

Recherche d'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

- ↳ **Inexistence de mesures ou de programmes nationaux ou provinciaux de sensibilisation à la réalité des personnes ayant des incapacités**
- ↳ **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;
 - Personnes nécessitant des coûts de santé et d'assurance élevés et présentant un fort taux d'absentéisme;
 - Embauche de personnes ayant des incapacités représente des coûts importants.
- ↳ **Discrimination de la part des employeurs :**
 - Comportements de peur, de rejet et d'évitement;
 - Manque d'intérêt envers les candidats plus expérimentés;
 - Manque de mesures d'accommodement lors du processus d'embauche et pour les postes proposés.
- ↳ **Caractéristiques des personnes ayant des incapacités :**
 - Déficience et contraintes associées : fonctionnelles (ex. : difficultés ou incapacités) et temporelles (ex. : transport ou fatigabilité).

PISTES DE SOLUTION

Gouvernement et organismes d'aide à l'emploi des personnes ayant des incapacités

- Agir auprès de la population générale :
 - Informer sur les différents types d'incapacités, sur les capacités et les qualifications des personnes;
 - Mettre de l'avant les similarités entre les personnes avec et sans incapacité;
 - Créer des occasions de rencontres entre les personnes avec et sans incapacité;
 - Créer des lieux permettant d'accroître la circulation de l'information;
 - Créer des programmes visant à renforcer la participation des personnes dans les activités courantes.
- Agir auprès des employeurs :
 - Informer sur les obligations légales, la gestion de la diversité et les attitudes en milieu de travail;
 - Informer sur les mesures d'accommodement et les coûts et avantages réels de l'embauche de personnes ayant des incapacités;
 - Mettre de l'avant des histoires positives de travailleurs ayant des incapacités et de réussites en entreprise;
 - Adapter l'intervention de sensibilisation selon les secteurs d'emploi (privé, public et communautaire).



Ressources humaines :

- Assurer la formation continue de personnes-ressources en regard de l'incapacité et des mesures d'accommodement;
- Se doter de politiques de diversité et d'inclusion en emploi comprenant objectifs, plans d'action et stratégies concrètes;
- Développer et entretenir des contacts avec des partenaires et des ressources impliquées auprès des personnes ayant des incapacités sur le plan du travail ou de la santé.



Gestionnaires et superviseurs :

- Faire la visite d'organisations inclusives;
- Offrir des stages d'emploi ciblés ou des expériences de travail à l'essai;
- Soutenir financièrement la mise en place de mesures d'accessibilité universelle;
- Soutenir financièrement la mise en place de mesures d'accommodement personnalisées.



Recherche d'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 législation publiques :**
 - Politiques d'emploi inefficaces;
 - Législation inadéquate;
 - Systèmes de soutien inadéquats : employeurs, chercheurs d'emploi et travailleurs ayant des incapacités.
- **Inadéquation de services d'aide à l'emploi :**
 - Sous-financement (conséquences : manque de financement au placement et soutien individualisés, offre de services réduite, surcharge de travail et listes d'attente);
 - Manque de connaissances quant à l'incapacité;
 - Services mal adaptés aux personnes plus scolarisées ou cherchant des emplois qualifiés;
 - Problèmes d'accessibilité.
- **Caractéristiques des personnes ayant des incapacités :**
 - Manque de réflexion (ex. : capacités, incapacités et leurs effets);
 - Formation inadéquate (ex. : savoir-faire et faible niveau de scolarité);
 - Manque de connaissances sur les mesures et stratégies existantes;
 - Absence de défense des droits et intérêts ou d'expression des besoins;
 - Faible statut économique.

PISTES DE SOLUTION

- **Gouvernement et organismes d'aide à l'emploi des personnes ayant des incapacités :**
 - Standardiser les prestations à travers les différentes mesures visant à remplacer ou à compenser une absence de revenu;
 - Accompagner le programme de solidarité sociale de mesures visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi et à pallier aux risques financiers de quitter ce programme;
 - Offrir des subventions et des crédits d'impôt : salaires brise-glace aux nouveaux diplômés, salaires pour un emploi de transition, travaux d'essai et embauche de personnes éloignées du marché du travail;
 - Revoir le financement des organismes communautaires;
 - Mettre en œuvre de nouveaux moyens pour faire la promotion des mesures et programmes;
 - Redéfinir les critères d'accessibilité des programmes et mesures et être plus souple dans l'application de ces critères;
 - S'assurer de la bonne organisation des services;
 - Développer et renforcer les collaborations entre les décideurs politiques, organismes d'aide à l'emploi et les employeurs;
 - S'assurer de l'accessibilité des services : 1) modes d'information et de communication, 2) configuration des lieux physiques d'opération, 3) emplacement géographique et 4) accessibilité au transport et aux routes.
- **Formation**
 - Mieux former les intervenants offrant des services socioprofessionnels;
 - Former et soutenir les personnes ayant des incapacités sur la défense de leurs intérêts, la manière de se présenter, de gérer et divulguer la présence de ses incapacités et de demander des accommodements;
 - Favoriser la mise à niveau des compétences des chômeurs.
- **Ressources humaines :**
 - Mettre en place en entreprise des programmes ciblés de formation et de développement des compétences.

