

Maintien en emploi des personnes handicapées

Les **obstacles** sur le plan des **connaissances**, des **croyances** et des **comportements** et les **pistes de solution** potentielles pour y faire face



Véronique Garcia • Normand Boucher • Marie-Ève Schmouth

OBSTACLES

- **Lacunes dans les mesures ou programmes en gestion des ressources humaines :**
 - Absence d'objectifs et de mesures liés au recrutement et à l'embauche de personnes ayant des incapacités;
 - Absence de procédure liée au traitement des problèmes de rétention, de formation et d'avancement des personnes;
 - Absence de procédure liée à l'intégration des mesures d'accommodement;
 - Manque de valorisation de la différence.
- **Manque de connaissances des employeurs :**
 - Types d'incapacités et leurs effets sur les capacités et les compétences des personnes;
 - Mesures favorisant l'embauche et le maintien en emploi et mesures d'accommodement;
 - Effets économiques de l'embauche de personnes ayant des incapacités;
 - Lois et droits de la personne.
- **Croyances des employeurs :**
 - Personnes malades, moins productives, moins compétentes, voire sans potentiel pour le travail;
 - Embauche de personnes ayant des incapacités représente des coûts importants.
- **Discrimination de la part des employeurs :**
 - Absence d'accommodement en milieu de travail;
 - Assignation à des tâches de travail moins complexes et moins importantes;
 - Attitudes et comportements d'évitement, de peur et de rejet.
- **Caractéristiques des personnes ayant des incapacités :**
 - Déficience et contraintes associées : fonctionnelles et temporelles.

PISTES DE SOLUTION

- **Ressources humaines :**
 - Effectuer une veille informationnelle concernant les bonnes pratiques à l'endroit de la gestion des incapacités et des interventions appropriées et diffuser l'information;
 - Mettre en place un contexte inclusif et compréhensif;
 - Se doter de mesures de rétention des personnes ayant des incapacités;
 - Se doter de normes et d'objectifs de développement et d'avancement professionnels spécifiques à ces personnes;
 - Se doter de mesures de sécurité au travail spécifiques à ces personnes.
- **Gestionnaires et superviseurs :**
 - Mettre en place les bonnes pratiques à l'endroit de la gestion des incapacités, dont des mesures d'accommodement;
 - Mettre en place des mesures visant à renforcer l'esprit d'équipe;
 - Favoriser le développement et l'apprentissage par du mentorat, des formations maison ou des formations à l'externe.



Maintien en emploi des personnes handicapées

Les **lacunes** sur le plan des **politiques** et des **services** et les **pistes de solution** potentielles pour y faire face



OBSTACLES

- **Inadéquation des politiques, mesures et législations publiques :**
 - Programmes et mesures axés surtout sur la compensation financière;
 - Peu de programmes et de mesures visant le développement de compétences spécifiques ou à fournir une expérience aux personnes ayant des incapacités au-delà des ateliers et des plateaux de travail;
 - Inadéquation des plateaux de travail;
 - Peu ou pas de préoccupations envers la présence de contextes d'emploi adaptés aux besoins et aux aspirations des personnes.
- **Inadéquation des services d'aide à l'emploi et de santé :**
 - Problèmes d'accessibilité pour les employés et les employeurs;
 - Interventions mal adaptées aux besoins des personnes;
 - Manque ou absence de services au placement et de soutien individualisé;
 - Manque de communication des organismes d'aide à l'emploi et de santé avec l'employeur;
 - Manque de suivi et de soutien auprès des employeurs.

PISTES DE SOLUTION

- **Gouvernement et organismes d'aide à l'emploi des personnes ayant des incapacités :**
 - Offrir des subventions et des crédits d'impôt : mesures d'accommodement sur les lieux de travail et mesures d'emploi assisté;
 - Privilégier certains profils fonctionnels de personnes dans les plateaux de travail;
 - Développer l'approche de l'emploi assisté et des approches flexibles et personnalisées en matière de placement en emploi;
 - Améliorer l'accès et la durée des services aux employeurs;
 - Favoriser les contacts directs, de qualité et continus entre les employeurs et les personnes ayant des incapacités;
 - Améliorer l'accès aux services de santé et de services sociaux pour les personnes ayant des incapacités et les employeurs.
- **Gestionnaires et superviseurs :**
 - Faire appel aux partenaires et aux ressources impliquées auprès des personnes ayant des incapacités sur le plan du travail ou de la santé afin d'avoir de la formation et de l'information sur les types d'accommodements, sur les mesures et programmes de développement des compétences ou autres.

