

Le monde du travail et la population des personnes handicapées au Québec

Programmes, mesures et acteurs impliqués dans les processus de recherche et de maintien en emploi d'une population, obstacles et pistes de solution.



Véronique Garcia • Normand Boucher • Marie-Ève Schmouth

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale Québec

Cirris

Comité Consultatif Personnes handicapées

RECHERCHE D'EMPLOI



Chercheurs d'emploi²

- Déficiences et contraintes fonctionnelles ou temporelles associées
- Manque de réflexion de la personne (ex. : ses incapacités et leurs effets)
- Manque de compétences (ex. : scolarité)
- Manque de connaissances (ex. : stratégies de gestion des incapacités et lois)
- Faible statut économique
- Absence de défense des droits et intérêts ou d'expression des besoins

Programmes – mesures¹

Information et orientation

- Ligne Info Apprendre
- Services d'aide à l'emploi (SAE) : volet général
- Placement étudiant
- Passeport-Emploi
- Programme pour les communautés culturelles et les minorités visibles : Québec Pluriel

Préparation à l'emploi

- Programme d'aide et d'accompagnement social – Action
- Préparation à l'emploi (PPE) : volet général
- Programme objectif emploi
- Démarcheurs d'emploi
- Service spécialisé jeunesse

Lacunes – obstacles²

Services d'aide à l'emploi

- Problèmes d'accessibilité
- Manque de connaissances quant au handicap
- Services mal adaptés aux personnes plus scolarisées ou cherchant des emplois qualifiés

Employeurs et ressources humaines

- Manque de connaissances
- Croyances erronées
- Discrimination

Pistes de solution²

Organismes d'aide à l'emploi

- Présenter différemment mesures et programmes pour une meilleure compréhension
- Redéfinir et appliquer avec plus de souplesse les critères d'accessibilité
- S'assurer de la bonne organisation et de l'accessibilité des services
- Développer et renforcer :
 - Contacts avec les employeurs;
 - Partenaires;
 - Ressources.
- Mieux former (handicap) les intervenants
- Former et soutenir les personnes handicapées (ex. : défense de leurs intérêts)
- Promouvoir l'amélioration des compétences des chômeurs

Employeurs et ressources humaines

- Former et informer sur : personnes et incapacités
- Établir : politiques de diversité et d'inclusion
- Valoriser : similitudes et histoires positives
- Développer et maintenir :
 - Contacts avec les employeurs;
 - Partenaires;
 - Ressources.
- Offrir : stages d'emploi ciblés et expériences de travail à l'essai
- Dégager des ressources financières : mise en place de mesures d'accessibilité et d'accommodement
- Mettre en place en entreprise des programmes ciblés (ex. : formation et développement des compétences)

Programmes – mesures¹

Soutien financier à l'employeur

- Aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles (emploi) (PRIIME)
- Subvention salariale pour employés
- Subvention salariale :
 - Volet insertion;
 - Volet insertion personnes expérimentées;
 - Volet expérience de travail.
- Programme Connexion compétences
- Aménagement et réduction du temps de travail
- Soutien au travail autonome
- Compensation du salaire pour la main-d'œuvre dans une entreprise familiale (SAAQ)
- Contrat d'intégration au travail (CIT)
- Subvention aux entreprises adaptées

Développement de la personne en intégration au travail

- Démarcheurs et maintien
- Projets de préparation à l'emploi : entreprise d'insertion

Développement de compétences spécifiques, Formation (F), Expérience de travail (E)

- Aide aux travailleurs saisonniers (F)
- Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) :
 - Volet individuel;
 - Volet entreprise (F).
- Apprentissage en milieu de travail (F) (PAMT)
- Découvrir un métier, une profession (E)
- Projets de préparation à l'emploi (PPE) : jeunes volontaires (E)
- Programme de mobilité jeunesse :
 - Développement de carrière;
 - Insertion professionnelle;
 - Entrepreneuriat;
 - Engagement citoyen (E).
- Programme de développement de l'employabilité (personnes H) (PDEIPH)

Lacunes – obstacles²

Politiques, mesures et législation

- Programmes et mesures axés principalement sur la compensation financière et peu sur le développement de compétences ou l'acquisition d'expérience
- Plateaux de travail inadéquats
- Peu de préoccupation relativement à la présence de contextes adaptés aux besoins et aspirations

Services d'aide à l'emploi

- Problèmes d'accessibilité
- Services mal adaptés aux besoins
- Manque de connaissances : handicap
- Manque de services de placement et de soutien individualisé
- Absence de suivi : auprès employeurs

Employeurs et ressources humaines

- Absence d'objectifs ou de mesures : recrutement et embauche personnes H
- Absence de procédure : traitement des problèmes de rétention, de formation, d'avancement et d'intégration des mesures d'accommodement
- Manque de connaissances et de valorisation de la différence
- Croyances erronées
- Discrimination

Pistes de solution²

Employeurs et ressources humaines

- Effectuer une veille informationnelle (bonnes pratiques de gestion des incapacités) et diffuser l'information
- Mettre en place : contexte inclusif et compréhensif
- Se doter de mesures de rétention, normes et objectifs d'avancement
- Se doter de mesures de sécurité pour les personnes handicapées
- Établir de bonnes pratiques (ex. : mesures d'accommodement)
- Mentorat et formation



Acteurs¹

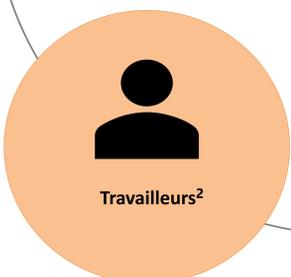
SECTEUR COMMUNAUTAIRE

- Services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO)
- Entreprises d'insertion
- Entreprises adaptées
- Entreprises d'entraînement
- Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi (SPHERE)
- Prêts, Disponibles et Capables (PDC)
- Organisations communautaires de défense des droits et de soutien à un groupe particulier
- Carrefours jeunesse emploi (CJE)

SECTEUR PRIVÉ

- A. Organismes ou personnes offrant des services psychosociaux privés
 - Psychologue
 - Physiothérapeute
 - Ergothérapeute
 - Etc.
- B. Agences de placement privées
- C. Employeurs, dirigeants et ressources humaines du secteur privé

MAINTIEN EN EMPLOI



Travailleurs²

- Déficiences et contraintes fonctionnelles ou temporelles associées
- Manque de réflexion de la personne (ex. : ses incapacités et leurs effets)
- Manque de compétences (ex. : scolarité)
- Manque de connaissances (ex. : stratégies de gestion des incapacités et lois)
- Faible statut économique
- Absence de défense des droits et intérêts ou d'expression des besoins

Pour plus de détails, voir :

1. Garcia, Boucher et Schmouth (2019). Programmes, mesures et services touchant la recherche, l'intégration et le maintien au travail des personnes ayant des incapacités au Québec, document réalisé pour le Comité consultatif Personnes handicapées, Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale, Québec, 321 pages.

2. Garcia, Boucher et Schmouth (2019). *Revue de la littérature concernant les obstacles et les facteurs facilitants à la recherche en emploi et au maintien en emploi des personnes ayant des incapacités*, document réalisé pour le Comité consultatif Personnes handicapées, Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale, Québec, 207 pages.

Ce document a été réalisé pour le compte du Comité consultatif personnes handicapées (CCPH) et grâce à un soutien financier de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en mars 2020.