un produit fini comme une poubelle », donne-t-elle en exemple.

- iii. Le CIUSSS de l’Estrie, dans son article « Une occasion de travailler pour tous » (pièce **P-9**), vante la contribution de longue date d’une des participantes ainsi que le niveau d’autonomie habituel des participants qui semblent requérir peu de supervision :

Ce matin-là, Karol-Ann arrive tôt sur le plateau de travail du Cégep de Sherbrooke. [...] Elle contribue au plateau de travail du cégep depuis maintenant 4 ans. Dans le cadre du tournage, Marc-Antoine, éducateur spécialisé supervise Karol-Ann et son collègue Félix lors de leur tournée dans le cégep, mais habituellement ils sont autonomes dans leurs tâches.

[Soulignements ajoutés]

- iv. Le CIUSSS du Centre-Sud de l’Île-de-Montréal, dans son article d’actualité du 24 octobre 2023 « Grandir en famille sur le plateau VSP », explique la fréquence à laquelle travaillent les 14 participants du plateau et vante la qualité de leur production ainsi que la variété des tâches auxquelles ils s’adonnent :

Toutes et tous y travaillent 2 à 3 jours par semaine afin de produire des documents de travail et supports de formation pour les équipes de notre organisation Découpage, perforation, reliures, photocopies, les tâches sont variées et parfaitement coordonnées, pour produire des documents d’une qualité irréprochable. Les usagères et usagers travaillent aussi partout dans l’installation, pour contribuer aux tâches ménagères, à l’arrosage des plantes ou encore à la récupération des papiers.

[Soulignements ajoutés]

Comme il appert de la pièce **P-14**.

- v. Le CIUSSS Estrie CHUS, sur sa page web définissant les différentes mesures, explique clairement en quoi les ateliers de travail bénéficient à des entités privées qui peuvent y sous-traiter des tâches et en quoi le travail des participants aux plateaux aide les employés en allégeant leur travail :

Atelier de travail (non-rémunéré) [...] les personnes réalisent, dans les installations du CIUSSS de l’Estrie-CHUS, des tâches liées à des contrats octroyés par différentes entreprises.

Plateau de travail (non-rémunéré) [...] Les personnes allègent les tâches des employés, sans toutefois les remplacer.

[Soulignements ajoutés]

Comme il appert de la pièce **P-9**.

- vi. La VIÉtrine, au sujet du plateau situé aux cégeps de Sherbrooke et de Granby, précise en quoi le travail des participants aux plateaux est essentiel, non seulement pour assurer l'hygiène de la clinique de physiothérapie ou la santé sexuelle des étudiants, mais également pour rendre leur cégep plus vert :

Les usagers de ce plateau collaborent avec plusieurs secteurs et départements. Les étudiants et le personnel du cégep peuvent les croiser un peu partout :

- À la cafétéria
- À la friperie du cégep
- À la coop où des galettes sont emballées pour assouvir les fringales
- À la clinique de physiothérapie où se trouve la buanderie (eh oui, les sarreaux des étudiants en technique de santé animale doivent être lavés!)
- Et à bien d'autres endroits sur le campus

[...]

Au Cégep de Granby, des usagers du plateau remplissent les distributrices de condoms. Ils sont fiers de contribuer à conscientiser les étudiants à l'importance de « se protéger ». D'autres usagers expriment leur fierté de participer aux tâches de récupération et de compostage, par exemple, donnant un bon coup de main dans le cadre du programme Cégep vert du Québec.

Même son de cloche au Cégep de Sherbrooke, où les usagers participent au développement durable en contribuant au ramassage de la « récup » et des canettes consignées, entre autres. Les usagers qui s'occupent de la friperie contribuent aussi à la réutilisation des biens et à la réduction du gaspillage. Une autre source de fierté.

[Soulignements ajoutés] (pièce **P-12**)

62. En recevant des participants dans le cadre de ces programmes, les différentes entités bénéficient donc clairement de leur main-d'œuvre, qu'elle leur permette de tirer profit directement de leur force de travail, ou qu'elle leur permette tout simplement d'économiser leurs ressources en réduisant leurs coûts d'opération.
63. Par ailleurs, le vocabulaire infantilisant utilisé dans les extraits ci-haut démontre une insouciance complète de l'exploitation systémique qui a lieu et une

banalisation du travail non payé, perçu comme un acte de service envers les personnes en situation de handicap, plutôt que comme une forme flagrante d'exploitation.

64. Le caractère fondamentalement exploiteur de ces programmes se manifeste notamment par l'absence de toute limite claire encadrant la durée de participation. Bien qu'ils soient présentés comme des mesures temporaires censées favoriser l'intégration au marché du travail régulier, ils donnent lieu, en pratique, à des situations de travail non rémunéré prolongées.
65. Les placements de durée indéterminée, souvent étalés sur plusieurs années, sont typiques des programmes visés par l'action collective. À l'échelle canadienne, un sondage mené auprès des personnes participant aux plateaux de travail révèle que 71% d'entre elles y demeurent pendant plus de deux ans, 40% y restent plus de cinq ans, et, dans près d'un quart des organisations sondées, certaines y participent depuis plus de vingt ans (pièce **P-4**, p. 20).
66. Dans les programmes visés par l'action collective, il n'est pas rare qu'il y ait une pérennisation de formes de travail gratuit, exclues du champ d'application de la LNT, et dissimulées derrière des mesures d'insertion prétendument temporaires.
67. Plus la durée de participation s'étire, plus les entités accueillant les participants tirent profit indûment du travail accompli. Ce glissement vers une durée indéfinie transforme ce qui devrait être transitoire et formatif en un régime de travail permanent et non rémunéré, révélant avec encore plus de netteté une dynamique d'exploitation institutionnalisée (pièce **P-3**, pp. 84 et 85).
68. La participation à ces programmes par les membres de l'action collective malgré leur caractère exploiteur et discriminatoire se fait dans un contexte de vulnérabilité psychologique, sociale et économique accrue.
69. Nonobstant la possibilité théorique de mettre fin à leur participation en tout temps, plusieurs d'entre eux demeurent dans ces programmes pendant de longues périodes, malgré l'absence de rémunération et de conditions de travail justes, en raison notamment :
 - du besoin de conserver un cadre quotidien structurant et un sentiment d'utilité;
 - de la perception, entretenue par les représentations du gouvernement et des entités hôtes, que leur participation mènera éventuellement à leur intégration au marché du travail régulier;
 - du manque criant d'alternatives professionnelles ou occupationnelles adaptées;
 - de la crainte de perdre un lieu de socialisation ou de soutien, dans un contexte où les occasions et initiatives d'inclusion sont limitées;

- de pressions de membres de la famille ou d'autres proches, dans un contexte où le système de santé et de services sociaux leur offre peu ou pas de ressources de soutien, d'accompagnement ou de répit.
70. Les conditions dans lesquelles s'effectue cette participation révèlent une dépendance structurelle et une absence de véritables choix, en raison du manque d'alternatives réelles permettant aux membres du groupe d'accéder, au quotidien, à des occasions de socialisation, d'occupation et de travail valorisantes. Ainsi, leur participation prolongée s'inscrit dans un contexte de contrainte sociale et économique, plutôt que dans une démarche libre et volontaire de nature bénévole.
71. En somme, les défenseurs ont mis en place et entretenu un système de programmes socioprofessionnels discriminatoire, qui facilite l'exploitation de personnes particulièrement vulnérables. Ce faisant, ils ont manifestement manqué à leur obligation de protéger les personnes en situation de handicap contre toute forme d'exploitation.

d. Les défenseurs ont mis en place et entretenu des programmes socioprofessionnels non inclusifs qui sont discriminatoires envers les personnes en situation de handicap

72. En sus de l'exploitation, ces programmes discriminent les participants sur la base de leur handicap. Ils sanctionnent la ségrégation des personnes en situation de handicap sur le marché du travail et perpétuent des désavantages historiques à leur égard.
73. La ségrégation dans le marché du travail est une des pratiques discriminatoires les plus manifestes et graves. Les pratiques de ségrégation dans ces programmes socioprofessionnels non inclusifs ont été vivement dénoncées par la CDPDJ, l'IRIS, l'ONU et par d'autres groupes de citoyens ou organisations, comme en témoignent les extraits suivants :
- « Pour les personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme, une forme de ségrégation s'est maintenue par la mise en place d'ateliers de travail protégés qui leur étaient exclusivement destinés. En contexte nord-américain, ces ateliers ont pris la forme de 'plateaux de travail'. » (pièce **P-2**, p. 106)
 - « Ces formes de travail [incluant les plateaux et ateliers de travail et les stages non rémunérés et stages quasi permanents] sont également ségréguées puisqu'elles isolent les personnes handicapées du reste de la société et du marché du travail régulier. » (pièce **P-4**, p.10)

- « [Les programmes socioprofessionnels non inclusifs] renforcent l'isolement et la ségrégation des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement par rapport au marché du travail ordinaire et entretiennent des stéréotypes négatifs sur le handicap. [...] »

Ces programmes peuvent conduire à une 'dérive de la mission' des organismes qui les organisent, puisque le modèle économique de ces programmes exige une ségrégation continue d'un groupe du marché du travail. » (pièce **P-4**, p. 12)

- « [L]a plupart des juridictions ont fait des progrès en s'éloignant des programmes traditionnels de type plateaux et ateliers de travail ségrégués pour se tourner vers des services socioprofessionnels plus inclusifs et diverses formes de travail et de bénévolat. Cependant, il manque encore un cadre réglementaire complet afin d'atteindre la pleine inclusion des personnes handicapées au marché du travail. Cela est particulièrement vrai au Québec, où ces programmes constituent une partie importante des activités socioprofessionnelles offertes dans le réseau de la santé et des services sociaux pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et où il existe un nombre très limité de programmes d'emploi inclusifs financés par le gouvernement. » (pièce **P-4**, p. 15)
- « L'emploi ségrégué, dont les ateliers protégés sont un exemple, ne doit pas être considéré comme un moyen d'assurer progressivement aux personnes handicapées le plein exercice du droit au travail : seul un emploi librement choisi ou accepté, exercé sur un marché du travail ouvert et inclusif vient attester la réalisation de ce droit. Les entreprises qui sont gérées et dirigées par des personnes handicapées, notamment les coentreprises contrôlées de manière démocratique, ne sauraient être considérées comme des exemples d'emploi ségrégué si elles offrent des conditions de travail justes et favorables sur la base de l'égalité avec les autres. » Comme il appert de *l'Observation générale n°8 (2022) sur le droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi* du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, pièce **P-15**, par. 15.
- « Le Canada a ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées, dont l'article 27 dispose que les

personnes handicapées ont le droit de travailler, sur la base de l'égalité avec les autres, dans un milieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et accessible et qu'elles doivent être protégées contre les formes contemporaines d'esclavage. Le Comité des droits des personnes handicapées a précisé que l'emploi ségrégué n'est pas compatible avec la Convention. Néanmoins, le Rapporteur spécial est préoccupé par l'existence d'emplois ségrégués au Canada, lesquels prennent la forme de programmes de « travail protégé » qui n'emploient que des personnes handicapées et qui n'offrent ni un travail rémunéré sur la base de l'égalité ni tout l'éventail des avantages et des mesures de protection dus aux travailleurs. » Comme il appert du *Rapport du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences*, Tomoya Obokata du 22 juillet 2024, pièce **P-16**, par. 62.

- « **Sheltered workshops** are places where people labeled with an intellectual or developmental disability might work. These are places where they are segregated or separated. People are not paid fairly for the work they do. These are sometimes known by other names such as Employment Training Centres or Adult Service Centres or Long-term Training Centres. » Comme il appert de la page web de l'association People First of Canada intitulée « Help Wanted – Sheltered work and the steps to ending employment segregation in Canada », comme il appert de la pièce **P-17**.
- « We support any changes that help people labeled with an intellectual or developmental disability to have 'real work for real pay.' But there are still changes that need to be made. Some provincial and territorial laws need to change. Some attitudes need to change as well. » (pièce **P-17**)

[Références omises, caractères gras dans l'original, soulignements ajoutés]

74. Même lorsque les travailleurs ne sont pas physiquement isolés sur leurs lieux de travail, les programmes visés par cette action collective instaurent une forme de ségrégation juridique, sociale et économique à l'égard des personnes en situation de handicap. Maintenus en marge du cadre légal applicable aux autres travailleurs, ces participants ne bénéficient ni de rémunération, ni d'avantages, ni des protections normalement reconnues en contrepartie du travail accompli, ce qui perpétue leur exclusion et leur vulnérabilité au sein de la société et, plus particulièrement, au sein du marché du travail.

75. Ce traitement différentiel, fondé uniquement sur la situation de handicap, compromet leur droit de jouir pleinement et en toute égalité de la sauvegarde de leur dignité, et constitue une discrimination prohibée par l'article 10 de la *Charte québécoise* et l'article 15 de la *Charte canadienne*.
76. Cette protection contre la discrimination sous toutes ses formes est d'ailleurs renforcée dans le contexte du travail, notamment par les articles 16 et 19 de la *Charte québécoise*, lesquels proscrivent un éventail de formes spécifiques de discrimination dans ce contexte.
77. L'article 16 stipule que nul ne peut exercer de discrimination dans une multitude de contextes, notamment dans les conditions de travail d'une personne et l'article 19 édicte que, pour un travail équivalent au même endroit, tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel. En l'espèce, les participants travaillent dans des entités parapubliques, des OBNL ou encore des compagnies privées sans rémunération, ni avantages sociaux et autres protections habituellement dues aux employés, et ce, en raison de leur handicap. Il s'agit de discrimination flagrante.
78. En somme, les défenseurs ont mis en place et entretenu des programmes socioprofessionnels non inclusifs qui discriminent un segment vulnérable de la société civile en raison de leur situation de handicap. Sous le couvert d'une démarche de formation censée faciliter l'accès au marché de l'emploi régulier, ces programmes reproduisent des dynamiques d'exclusion en privant les participants du salaire, des avantages et autres protections normalement dus aux employés et reconnus aux autres travailleurs, et ce, précisément en raison de leur handicap.

e. Ces programmes mis en place et entretenus par les défenseurs portent atteinte de manière illicite et intentionnelle aux droits des membres du groupe protégés par les Chartes

79. Dans leur forme actuelle, ces programmes socioprofessionnels non inclusifs sont exploitateurs, discriminatoires et constituent un frein à l'intégration socioprofessionnelle et à l'émancipation des personnes en situation de handicap dans notre société au lieu d'y contribuer.
80. Ces critiques ont toutes été relevées depuis des années par plusieurs organismes, organisations et groupes de recherche. Pourtant, malgré les nombreux avertissements, les défenseurs ont choisi année après année de maintenir en place ces programmes en toute connaissance de cause.
81. D'abord, l'Assemblée générale des Nations-Unies a adopté il y a bientôt 20 ans, en décembre 2006, la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (ci-après « **CRDPH** »). Le Canada a ratifié cette Convention en 2010, puis a adhéré au *Protocole facultatif se rapportant à la CRDPH* en 2018, permettant

ainsi aux personnes et aux groupes de déposer des plaintes auprès du Comité des personnes handicapées de l'ONU concernant la violation de leurs droits en vertu de la CRDPH. Le Québec s'est aussi déclaré lié par voie de décret en 2010, comme il appert de la publication du Parlement du Canada, *La Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies : vue d'ensemble*, pièce **P-18** aux pages 2 et 12 et du Décret du Gouvernement du Québec du 10 mars 2010, pièce **P-19**.

82. L'article 27 de la CRDPH prévoit, outre une série de mesures plus spécifiques, que les personnes en situation de handicap ont le droit au travail et à la possibilité de gagner leur vie, sur la base de l'égalité avec les autres, dans un milieu de travail « ouvert[t], favorisant l'inclusion et accessibl[e] aux personnes handicapée » et que l'État doit veiller à ce qu'elles soient protégées contre toute forme contemporaine d'esclavage, comme il appert de la pièce **P-20** à l'article 27.
83. À ce sujet, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (ci-après « **CDPH** ») rappelle, dans son *Observation générale no 8 (2022) sur le droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi*, communiquée comme pièce **P-15**, à l'article 2, que :

« Le droit au travail est un droit fondamental, indispensable à la réalisation d'autres droits de l'homme ; il est inhérent à la dignité humaine et en fait partie intégrante. Il contribue à la subsistance de la personne qui l'exerce, et à celle de sa famille, et, pour autant que le travail ait été librement choisi ou accepté, à son épanouissement et à sa reconnaissance au sein de la communauté. »

[Référence omise]

84. Dans l'optique de préciser les obligations découlant de l'article 27 qui incombent aux États membres, le CDPH émet également une série de commentaires et recommandations concernant la ségrégation sur les milieux de travail et sur ce qu'on entend, concrètement, par le droit à des conditions de travail justes et favorables sur la base de l'égalité avec les autres. Ceux-ci sont clairs :

« 15. L'emploi ségrégué, dont les ateliers protégés sont un exemple, ne doit pas être considéré comme un moyen d'assurer progressivement aux personnes handicapées le plein exercice du droit au travail : seul un emploi librement choisi ou accepté, exercé sur un marché du travail ouvert et inclusif vient attester la réalisation de ce droit. [...]

26. Le droit à des conditions de travail justes et favorables est conféré à tous les travailleurs handicapés dans tous les contextes[.] [...] En outre, ce droit fait interdiction de se fonder sur le handicap d'une personne pour justifier le versement d'un salaire inférieur au salaire minimum, et ce, quelles que soient les circonstances.

27. Des conditions de travail justes et favorables pour les personnes handicapées supposent l'accès aux prestations et protections dont bénéficient les autres travailleurs, telles que pension de retraite, congé de maladie, congé de longue durée, congé parental, promotion, repos, loisirs et congés payés périodiques.

28. Les travailleurs handicapés ont le droit de recevoir une rémunération égale à celle des autres travailleurs lorsqu'ils effectuent un travail identique ou similaire. Ce principe de l'égalité de rémunération s'applique également quand le travail est complètement différent mais de valeur égale. Les États parties devraient veiller à ce que l'abandon des emplois ségrégués n'exonère pas les employeurs de l'obligation de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale. »

[Références omises, soulignements ajoutés]

85. En dépit de ces directives claires, le Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences des Nations-Unies (ci-après « **Rapporteur spécial** ») publie, suite à sa visite en 2023 au Canada, dont à Montréal, son rapport de visite dans lequel il sonne l'alarme en soulevant que des milliers de personnes en situation de handicap travaillent sans rémunération, ou avec une rémunération inférieure au salaire minimum, ni avantages sociaux et autres protections dues aux travailleurs dans un ensemble de programmes de « travail protégé » (pièce **P-16**, par. 62).
86. D'un même élan, le Rapporteur spécial note que les dérogations permettant de verser aux travailleurs une rémunération inférieure au salaire minimum « appauvrissent les personnes handicapées et aggravent leur exclusion sociale et économique, ce qui les rend vulnérables à l'exploitation. » Il note également que :

Le travail protégé perpétue l'idée que les personnes handicapées ne peuvent pas participer au marché du travail général, où elles subissent déjà une discrimination importante ; seuls 59 % des personnes handicapées ont un emploi, contre 80 % des personnes non handicapées.

[Référence omise, soulignement ajouté] (pièce **P-16**, par 63).

87. Concernant spécifiquement les programmes dénoncés dans la présente demande, l'**IRIS** publie en 2021 son rapport *On embauche !*, qui sera par la suite repris et cité par plusieurs autres organisations et groupes de défense de droits de la personne, dans lequel il résume les principales préoccupations relevées dans la littérature concernant ces programmes, incluant le fait que (**P-16**, p. 12) :

- Ces pratiques d'emploi sont discriminatoires et ne respectent pas les normes d'emploi minimales.
- Un grand nombre de participants et participantes à ces programmes n'apprécient pas leur expérience, certains refusant carrément d'y participer.
- Ces programmes renforcent l'isolement et la ségrégation des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement par rapport au marché du travail ordinaire et entretiennent des stéréotypes négatifs sur le handicap.
- Ces programmes contribuent à l'appauvrissement des personnes handicapées, en n'offrant jamais de possibilité d'avancement ou de transition vers l'embauche inclusive et une forme de sécurité économique à long terme.
- Ces programmes peuvent conduire à une « dérive de la mission » des organismes qui les organisent, puisque le modèle économique de ces programmes exige une ségrégation continue d'un groupe du marché du travail.

88. Au niveau provincial, divers organismes de défense des droits des personnes en situation d'handicap ont vivement dénoncé les programmes socioprofessionnels non-inclusifs. Dès 2016, l'Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (ci-après « **AQRIPH** ») constate que ces programmes sont discriminatoires et permettent l'exploitation de personnes en situation de handicap :

Dans la très grande majorité des régions, les centres de réadaptation mettent en œuvre des services d'apprentissage aux habitudes de travail (SAHT) afin d'initier des personnes handicapées à l'exécution d'un travail. Dans les faits, ces services prennent la forme d'ateliers de travail, de stages ou de suivis individuels. Les participants à ces activités reçoivent une allocation de participation.

En ce qui a trait aux stages en entreprises, les personnes y demeurent souvent de longues années, et l'on vient à parler de stages perpétuels. Un stage devrait être une « période pendant laquelle une personne exerce certaines fonctions dans une entreprise en vue de sa formation ou de son perfectionnement professionnel ». Un programme de stage en milieu de travail devrait donc comporter deux composantes complémentaires : le travail et la formation. Logiquement, une fois que les connaissances ou habilités sont atteintes, la notion de stage perd tout son sens.

On évalue à plus de 1 000 le nombre de personnes handicapées, la majorité ayant une déficience intellectuelle, en stage au sein d'entreprises de toutes sortes sans être rémunérées. Ces stages peuvent facilement s'apparenter à des emplois non rémunérés puisque, à côté de ces personnes, entre les mêmes murs, d'autres personnes ne présentant aucune déficience sont payées pour exécuter des tâches de même type. Ce traitement d'une inégalité évidente ne représente-t-il pas une forme d'exploitation?

[Références omises] (pièce **P-21**, p.54).

89. Face à ces constats, AQRIPH et ses regroupements ont pris position publiquement :

- Pour que l'on reconnaisse le droit d'une personne qui peut et veut travailler d'être rémunérée pour le travail accompli;
- Pour que l'on interdise toute exploitation de la personne, notamment par l'usage de stages perpétuels, et que l'on dénonce la situation vécue actuellement par plusieurs personnes handicapées ;
- Pour que soit facilité le passage du stage au milieu de travail;
- Pour le développement d'initiatives alternatives pour les personnes handicapées qui ont terminé le processus de réadaptation avec les mesures requises d'accommodement, et qui prévoient une rémunération, les mesures d'accommodement nécessaires et un soutien pour les employeurs ; et
- Pour qu'existent des lieux qui permettent le développement des compétences et des talents pour les personnes qui ne sont pas en mesure d'occuper un emploi permanent.

(pièce **P-21**, p.54-55).

90. En 2022, la demanderesse publie ses *Orientations et demandes* au gouvernement québécois, dans lesquelles elle déplore que de nombreux programmes d'employabilité « profitent du travail des [personnes vivant avec une déficience intellectuelle] sans réellement les payer (par l'entremise de subventions de fonctionnement payant d'autres activités ou en générant une plus-value par la vente des fruits du travail, par exemple) ». (pièce **P-22**, p. 33)

91. Mettant en lumière que ces pratiques s'inscrivent en faux contre le contenu de la CRDPH qui « proscriit le travail forcé et l'exploitation des personnes en situation de handicap », la demanderesse demande que le gouvernement du Québec :

> donne un statut égal au reste de la population aux personnes ayant une déficience intellectuelle en emploi ou participant à des

programmes socioprofessionnels dans lesquels les employeurs réalisent une plus-value grâce à leur travail; [et]

> mette en place des mécanismes de surveillance et d'intervention pour lutter contre l'exploitation des personnes ayant une déficience intellectuelle participant à des programmes dans lesquelles elles ne sont pas payées avec un réel salaire. (pièce **P-22**, p. 33)

92. En 2024, la demanderesse et 5 autres organisations œuvrant auprès de personnes en situation de handicap ou aux prises avec des enjeux de santé mentale publient, conjointement, leur *Avis sur le renouvellement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*. Recevant des échos critiques sur le terrain concernant cette stratégie nationale, ces 6 organisations décident d'unir leurs voix afin de présenter au gouvernement du Québec une série de propositions, qui incluent notamment les recommandations suivantes au sujet des programmes socioprofessionnels non inclusifs :

- **Recommandation A7** : Mettre en place des mécanismes de surveillance et d'intervention pour lutter contre l'exploitation des personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale participant à des programmes dans lesquelles elles ne reçoivent pas un réel salaire pour leur travail / activités productives.
- **Recommandation A8** : Édicter un nouveau règlement lié à *Loi sur les normes du travail* afin de mieux encadrer les exemptions liées aux programmes de formation et de préemployabilité pour les personnes en situation de handicap ou ayant des « troubles » de santé mentale. Ces personnes devraient avoir un statut égal au reste de la population lorsqu'elles occupent un emploi. Les programmes de formation pour ces personnes devraient également avoir 1) des objectifs clairs de formation et un programme pédagogique bien établi, 2) une durée de participation limitée dans le temps, et 3) mener à un emploi inclusif à terme, ou à une autre forme de participation sociale si l'inclusion en emploi n'est pas possible.

[Références omises, caractères gras dans l'original, soulignements ajoutés]

Comme il appert de la pièce **P-23**.

93. En août 2025, la demanderesse et ses partenaires ont noté que ces recommandations n'étaient toujours pas mises en place par le gouvernement du Québec. Quant à la recommandation A8, le gouvernement ne l'a carrément pas

prévue dans sa nouvelle *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, comme il appert de l'Analyse conjointe de la Stratégie nationale, pièce **P-24**.

94. Dans son rapport d'avril 2025 mentionné ci-dessus, la CDPDJ note qu'« un peu plus de 80% des personnes qui ont déclaré connaître l'expérience d'un plateau de travail n'ont jamais reçu de rémunération pour le travail qu'elles y ont effectué », sans pour autant préciser si le 20% restant a été adéquatement rémunéré. La Commission déplore du même coup que l'indemnité quotidienne dont certaines personnes seulement ont pu bénéficier pour défrayer les coûts associés à leur participation s'est avérée « nettement insuffisante ». Par exemple, une mère dénonçait l'allocation quotidienne de 8 \$ que recevait sa fille, qui ne suffisait même pas pour payer l'aller-retour en autobus vers son lieu de travail (pièce **P-2**, p. 107).

95. Face à ces constats, la CDPDJ a dénoncé cette situation « profondément inacceptable », estimant que :

[...] non seulement elle nie la dignité des personnes qui la subissent, mais elle porte directement atteinte à leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables, ainsi qu'à leur droit d'être protégé contre toute forme d'exploitation. (pièce **P-2**, p. 108)

[Soulignements ajoutés]

96. De ce pas, la CDPDJ a recommandé au gouvernement du Québec de :

[...] prendre tous les moyens nécessaires pour garantir que les personnes en situation de handicap qui sont appelées à œuvrer sur des plateaux de travail soient rémunérées pour le travail qu'elles effectuent et que cette rémunération ne soit en aucun cas inférieure au taux général du salaire minimum. (pièce **P-2**, p. 108)

97. Bref, les violations de droits et l'exploitation que facilitent ces programmes ont été relevées depuis plusieurs années par plusieurs organisations et groupes, de telle sorte que les défenseurs n'auraient pu ignorer les conséquences naturelles, immédiates et extrêmement probables de ces actions.

98. D'ailleurs, la sortie médiatique du ministre responsable des Services sociaux de l'époque, Lionel Carmant, suite à la publication d'une enquête de La Presse, montre que les défenseurs connaissaient depuis longtemps les enjeux d'exploitation et de violations des droits causés par ces programmes et ont tout de même décidé sciemment de les ignorer et de continuer à encourager ces programmes, en toute connaissance de cause, comme il appert de l'entrevue de l'ex-ministre Carmant diffusée en ligne sur QUB le 12 juin 2025, pièce **P-25**, de l'article de La Presse publié le 12 juin 2025, pièce **P-26** et du dossier d'enquête de La Presse publié le 31 mai 2025, pièce **P-27** (*en liasse*).

99. En effet, tandis que l'article de La Presse « Québec freine la dérive » soutient que l'ex-ministre Carmant avait été mis au fait de ces dérives au moins un an auparavant, soit en 2024, le ministre mentionne lui-même, lors d'une entrevue chez QUB, que le gouvernement avait émis un moratoire en 2014 concernant l'allocation journalière de 5\$ par jour. Vraisemblablement, le gouvernement est conscient depuis plus d'une décennie des problèmes systémiques liés aux programmes en litige (pièces **P-25** et **P-26**).
100. Le comportement des défenseurs est d'autant plus grave qu'ils ne pouvaient ignorer la vulnérabilité particulière des personnes en situation de handicap, ni les nombreuses dénonciations portées à leur attention au fil des années. En effet, en reconduisant ces programmes année après année, les défenseurs savaient pertinemment que les personnes en situation de handicap :
- font face à une discrimination marquée sur le marché du travail, se traduisant par un taux d'emploi nettement inférieur à celui de leurs concitoyens ne vivant pas avec un handicap;
 - rencontrent des obstacles persistants pour accéder et demeurer en emploi, notamment en raison du manque d'accessibilité et des préjugés omniprésents;
 - sont surreprésentées parmi celles vivant dans la précarité sociale et financière;
 - sont plus susceptibles d'être exploitées, notamment sur le plan économique, que leurs homologues sans handicap.
101. Malgré cette connaissance, les défenseurs n'ont pas seulement omis de les protéger : ils ont activement encouragé leur exploitation en mettant en place et en maintenant des programmes qui, dans les faits, tirent profit d'une main-d'œuvre gratuite, tout en perpétuant des préjugés et des inégalités dont sont victimes les personnes en situation de handicap.
102. Un tel comportement dénote une insouciance manifeste vis-à-vis les membres de l'action collective et constitue une faute grave, commise de manière délibérée, au détriment de leurs droits fondamentaux.

f. Les membres de l'action collective méritent d'être indemnisés pour la violation de leurs droits protégés par les Chartes

103. En mettant en place et en entretenant les programmes socioprofessionnels non-inclusifs, les défenseurs ont consacré un système d'exploitation et de discrimination dans l'emploi des personnes en situation de handicap extrêmement préjudiciable pour les membres de l'action collective.

104. L'exploitation des personnes en situation de handicap dans ces programmes a pour effet de les objectifier, en les réduisant à de simples ressources de main-d'œuvre gratuite. L'utilisation de leur force de travail sans aucune rémunération ou rétribution adéquate constitue une pratique réductrice et dégradante.
105. Cette pratique véhicule un message implicite mais puissant, selon lequel les membres de l'action collective auraient une valeur inférieure à celle des personnes sans handicap, et ce, uniquement en raison de leur condition.
106. Ce message discriminatoire et déshumanisant a des répercussions profondes sur les membres de l'action collective. Il mine leur estime personnelle, leur confiance en leurs compétences et leur sentiment de légitimité à participer pleinement au marché du travail. Cette atteinte à la dignité et à la confiance en soi compromet leur capacité à se projeter dans l'avenir comme des membres actifs, productifs et intégrés de la société, contribuant ainsi au renforcement de leur marginalisation.
107. Les conséquences de cette exploitation sont d'autant plus graves que les personnes concernées appartiennent à un groupe déjà hautement vulnérable et stigmatisé dans la société. Les mythes et stéréotypes relatifs aux personnes en situation de handicap, notamment celles vivant avec une DI, demeurent omniprésents, y compris dans les milieux de travail.
108. Le capacitisme systémique, soit la discrimination structurelle fondée sur le handicap, constitue un fléau social qui affecte lourdement les personnes en situation de handicap. Les pratiques d'exploitation et de discrimination observées dans ces programmes socioprofessionnels non inclusifs nourrissent ce phénomène en perpétuant les préjugés, en freinant l'intégration socioprofessionnelle et en niant la pleine valeur de ces personnes.
109. En maintenant les membres de l'action collective dans un statut perpétuellement précaire — désignés tantôt comme « stagiaires », tantôt comme « participants » ou encore comme « usagers » — sans rémunération, sans reconnaissance professionnelle ni perspective réelle d'avancement, les défenseurs privent les membres de l'action collective du sentiment fondamental de valeur et d'utilité que procure le travail rémunéré. Cette absence de reconnaissance institutionnelle et sociale les enferme dans un cycle de pauvreté, d'infériorisation et de dépendance financière, tout en leur renvoyant l'image d'individus incapables de contribuer pleinement à la société. Elle engendre un profond sentiment d'injustice, de découragement et d'exclusion.
110. Cette situation a pour effet concret d'accroître la dépendance des membres du groupe au soutien gouvernemental, familial ou communautaire pour subvenir à leurs besoins les plus élémentaires. Elle limite leur capacité à s'émanciper et à exercer un contrôle sur leur propre vie. En les maintenant dans cet état de dépendance forcée, on les prive d'une plus grande autonomie économique, composante importante de l'épanouissement de tout être humain.

VI. L'EXPÉRIENCE DU MEMBRE DESIGNÉ

111. Le membre désigné J. K. est un homme âgé de 34 ans, domicilié à Montréal, Québec.
112. Il vit avec ses parents, qui travaillent tous les deux.
113. Il a fréquenté une école spécialisée en DI légère à Montréal, jusqu'à l'âge de dix-huit (18) ans.
114. Le membre désigné a un diagnostic de déficience intellectuelle avec traits autistiques et de dysphasie. Il présente certaines difficultés d'élocution, mais fait preuve d'un bon niveau d'autonomie dans la réalisation de ses activités quotidiennes.
115. Il reçoit des prestations sociales depuis l'âge de 18 ans.
116. Il est le fils de J-P. K. et de S. B., lesquels demeurent à ce jour impliqués dans ses démarches administratives et quotidiennes.
117. Ses parents l'assistent notamment dans la gestion de ses finances et de ses besoins quotidiens. Ils l'assistent et le soutiennent également dans ses démarches à titre de membre désigné dans la présente action collective.
118. Depuis 2015, le membre désigné participe à un programme au sein d'un magasin Canadian Tire situé à Montréal. Il y effectue ses activités généralement selon l'horaire suivant : le lundi de 11 h à 14 h, le mardi de 9 h à 14 h, le jeudi de 9 h à 14 h et le vendredi de 9 h à 11 h.
119. Il a donc consacré plusieurs milliers d'heures à ce poste pendant la période visée par l'action collective.
120. Ses tâches consistent notamment à effectuer l'entretien ménager, le *facing* des produits dans les rayons, ainsi que le ramassage des chariots à l'extérieur du magasin.
121. Il ne reçoit aucune rémunération pour ce travail et n'est pas traité comme un employé de Canadian Tire.
122. Son travail est encadré par un éducateur spécialisé lié au CIUSSS.
123. Le membre désigné a rencontré certaines difficultés dans le cadre de ce placement, notamment en raison de changements fréquents de travailleur social affecté à son dossier. À ce jour, aucun travailleur social n'est actuellement attribué à son suivi, ce qui a entraîné un manque de continuité et de soutien dans l'encadrement de sa participation au programme.

124. Malgré sa participation active aux activités du Canadian Tire depuis des années, le membre désigné n'a jamais reçu de salaire ou de traitement équivalent à celui d'un emploi régulier, et demeure dépendant de ses parents et des prestations d'aide de dernier recours.
125. Le membre désigné a contribué véritablement à la productivité et aux activités économiques des organismes au sein desquels il a travaillé. Toutefois, il n'a jamais été traité ou protégé comme un employé typique.
126. Ses parents constatent que cette situation constitue pour lui une source de confusion, notamment lorsqu'il se compare à ses collègues, parents et amis qui occupent un emploi rémunéré ou autrement reconnu comme typique.
127. Avant son placement chez Canadian Tire, le membre désigné a également travaillé dans le cadre d'un placement similaire chez Subway, où il effectuait principalement des tâches en lien avec la préparation alimentaire, telles que la coupe des légumes.
128. Les parents du membre désigné constatent qu'il aurait pu développer davantage son autonomie, son estime de soi et sa sécurité financière si son travail avait été reconnu et rémunéré et s'il avait eu accès à des programmes favorisant une véritable formation, une intégration durable et un soutien adapté à ses besoins.
129. Ils observent que, bien que J. K. fasse preuve d'une belle autonomie et d'une grande capacité de progression, il stagne depuis quelques années : ses tâches demeurent hautement répétitives, sans possibilité d'apprentissage ni de diversification, ce qu'il trouve démotivant et ennuyant.
130. Malgré le caractère non protégé, non rémunéré, non stimulant, non éducatif et non valorisant de ces activités — effectuées au profit d'une compagnie privée — elles constituent l'une des seules options permettant d'établir des contacts sociaux structurés pendant la journée.
131. Le parcours du membre désigné est représentatif de celui de nombreux participants aux programmes visés par la présente action collective à travers le Québec.
132. Le membre désigné est membre de Pleins Rayons, un organisme membre de la SQDI.

VII. LA DEMANDERESSE LA SQDI EST EN MESURE D'ASSURER LA REPRÉSENTATION ADÉQUATE DES MEMBRES

133. La demanderesse est en mesure d'assurer une représentation adéquate des membres du groupe pour les raisons suivantes.

134. Elle est une organisation dont la mission est étroitement liée aux objectifs de cette action collective, notamment en ce qu'elle œuvre à la promotion et à la défense des droits et intérêts des personnes présentant une déficience intellectuelle. À cet égard, l'accès et le maintien en emploi constituent un enjeu prioritaire dans ce milieu, étant reconnu comme l'une des principales sources de préoccupation pour les personnes concernées, leurs proches et les organismes qui les accompagnent.
135. Elle est un pilier de la communauté et une ressource clé pour les membres de l'action collective et leurs familles, qui lui font confiance.
136. Elle dispose d'une direction générale ainsi que d'un conseil d'administration très compétents, qui se sentent investis dans le succès du litige et sont prêts à protéger les intérêts des membres du groupe.
137. Elle possède une vaste expérience en matière des programmes en litige et comprend intimement les défis particuliers auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap au Québec.
138. Elle est prête à mobiliser ces connaissances dans l'intérêt des membres du groupe.
139. Elle possède une très bonne compréhension du dossier et de son rôle en tant que représentante.
140. Elle agit de bonne foi, dans le seul but d'obtenir justice pour les membres de l'action collective.
141. Elle est disposée à investir les ressources et le temps nécessaires à l'accomplissement de toutes les formalités et tâches reliées à l'exercice de la présente action collective.
142. Elle n'a aucun conflit d'intérêts avec les membres de l'action collective.
143. Elle s'engage à collaborer pleinement avec ses avocats afin d'assurer la bonne démarche de l'action collective.
144. Elle est représentée par des avocats qui possèdent une grande expérience en matière d'action collective.

VIII. LA COMPOSITION DU GROUPE REND DIFFICILE OU PEU PRATIQUE L'APPLICATION DES RÈGLES SUR LE MANDAT D'ESTER EN JUSTICE POUR LE COMPTE D'AUTRUI OU SUR LA JONCTION D'INSTANCES

145. Le groupe comprend vraisemblablement plusieurs milliers d'individus.

146. En effet, l'Office estimait récemment que selon les années, entre 1 000 et 2 000 personnes travaillent dans les ateliers de travail, environ 3 000 personnes travaillent sur un plateau de travail, et entre 3 000 et 4 000 dans un stage individuel (pièce **P-6**, p. 38, Tableau 16).
147. De plus, l'Office estimait que ces données étaient probablement sous estimées puisqu'elles ne prennent en compte que la partie de la clientèle qui est comptabilisée dans le système informatique, alors qu'une autre grande partie ne le serait pas (pièce **P-6**, note 1 du Tableau 16).
148. Ces personnes sont, pour la très grande majorité, des personnes vulnérables sur les plans économique, social, et psychologique.
149. Il est donc impossible pour la demanderesse de contacter tous les membres de l'action collective et, à plus forte raison, d'obtenir un mandat de leur part.
150. Les principes de proportionnalité, d'accès à la justice et de saine administration de la justice militent également en faveur de la voie de l'action collective.

IX. LES DEMANDES DES MEMBRES SOULÈVENT LES QUESTIONS DE FAITS ET DE DROIT IDENTIQUES SIMILAIRES OU CONNEXES SUIVANTES

151. Les questions de fait et de droit identiques, similaires ou connexes que la demanderesse entend faire trancher par l'action collective sont les suivantes:
- i. Les défendeurs, en mettant en place et en entretenant les programmes contestés, ont-ils violé les droits des membres du groupe à l'égalité et à l'exercice, en pleine égalité, de leurs droits et libertés ?
 - ii. Les défendeurs, en mettant en place et en entretenant les programmes contestés, ont-ils violés les droits des membres du groupe d'être protégés contre toute forme d'exploitation ?
 - iii. Les défendeurs, en mettant en place et en entretenant les programmes contestés, ont-ils violé les droits des membres du groupe à la sauvegarde de leur dignité ?
 - iv. Les défendeurs, en mettant en place et en entretenant les programmes contestés, ont-ils discriminé dans le traitement des membres du groupe dans le contexte de leur travail ?
 - v. Les défendeurs, en mettant en place et en entretenant les programmes contestés, ont-ils incité et encouragé de la discrimination dans le traitement des membres du groupe par des employeurs et entités tiers dans le contexte de leur travail ?

- vi. Les membres de l'action collective ont-ils droit à des dommages en vertu du paragraphe 24(1) de la *Charte canadienne* ? Dans l'affirmative, de quel montant ?
- vii. Les membres de l'action collective ont-ils droit à des dommages-intérêts moraux en vertu de l'article 49 al. 1 de la *Charte québécoise* ? Dans l'affirmative, de quel montant ?
- viii. Les membres de l'action collective ont-ils droit à des dommages-intérêts punitifs en vertu de l'article 49 al. 2 de la *Charte québécoise* ? Dans l'affirmative, de quel montant ?
- ix. À la lumière de la preuve administrée au procès, d'autres remèdes, y compris des remèdes de nature déclaratoire ou injonctive, sont-ils justes, appropriées et/ou nécessaires afin de protéger les droits des membres du groupe ?

X. LES CONCLUSIONS RECHERCHÉES

152. Les conclusions recherchées par la présente action collective sont les suivantes :

ACCUEILLIR l'action du demandeur pour le compte de tous les membres de l'action collective ;

CONDAMNER les défendeurs à payer des dommages au demandeur et à chaque membre du groupe en vertu de la *Charte canadienne* et la *Charte québécoise* selon des montants à déterminer, avec intérêts à compter de la demande pour autorisation d'exercer une action collective ainsi que l'indemnité additionnelle prévue par l'article 1619 du *Code civil du Québec* ;

CONDAMNER les défendeurs à payer un montant à déterminer à titre de dommages punitifs ;

CONDAMNER les défendeurs à toute autre réparation juste et appropriée dans les circonstances ;

ORDONNER le recouvrement collectif des réclamations des membres du groupe ;

LE TOUT avec dépens, incluant les frais d'experts, les frais d'avis et les frais de l'administrateur, le cas échéant.

XI. LA DEMANDERESSE PROPOSE QUE L'ACTION COLLECTIVE SOIT EXERCÉE DEVANT LA COUR SUPÉRIEURE SIÉGEANT DANS LE DISTRICT DE MONTRÉAL

153. La demanderesse propose que l'action collective soit exercée devant la Cour supérieure siégeant dans le district de Montréal pour les raisons suivantes.
154. Le domicile légal de la demanderesse est situé à Montréal.
155. Un grand nombre de membres du groupe résident à Montréal ou dans ses alentours.
156. Les défendeurs y détiennent leurs principales places d'affaires.
157. De plus, les avocats du demandeur exercent dans ce district.

PAR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL :

ACCUEILLIR la demande du demandeur ;

AUTORISER l'exercice d'une action collective contre les défendeurs ;

ATTRIBUER au demandeur le statut de représentant aux fins d'exercer cette action collective pour le compte du groupe des personnes physiques ci-après décrites :

Groupe : « Toute personne en situation de handicap ayant participé à un atelier de travail, un plateau de travail et/ou un stage individuel relevant, ou étant supervisé, ou étant soutenu par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et/ou Santé Québec depuis le 17 novembre 2022. »

IDENTIFIER comme suit les principales questions de faits ou de droit qui seront traitées collectivement :

- i. Les défendeurs, en mettant en place et en entretenant les programmes contestés, ont-ils violé les droits des membres du groupe à l'égalité et à l'exercice, en pleine égalité, de leurs droits et libertés ?
- ii. Les défendeurs, en mettant en place et en entretenant les programmes contestés, ont-ils violés les droits des membres du groupe d'être protégés contre toute forme d'exploitation ?
- iii. Les défendeurs, en mettant en place et en entretenant les programmes contestés, ont-ils violé les droits des membres du groupe à la sauvegarde de leur dignité ?
- iv. Les défendeurs, en mettant en place et en entretenant les programmes contestés, ont-ils discriminé dans le traitement des membres du groupe dans le contexte de leur travail ?

- v. Les défendeurs, en mettant en place et en entretenant les programmes contestés, ont-ils incité et encouragé de la discrimination dans le traitement des membres du groupe par des employeurs et entités tiers dans le contexte de leur travail ?
- vi. Les membres de l'action collective ont-ils droit à des dommages en vertu du paragraphe 24(1) de la *Charte canadienne* ? Dans l'affirmative, de quel montant ?
- vii. Les membres de l'action collective ont-ils droit à des dommages-intérêts moraux en vertu de l'article 49 al. 1 de la *Charte québécoise* ? Dans l'affirmative, de quel montant ?
- viii. Les membres de l'action collective ont-ils droit à des dommages-intérêts punitifs en vertu de l'article 49 al. 2 de la *Charte québécoise* ? Dans l'affirmative, de quel montant ?
- ix. À la lumière de la preuve administrée au procès, d'autres remèdes, y compris des remèdes de nature déclaratoire ou injonctive, sont-ils justes, appropriées et/ou nécessaires afin de protéger les droits des membres du groupe ?

IDENTIFIER comme suit, les conclusions recherchées qui s'y rattachent :

ACCUEILLIR l'action du demandeur pour le compte de tous les membres de l'action collective ;

CONDAMNER les défendeurs à payer des dommages au demandeur et à chaque membre du groupe en vertu de la *Charte canadienne* et la *Charte québécoise* selon des montants à déterminer, avec intérêts à compter de la demande pour autorisation d'exercer une action collective ainsi que l'indemnité additionnelle prévue par l'article 1619 du *Code civil du Québec* ;

CONDAMNER les défendeurs à payer un montant à déterminer à titre de dommages punitifs ;

CONDAMNER les défendeurs à toute autre réparation juste et appropriée dans les circonstances ;

ORDONNER le recouvrement collectif des réclamations des membres du groupe ;

LE TOUT avec dépens, incluant les frais d'experts, les frais d'avis et les frais de l'administrateur, le cas échéant.

DÉCLARER qu'à moins d'exclusion, les membres de l'action collective seront liés par tout jugement à intervenir sur l'action collective de la manière prévue par la loi;

FIXER le délai d'exclusion à soixante (60) jours après la date de l'avis aux membres, délai à l'expiration duquel les membres de l'action collective qui ne se seront pas prévalus des moyens d'exclusion seront liés par tout Jugement à intervenir ;

ORDONNER la publication d'un avis aux membres selon les modalités à être déterminées par le Tribunal ;

LE TOUT avec les frais de justice, y compris les frais de publication des avis aux membres.

MONTREAL, le 17 novembre 2025



TRUDEL JOHNSTON & L'ESPÉRANCE

Avocats du demandeur

M^e Lex Gill

M^e Anne-Isabelle Cloutier

M^e Clara Poissant-L'Espérance

750, Côte de la Place d'Armes, bureau 90

Montréal (Québec) H2Y 2X8

Tél. : 514 871-8385

Télec. : 514 871-8800

lex@tjl.quebec

anne-isabelle@tjl.quebec

clara@tjl.quebec

Notre dossier : 1511-1

AVIS D'ASSIGNATION

(Articles 145 et suivants C.p.c.)

Dépôt d'une demande en justice

Prenez avis que la partie demanderesse a déposé au greffe de la Cour Supérieure du district judiciaire de Montréal la présente *Demande pour autorisation d'exercer une action collective et pour être désigné représentant*.

Pièces au soutien de la demande

Au soutien de sa *Demande pour autorisation d'exercer une action collective et pour être désigné représentant*, la partie demanderesse invoque les pièces suivantes :

- Pièce P-1 :** Extrait du Registraire des entreprises du Québec
- Pièce P-2 :** Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Étude « Les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap », avril 2025
- Pièce P-3 :** Vérificateur général du Québec, Audit de performance *Intégration et maintien en emploi des jeunes personnes handicapées*, novembre 2020
- Pièce P-4 :** Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société, Rapport *On embauche!*, septembre 2021
- Pièce P-5 :** Commissaire à la santé et au bien-être, Rapport sur la *Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux : une redéfinition des responsabilités*
- Pièce P-6 :** Office des personnes handicapées du Québec, Rapport « Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité », 15 octobre 2021
- Pièce P-7 :** Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028
- Pièce P-8 :** Ministère de la Santé et des Services sociaux, Rapport « Les activités socioprofessionnelles et communautaires. État de la

situation et actions convenues pour l'amélioration des services », 2014

- Pièce P-9 :** Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie, Article « Une occasion de travailler pour tous », mars 2022
- Pièce P-10 :** Radio-Canada, Article « Une escouade verte dans les hôpitaux de Sherbrooke », 3 novembre 2019
- Pièce P-11 :** FlashGarneau, Article « Le cégep Garneau, lieu d'apprentissage à plusieurs niveaux », 2022-2023
- Pièce P-12 :** La VIÉtrine, Article « Des plateaux de travail vivants et dynamiques », 4 octobre 2024
- Pièce P-13 :** Caisse Desjardins du Réseau de la santé, Page web « 1^{ère} position. Le plateau de travail de l'escouade verte »
- Pièce P-14 :** Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud de l'Île-de-Montréal, Article « Grandir en famille sur le plateau VSP », 24 octobre 2023
- Pièce P-15 :** Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, *Observation générale n°8 (2022)*
- Pièce P-16 :** Nations Unies, *Rapport du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et conséquences, Tomoya Obokata*, 22 juillet 2024
- Pièce P-17 :** People First of Canada, Page web "Help Wanted – Sheltered work and the steps to ending employment segregation in Canada"
- Pièce P-18 :** Études de la Colline de la bibliothèque du Parlement du Canada, La Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies : vue d'ensemble, 25 novembre 2021
- Pièce P-19 :** Gouvernement du Québec, *Décret no. 179-2010 concernant l'assentiment du Québec et son engagement à être lié par la Convention relative aux droits des personnes handicapées*, 10 mars 2010
- Pièce P-20 :** Assemblée générale des Nations Unies, Convention relative aux droits des personnes handicapées, résolution adoptée le 13 décembre 2006

- Pièce P-21 :** Alliance Québécoise des Regroupements régionaux pour l'Intégration des Personnes Handicapées, *Cahier de revendications « Ensemble! Pour bâtir l'avenir »*, août 2016
- Pièce P-22 :** Société québécoise en déficience intellectuelle, *Orientations et demandes au gouvernement québécois*, 2022
- Pièce P-23 :** SQDI et al., *Avis sur le renouvellement de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, octobre 2024
- Pièce P-24 :** SQDI et al., *Analyse conjointe. Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028*, août 2025
- Pièce P-25 :** QUB Radio, Entrevue avec l'ex-ministre Lionel Carmant, 12 juin 2025
- Pièce P-26 :** La Presse, « Plateaux de travail pour personnes handicapées. Québec freine la dérive », 12 juin 2025
- Pièce P-27 :** Dossier d'enquête de La Presse, 31 mai 2025, en liasse

Ces pièces sont disponibles sur demande.

Réponse à cette demande

Vous devez répondre à cette demande par écrit, personnellement ou par avocat, au palais de justice de Montréal situé au 1, rue Notre-Dame Est, Montréal, Québec, H2Y 1B6, dans les 15 jours de la signification de la présente demande ou, si vous n'avez ni domicile, ni résidence, ni établissement au Québec, dans les 30 jours de celle-ci. Cette réponse doit être notifiée à l'avocat de la partie demanderesse ou, si ce dernier n'est pas représenté, à la partie demanderesse elle-même.

Défaut de répondre

Si vous ne répondez pas dans le délai prévu, de 15 ou de 30 jours, selon le cas, un jugement par défaut pourra être rendu contre vous sans autre avis dès l'expiration de ce délai et vous pourriez, selon les circonstances, être tenu au paiement des frais de justice.

Contenu de la réponse

Dans votre réponse, vous devez indiquer votre intention, soit :

- de convenir du règlement de l'affaire;
- de proposer une médiation pour résoudre le différend;
- de contester cette demande et, dans les cas requis par le Code, d'établir à cette fin, en coopération avec la partie demanderesse, le protocole qui régira le déroulement de l'instance. Ce protocole devra être déposé au greffe de la Cour du district mentionné plus haut dans les 45 jours de la signification du présent avis. Toutefois, ce délai est de 3 mois en matière familiale ou si vous n'avez ni domicile, ni résidence, ni établissement au Québec;
- de proposer la tenue d'une conférence de règlement à l'amiable.

Cette réponse doit mentionner vos coordonnées et, si vous êtes représenté par un avocat, le nom de celui-ci et ses coordonnées.

Lieu du dépôt de la demande en justice

Cette demande est, sauf exceptions, entendue dans le district judiciaire où est situé votre domicile ou, à défaut, votre résidence ou le domicile que vous avez élu ou convenu avec la partie demanderesse. Si elle n'a pas été déposée dans le district où elle peut être entendue et que vous voulez qu'elle y soit transférée, vous pouvez présenter une demande au tribunal à cet effet.

Cependant, si cette demande porte sur un contrat de travail, de consommation ou d'assurance ou sur l'exercice d'un droit hypothécaire sur l'immeuble vous servant de résidence principale, elle est entendue dans le district où est situé le domicile ou la résidence du salarié, du consommateur ou de l'assuré, qu'il soit demandeur ou défendeur, dans le district où est situé cet immeuble ou dans le district où le sinistre a eu lieu s'il s'agit d'une assurance de biens. Si cette demande n'a pas été déposée dans le district où elle peut être entendue et que vous voulez qu'elle y soit transférée, vous pouvez, sans qu'une convention contraire puisse vous être opposée, présenter une demande à cet effet au greffier spécial de ce district.

Transfert de la demande à la Division des petites créances

Si vous avez la capacité d'agir comme partie demanderesse suivant les règles relatives au recouvrement des petites créances, vous pouvez également communiquer avec le greffier du tribunal pour que cette demande soit traitée selon ces règles. Si vous faites cette demande, les frais de justice de la partie demanderesse ne pourront alors excéder le montant des frais prévus pour le recouvrement des petites créances.

Convocation à une conférence de gestion

Dans les 20 jours suivant le dépôt du protocole mentionné plus haut, le tribunal pourra vous convoquer à une conférence de gestion en vue d'assurer le bon déroulement de l'instance. À défaut, ce protocole sera présumé accepté.

Demande accompagnée d'un avis de présentation

Une demande présentée en cours d'instance, une demande visée par les livres III ou V, à l'exception notamment de celles portant sur les matières familiales mentionnées à l'article 409 et de celles relatives aux sûretés mentionnées à l'article 480, ou encore certaines demandes visées par le livre VI du Code, dont le pourvoi en contrôle judiciaire, sont accompagnées, non pas d'un avis d'assignation, mais d'un avis de présentation. Dans ce cas, la préparation d'un protocole de l'instance n'est pas requise.

AVIS DE PRÉSENTATION

À : **PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC**
Direction Générale des affaires juridiques
1, Notre-Dame Est, 8^e étage
Montréal, Québec, H2Y 1B6

et

**SANTÉ QUÉBEC, AGISSANT PAR L'INTERMÉDIAIRE DES CENTRES
INTÉGRÉS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX ET DES CENTRES
INTÉGRÉS UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX**
2021, avenue Union, bureau 10.051
Montréal (Québec), H3A 2S9

PRENEZ AVIS que la *Demande d'autorisation pour exercer une action collective et pour être désigné représentant de la demanderesse*, la Société québécoise en déficience intellectuelle, sera présentée devant la juge Enrico Forlini de la Cour supérieure siégeant à l'Édifice Ernest-Cormier, situé au 1, rue Notre-Dame Est, dans la ville et le district de Montréal, province de Québec, H2Y 1B6, à une date à être déterminée par le juge coordonnateur de la chambre des actions collectives.

VEUILLEZ AGIR EN CONSÉQUENCE.

MONTRÉAL, le 17 novembre 2025



TRUDEL JOHNSTON & LESPÉRANCE
Avocats du demandeur

M^e Lex Gill
M^e Anne-Isabelle Cloutier
M^e Clara Poissant-Lespérance

750, Côte de la Place d'Armes, bureau 90
Montréal (Québec) H2Y 2X8
Tél. : 514 871-8385
Téléc. : 514 871-8800

lex@tjl.quebec
anne-isabelle@tjl.quebec
clara@tjl.quebec

Notre dossier : 1511-1

C.S. No.: **500-06-001437-256**

DISTRICT DE MONTRÉAL
COUR SUPÉRIEURE
(Actions collectives)

**SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE EN DÉFICIENCE
INTELLECTUELLE**

Demandeur

C.

PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC et al.

Défenderesses

Notre dossier: 1511-1

BT-1415

**DEMANDE POUR AUTORISATION D'EXERCER UNE
ACTION COLLECTIVE ET POUR ÊTRE DÉSIGNÉ
REPRÉSENTANT**

ORIGINAL

Nom des avocates :

M^e Lex Gill

M^e Anne-Isabelle Cloutier

M^e Clara Poissant-Lespérance

TRUDEL, JOHNSTON & LESPÉRANCE, S.E.N.C.

750, côte de la Place-d'Armes, bureau 90

Montréal (Québec) H2Y 2X8

Tél : (514) 871-8385

Fax : (514) 871-8800

lex@tjl.quebec

anne-isabelle@tjl.quebec

clara@tjl.quebec