

## L'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées



**Sous-représentation des personnes handicapées dans les organismes publics** (il manque 20 000 personnes handicapées dans ce secteur d'emploi).

**Une entreprise sur 10 du secteur privé**, ayant 10 employés.ées et plus, comptait des personnes handicapées parmi ses ressources humaines.

**14% des organisations du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire** comptait des personnes handicapées parmi ses ressources humaines.

Sur le marché du travail, les personnes handicapées sont sous-représentées avec des écarts de **21% à 28% selon les classes d'âge**.

Le bassin de personnes handicapées non actives, âgées de 15 à 64 ans, est estimé 190 010 personnes, parmi lesquelles **30 000** sont à considérer comme des travailleurs.uses potentiels.elles.

### Obstacles à l'intégration, la réintégration et au maintien en emploi des personnes handicapées

- **Les stéréotypes et préjugés;**
- **Les obstacles physiques** (problèmes d'accès en lien avec l'architecture; enjeux de transport; adaptations à mettre en place, etc.);
- **Les obstacles organisationnels** (notamment en lien avec le processus d'embauche : évaluation de la personne handicapée; évaluation de ses besoins spécifiques, etc.);
- **L'absence de soutien** tant externe qu'interne basée sur une méconnaissance des services/programmes/mesures et ressources disponibles.

### Les facilitateurs

**Au niveau de l'attitude** : argumentaire destiné aux employés.ées; se centrer sur les compétences de la personne handicapée; contacts prolongés et réussis entre travailleurs.uses handicapés.ées et employeurs; ouverture de l'entreprise à la diversité visant aussi les personnes handicapées; ambassadeurs.rices connus.es ayant réussi dans le changement de la vision de leur handicap.

**Au niveau physique** : flexibilité; écoute des besoins des travailleurs.uses handicapés.ées; adaptations (du milieu de travail).

**Au niveau organisationnel** : soutien-conseil; accès à des experts; capacité de l'entreprise à former en emploi pour le développement des compétences des travailleurs.uses handicapés.ées; alliance entre employeur-Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH).

**Les besoins d'accompagnement des employeurs** : aide-conseil, soutien d'un.e expert.e, accès à une personne ressource dédiée, accès à un.e facilitateur.ice, accès à un.e guide ou à un compagnon, formation, soutien financier, connaissance et compréhension de la réalité des personnes handicapées.

**Les besoins des entreprises** sont globalement couverts par l'offre de services; cette offre cible plus l'acquisition de personnel. Les services/programmes/mesures ciblent davantage l'intégration et le maintien en emploi que la réintégration; le secteur privé est beaucoup plus admissible que le secteur public/parapublic.

**L'offre de services en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées** est méconnue ou inutilisée//une absence ou une insuffisance de diffusion et de promotion de l'offre existante.

## QUELQUES RECOMMANDATIONS

- **Sensibiliser les acteurs autour de la main-d'œuvre handicapée** pour faire évoluer les mentalités, ce qui permettrait de contrer les perceptions négatives du handicap; la perception caricaturale du handicap et des personnes handicapées et les stéréotypes;
- **Améliorer la diffusion** (auprès des milieux de travail) **et la réception** (par les milieux de travail) **de l'information sur l'offre de services** aux entreprises afin qu'elles soient mieux orientées et référées;
- **Disposer de données quantitatives et qualitatives** sur **1-** la représentation de la main-d'œuvre handicapée dans les milieux de travail, en fonction des différentes caractéristiques des entreprises (grands secteurs d'emploi, secteur d'activité, taille, etc.) **et 2-** l'utilisation et l'évaluation de l'offre de services aux entreprises par les milieux de travail;
- **Amorcer et de soutenir un dialogue social**, entre employeurs et syndicats, autour des travailleurs.euses handicapés.ées, ce qui permettrait de les mobiliser pour qu'ils travaillent ensemble sur l'emploi des personnes handicapées;
- **S'assurer de l'accessibilité de l'ensemble de l'offre de services non spécifique** aux entreprises qui désireraient embaucher et intégrer des personnes handicapées;
- **Former pour outiller** les différentes personnes concernées dans les milieux de travail, en matière de recrutement, d'intégration et d'adaptation éventuelle;
- **Prendre les moyens nécessaires pour atteindre, minimalement, les cibles** de 2% pour la fonction publique québécoise et de 3% pour les organismes publics;
- **Soutenir davantage les entreprises adaptées** afin qu'elles puissent développer les compétences génériques et techniques de leurs travailleurs.euses handicapés.ées pour une intégration en milieu régulier, le tout, selon les capacités et intérêts de ceux-ci;
- **Mieux accompagner les milieux de travail** dans **1-** la réintégration de leurs travailleurs.euses devenus.es handicapés.ées suite à un accident de la route ou suite à une lésion professionnelle; **2-** le maintien en emploi de leurs travailleurs.euses vieillissants.es devenus.es handicapés.ées **et 3-** dans le maintien en emploi de leur travailleurs.euses handicapés.ées devenus.es vieillissants.es.