



Comité Consultatif
Personnes handicapées

**Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale
des personnes handicapées
par l'accès à la formation, à l'emploi
et aux services publics d'emploi**

*Mémoire présenté dans le cadre de la consultation publique
pour l'élaboration du quatrième plan d'action gouvernemental en matière
de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*

Le 28 juin 2023

Table des matières

CONTRIBUTION	3
PRÉSENTATION DU COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES HANDICAPÉES	4
INTRODUCTION	5
ÉDUCATION	7
Quelques statistiques générales et spécifiques	7
Principales difficultés rencontrées	9
Quelques pistes d'action ou solutions	12
EMPLOI	17
Quelques statistiques générales et spécifiques	17
Principales difficultés rencontrées	21
Quelques pistes d'action ou solutions	24
SERVICES GOUVERNEMENTAUX	29
Quelques statistiques générales et spécifiques	29
Principales difficultés rencontrées	31
Quelques pistes d'action ou solutions	37
CONCLUSION	43

CONTRIBUTION

- Recherche, analyse et rédaction : Pascale Chanoux, coordonnatrice du CCPH.

- Discussion et adoption des pistes d'action ou solutions : principalement lors de l'Assemblée des membres du 16 juin 2023.

PRÉSENTATION DU COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES HANDICAPÉES

Créé en 2017, le [CCPH](#) est un forum multi partenarial qui conseille le gouvernement du Québec pour améliorer et développer les politiques publiques d'emploi, à l'égard des personnes handicapées et des milieux de travail.

Il est reconnu et financé par la Commission des partenaires du marché du travail et fait partie du grand Réseau des partenaires du marché du travail.

Il est composé de [18 membres](#), qui sont principalement des employeurs, des syndicats et des organismes communautaires, tous mobilisés autour de l'emploi des personnes handicapées.

Les membres ont identifié sept grands [enjeux en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées](#). Celui concernant l'accompagnement des milieux de travail est prioritaire.

Le CCPH, grâce à ses comités internes, a conduit plusieurs recherche/étude/enquête qui ont abouti à des avis, des rapports, des notes (etc.) principalement adressées au gouvernement. La plus récente d'entre elles concerne [les personnes handicapées, le télétravail et la formation à distance](#).

Il participe aussi à des comités, à des consultations externes et à divers événements. Récemment, il vient par exemple d'obtenir la création d'un Comité conjoint avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale autour de la *Stratégie nationale d'intégration et de maintien en emploi des PH 19-24*.

Depuis 2020, il organise aussi des [webinaires](#) destinés aux entreprises qui ont pour objectifs de les sensibiliser, informer et outiller.

INTRODUCTION

Les personnes handicapées (PH) constituent une **part importante et croissante de la population du Québec**. En 2017¹, elles formaient déjà près d'une personne sur six (16,1 %) chez les 15 ans et plus et ce taux risque d'augmenter dans le futur étant donné le vieillissement de la population et l'augmentation de la prévalence de l'incapacité avec l'âge.

Le taux d'incapacité est plus important chez les femmes que chez les hommes (17,8 % contre 14,4 %) et c'est aussi une **population très diversifiée** tant en termes de type d'incapacité² (certaines incapacités sont donc visibles, d'autres invisibles) que de gravité d'incapacité³. Les incapacités liées à la douleur, à la mobilité et à la flexibilité sont les plus fréquentes dans la population handicapée en général mais chez les jeunes de 15 à 34 ans (premier bassin de relève potentielle), on retrouve plutôt l'apprentissage et la santé mentale (à part égale) puis la douleur.

Une recherche conduite en 2005⁴ fait une analyse des **facteurs personnels et environnementaux associés à l'appauvrissement des personnes ayant des incapacités** et de leur famille au Québec et dégage puis teste un modèle prédictif de situation à risque de pauvreté. Il en ressort neuf éléments chez les PH qui sont susceptibles de se retrouver en situation de pauvreté (par importance du risque décroissant) : pas d'assurance privée, incapacité grave⁵, vivre seule, moins de 9 ans de scolarité, entre 45 et 64 ans et plus de 65 ans, se percevoir en moins bonne santé, femme et vivre en milieu rural. Cette recherche souligne aussi la fréquence des dépenses supplémentaires associées à l'incapacité et précise l'impact de leurs montants sur le revenu du ménage.

En 2012, le Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE)⁶ indique aussi que les personnes souffrant de troubles de la santé mentale sont beaucoup plus à risque d'être en situation de pauvreté (et inversement : relation bidirectionnelle).

Dans les données issues de l'ECI de 2017 portant sur les **caractéristiques sociodémographiques et économiques**⁷, on retrouve certains des facteurs évoqués plus haut⁸ et l'effet d'appauvrissement qu'ils induisent. Quelques chiffres sont suffisants pour l'illustrer :

- les personnes avec incapacité ont un revenu personnel inférieur à celui des personnes sans incapacité (33 % ont déclaré un revenu inférieur à 15 000 \$ comparé à 22 % des

¹ Office des personnes handicapées du Québec OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017*. Prévalence et caractéristiques de l'incapacité. Volume 1. 42 p.

² L'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) -réalisée par Statistique Canada à tous les 5 ans- distingue les dix types d'incapacité suivants : 1) vision (3,2%) 2) audition (2,8%) 3) mobilité (6,4 %) 4) flexibilité (6,6%) 5) dextérité (2,5%) 6) douleur (9,8%) 7) apprentissage (3,5 %) 8) développement (0,8 %) 9) santé mentale (4,6 %) 10) mémoire (2,1 %).

³ Dans l'ECI, quatre catégories de gravité ont été définies : légère, modérée, grave ou très grave. 6,5 % des personnes de 15 ans et plus ont une incapacité grave ou très grave.

⁴ Institut de réadaptation en déficience physique de Québec (IRD PQ) et Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale (CIRRIIS). (Avril 2005). Les personnes ayant des incapacités : encore plus pauvres et à part...qu'égales. 280 p.

⁵ Ainsi, les PH n'ayant pas d'assurances privées ont près de 67 fois plus de risques d'être pauvres que celles qui vivent dans un ménage qui est assuré tandis que celles qui ont une incapacité grave ont près de 51 fois plus de risques de l'être que celles avec une incapacité légère.

⁶ CEPE. (2012). Les troubles de la santé mentale et la pauvreté au Québec. P. 8.

⁷ OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017*. Caractéristiques sociodémographiques et économiques. Volume 2. P. iii.

⁸ Par exemple, les personnes avec incapacité vivent plus fréquemment seules que les personnes sans incapacité (26 % contre 16 %).

- personnes sans incapacité). Varie effectivement avec le sexe. Par ailleurs, les femmes avec incapacité vivent plus souvent seules (29 %) que les hommes avec incapacité (22 %).
- les personnes avec incapacité sont plus fréquemment membres d'un ménage vivant sous le seuil de faible revenu que les personnes sans incapacité (17 % contre 8 %). Varie effectivement avec le sexe, le plus haut niveau de scolarité atteint, la gravité et le type d'incapacité.
 - Une autre enquête portant sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2013-2014⁹, réalisée par Statistique Canada montre également le pourcentage plus important de personnes avec incapacité que sans incapacité (16,1 % contre 4,5 %) touchées par l'insécurité alimentaire.

Dans ce mémoire, **nous aborderons particulièrement les thèmes de l'éducation, de l'emploi et des services gouvernementaux** car :

- ils sont directement liés à la mission et aux mandats du CCPH;
- ils font écho à certains des enjeux priorités par ses membres.

Pour chacun d'entre eux et pour répondre à plusieurs des questions soumisees dans les questionnaires thématiques les concernant, nous retrouverons **trois parties** :

- une **partie statistique** comportant tant des données générales que spécifiques (relatives à certains sous-groupes au sein de la population PH);
- une partie recensant les principales **difficultés rencontrées**;
- et enfin une partie présentant plusieurs **pistes d'action ou solutions**.

⁹ OPHQ. Statistiques sur le revenu des personnes handicapées. *En ligne*.
<https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/statistiques/personnes-handicapees-au-quebec-en-chiffres/statistiques-sur-le-revenu.html>

ÉDUCATION

Quelques statistiques générales et spécifiques¹⁰

. Des personnes handicapées fréquentant tous les ordres d'enseignement¹¹

- 32 % fréquentent une école primaire ou secondaire/ 39 % une école de métiers, un collège, un cégep ou un autre établissement non universitaire / 30 % une université.

Parmi les personnes avec incapacité de 15 à 64 ans fréquentant un établissement au moment de l'enquête.

. Des besoins d'appareils, de services de soutien et d'adaptations liés à la fréquentation scolaire¹²

- Afin de suivre leurs cours, 43 % des personnes avec incapacité ont besoin d'appareils, de services de soutien, de programmes d'études adaptés ou modifiés ou encore de plus de temps pour passer des examens ;
- Plus des trois quarts (78 %) des personnes de 15 à 64 ans ayant besoin d'au moins un type d'appareils ou de services de soutien rapporte avoir besoin de temps supplémentaire pour passer des tests ou des examens.

Chez la population avec incapacité de 15 à 64 ans fréquentant un établissement d'enseignement lors de l'enquête.

. Des réalités particulières en matière de persévérance, d'expériences et de parcours scolaires¹³

- Environ trois personnes sur dix (31 %) avec incapacité ont mis fin à leurs études ou à une formation en raison de leur état et une personne sur dix, en raison du manque d'appareils fonctionnels ou de services de soutien ;
- Quatre personnes sur dix (42 %) avec incapacité ont été victimes d'intimidation, tenues à l'écart ou évitées en raison de leur état durant leur cheminement scolaire ;
- Près de la moitié (45 %) des personnes avec incapacité ont eu besoin de plus de temps pour atteindre leur niveau de scolarité actuel.

Chez la population avec incapacité de 15 à 64 ans fréquentant un établissement d'enseignement lors de l'enquête ou en ayant fréquenté un à quelque moment que ce soit entre 2012 et 2017 et dont l'état était présent avant la fin de leurs études.

¹⁰ Ces statistiques spécifiques mettent l'accent sur certaines groupes au sein de la population handicapée et/ou de groupes plus défavorisés parmi les personnes handicapées.

¹¹ Office des personnes handicapées du Québec OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Sclolarisation. Volume 7. P. 7.

¹² OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Sclolarisation. Volume 7. P. 8-9.

¹³ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Sclolarisation. Volume 7. P. 11-16.

Femmes¹⁴

. **Sexe.** Environ le tiers des femmes avec incapacité (34 %) ont déjà mis fin à leurs études ou à une formation en raison de leur état ou de leur problème de santé.

Chez la population avec incapacité de 15 à 64 ans fréquentant un établissement d'enseignement lors de l'enquête ou en ayant fréquenté un à quelque moment que ce soit entre 2012 et 2017 et dont l'état était présent avant la fin de leurs études.

Un peu plus du tiers des femmes (34 %) croit avoir été victime d'intimidation et près du quart (23 %) croit avoir été évitée par certaines personnes à l'école, en raison de son état.

Chez les femmes avec incapacité de 15 à 64 ans qui fréquentent un établissement scolaire lors de l'enquête.

. Un nombre plus important d'individus n'ayant pas le diplôme d'études secondaires (DES) parmi les personnes avec incapacité¹⁵

- 28 % des personnes avec incapacité ne détiennent pas de DES comparativement à 18 % pour les personnes sans incapacité.

Chez la population de 15 ans et plus avec et sans incapacité.

Femmes¹⁶

. **Sexe.** Les femmes avec incapacité sont moins scolarisées que les femmes et les hommes sans incapacité. 28 % des femmes avec incapacité ne détiennent aucun DES vs 18 % pour les femmes sans incapacité et 19 % pour les hommes sans incapacité.

Exemples de groupes davantage touchés¹⁷

. **Âge.** Chez les personnes de 15 à 24 ans avec incapacité, 46 % n'ont pas de DES comparativement à 30 % des personnes sans incapacité.

Chez la population de 15 ans et plus avec et sans incapacité.

. **Gravité de l'incapacité.** Près de deux personnes sur cinq ayant une *incapacité très grave* (39 %) n'ont pas de DES contre 23 % (incapacité légère), 25 % (incapacité modérée) et 30 % (incapacité grave).

. **Type d'incapacité.** 64 % des personnes ayant une incapacité liée au développement¹⁸ sont sans DES. Chez la population de 15 ans et plus avec incapacité.

. Une utilisation plus faible de l'internet chez les personnes qui ont un niveau de scolarité moins élevé¹⁹

- Un peu plus de la moitié (56 %) des personnes avec incapacité n'ayant pas de diplôme d'études secondaires utilisent Internet, alors que cette proportion passe à 83 % chez

¹⁴ OPHQ. (2021). Les femmes avec incapacité au Québec. Un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale. P. 35.

¹⁵ OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Caractéristiques sociodémographiques et économiques. Volume 2. P. 9.

¹⁶ OPHQ. (2021). Les femmes avec incapacité au Québec. Un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale. P. 13-14.

¹⁷ OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Caractéristiques sociodémographiques et économiques. Volume 2. P. 10-11.

¹⁸ Problème ou trouble de développement diagnostiqué comme la trisomie, l'autisme, le syndrome Asperger ou un trouble mental dû à un manque d'oxygène à la naissance, peu importe le niveau de difficulté ou la fréquence des limitations des activités quotidiennes déclaré. Source : OPHQ.

¹⁹ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Utilisation d'internet. Volume 9. P. 3-4

celles ayant un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'une école de métiers et atteint 91 % chez celles ayant un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

Chez la population de 15 ans et plus avec incapacité.

. Un niveau de scolarité moins « rentable » pour les personnes avec incapacité²⁰

- Pour tous les niveaux de scolarité, les personnes avec incapacité sont significativement plus nombreuses en proportion à appartenir à un ménage vivant sous le seuil de faible revenu (SFR) que les personnes sans incapacité. Ex. pour les personnes sans DES, 23 % contre 13 %/ pour les personnes avec un certificat ou diplôme d'études universitaires 12 % contre 6 %.

Chez la population de 15 ans et plus avec et sans incapacité.

Principales difficultés rencontrées

. Avoir des choix plus limités en matière d'orientation scolaire et professionnelle

Le choix du programme d'études en formation initiale (notamment au secondaire) va être déterminant tant pour la poursuite d'études (supérieures) ou pas que pour le positionnement bon ou mauvais sur le marché du travail (études dans un « métier d'avenir » ou pas?). Il est donc important de se demander si l'orientation pédagogique des étudiants handicapés diffère ou non de leurs pairs non handicapés et de se poser des questions sur leur liberté de choix d'orientation et s'ils sont aidés dans cette démarche.

Plusieurs sources démontrent que ce choix est plus limité. Par exemple, un numéro consacré à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves handicapés et en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (EHDA)²¹ met l'accent sur les nombreux obstacles que ces élèves sont susceptibles de rencontrer dans ce domaine parmi lesquels une limite quant aux profils de sortie, une orientation des jeunes vers des formations ou des carrières réservées traditionnellement à des PH.

L'Avis sur la transition de l'école au travail des jeunes PH de niveau postsecondaire abonde dans le même sens en soulevant la part de l'assignation où préjugés et méconnaissance feront que des étudiants en situation de handicap (ESH) pourront être refusés dans certains programmes ou stages par méconnaissance de leur situation²². L'offre de services des établissements postsecondaires en matière d'orientation scolaire et professionnelle y fait aussi l'objet de plusieurs critiques.

²⁰ OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017*. Caractéristiques sociodémographiques et économiques. Volume 2. P. 16.

²¹ MEQ. (Printemps 2002). L'orientation scolaire et professionnelle : pour la réussite des élèves handicapés ou en difficulté. Le petit magazine des services éducatifs complémentaires. Volume 3, numéro 2. P. 6-7.

²² CCPH. (Mai 2021). Avis sur la transition de l'école au travail des jeunes personnes handicapées de niveau postsecondaire. P. 59. <https://ccpersonneshandicapees.com/nos-publications/avis/>

. Ne pas bénéficier ou bénéficier insuffisamment de services adaptés lors de sa formation initiale

Dans ce même avis, le CCPH montre bien l'importance pour le jeune ESH d'avoir accès le plus rapidement possible après son entrée en formation aux services adaptés (SA) de son établissement scolaire, sous peine de voir hypothéquer sa persévérance et donc sa réussite scolaires. Cet avis identifie les principaux éléments qui font *obstacle à cet accès* tels :

- la non-connaissance des services offerts;
- un refus d'auto-dévoilement du handicap ou une faible autodétermination de (la part de) l'ESH se traduisant par une non-demande;
- l'exigence d'un diagnostic médical comme critère d'accès aux SA (approche médicalisante) alors que certains ESH n'en ont pas et-ou ont du mal à en obtenir un (non-droit);
- une évaluation des besoins de l'ESH trop souvent limitée dans le temps (car ne se faisant qu'en début de parcours) et dans sa portée (liés à la partie théorique de la formation et oubliant par exemple les stages obligatoires), ainsi qu'un accès aux accommodements qui peut être laborieux. Non-réception²³.

Pour compléter, il faut noter que l'approche, même si elle varie d'un établissement à l'autre, est actuellement *davantage intégrative qu'inclusive* ce qui a des impacts tant sur l'accès aux services que sur la collaboration entre les acteurs concernés par la transition.

. Sortir sans DES du système scolaire

Cette population constitue une *part significative de la population PH*. Comme dans bien des sociétés développées, la formation est devenue au Québec une clé importante pour accéder au marché du travail. Et l'on connaît bien les liens entre faible scolarisation et pauvreté et exclusion sociale.

Ces personnes handicapées vont présenter des *lacunes en matière de compétences de base (littératie et numératie) et de compétences numériques*, toutes constituant des compétences essentielles au sein des compétences du futur²⁴. Dans un contexte de transformations du marché du travail (transition technologique et verte) qui engendrent des besoins en requalification et en rehaussement des compétences chez les individus, ces manques risquent d'hypothéquer notamment leur accès à :

- une formation tout au long de la vie (avec ou sans soutien gouvernemental);
- une formation tout au long de la vie qui prendra de plus en plus la forme d'une formation à distance (FAD);
- aux services publics d'emploi (SPE) qui se fera davantage en ligne.

Pour un accès équitable à un apprentissage tout au long de la vie garant d'une intégration durable sur le marché du travail, on peut donc se demander si les *lieux* (par exemple, un retour sur les bancs de l'école) et les *moyens* (ex. une succession de formations sans fin pouvant partir de

²³ La non-reconnaissance, la non-demande, le non-droit et la non-réception sont des types de non-recours à des services.

²⁴ Commission des partenaires du marché du travail CPMT. (). SE PRÉPARER À UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN TRANSFORMATION : COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉFÉRENTIEL QUÉBÉCOIS DES COMPÉTENCES DU FUTUR. 26 p.

l'alphabétisation) qui sont offerts actuellement, répondent aux *besoins particuliers* de développement des compétences de cette population. Et l'on devra interroger ainsi particulièrement l'accessibilité des formations données en milieu de travail.

. Ne pas bénéficier ou bénéficier insuffisamment d'accompagnement lors de sa première transition de l'école au travail

Dans son *Avis sur la transition de l'école au travail des jeunes PH de niveau postsecondaire*, le CCPH a étudié en profondeur cette question pour les personnes scolarisées. Au-delà de la demande, de l'accès aux SA et du fait d'en bénéficier (évoqués plus haut), d'autres grands enjeux ressortent de cet avis :

- un *projet professionnel* (résultant d'une orientation scolaire et professionnelle) *irréaliste* dans certains cas;
- des *difficultés* allant jusqu'à l'échec au niveau des *stages obligatoires*;
- l'*absence d'expériences de travail* en général pendant les études;
- des *services* dans les établissements scolaires *peu adaptés en matière de préparation au marché du travail et de recherche d'emploi*;
- l'*absence de services pour accompagner la primo-insertion professionnelle* de certains ESH;
- un *manque de collaboration généralisé* entre les acteurs des établissements (interne), entre ces derniers et les acteurs du milieu de l'emploi (interne/externe) et enfin entre les ressources en employabilité (externe).

. Ne pas utiliser ou utiliser insuffisamment l'offre gouvernementale en développement des compétences

Comme tout un chacun, les PH ont besoin d' « éducation tout au long de la vie » pour garantir leur maintien en emploi et leur évolution professionnelle.

Une partie de cette offre d'éducation est soutenue par le gouvernement. Dans la partie statistique qui suit (concernant les services gouvernementaux), nous disposons de quelques chiffres montrant la sous-utilisation par les PH de certaines mesures de formation régulières ou conjoncturelles (ex. Mesure de formation MFOR-individu ou Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF). Mais nous ignorons tout de la *place des travailleurs handicapés (TH) dans les MFOR-entreprise ainsi que celle des PH et des TH dans les projets de formation financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre (FDRCMO)²⁵ sous l'égide la CPMT*. Pourtant une part importante de l'offre gouvernementale en développement des compétences prend ces deux formes.

Par ailleurs, le caractère dit « universel » de cette offre gouvernementale empêche d'interroger sa *véritable accessibilité* à une population handicapée qui pourrait avoir des besoins particuliers et donc nécessiter des *formations adaptées*²⁶.

²⁵ Le FDRCMO est constitué des cotisations versées par les employeurs qui sont assujettis à la loi sur les compétences et qui n'ont pas investi l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel.

²⁶ Leurs caractéristiques seront présentées dans la partie consacrée aux pistes et solutions.

. La formation à distance (FAD), des nouveaux risques d'exclusion

Dans le futur, il est fort probable que le développement des compétences (soutenu par le gouvernement ou pas, en établissement scolaire ou sur les lieux de travail, etc.) se fasse davantage en ligne.

*L'Enquête sur les PH, le télétravail et la formation à distance*²⁷, conduite pour le CCPH, fait apparaître plusieurs éléments importants :

- *l'accès à la formation y apparaît comme un enjeu stratégique* pour les PSH et les TSH car il soutient leur présence sur le marché du travail (21 % des répondants à l'enquête indiquent en avoir besoin pour se réorienter ou se reconverter / 19 % pour garder leur emploi / 10 % pour se trouver un autre emploi);
- plusieurs *enjeux au niveau du manque d'adaptation de la FAD* sont énumérés : manque d'autonomie et difficultés d'apprentissage, inadéquation des équipements électroniques et logiciels, insatisfaction vis-à-vis du formateur, absence d'accompagnement par une ressource spécialisée, etc.;
- *48 % d'entre eux souhaitent pour l'avenir bénéficier de formation en mode totalement virtuelle et 33 % en mode hybride.*

Quelques pistes d'action ou solutions

Les pistes d'action ou solutions proposées

Formation initiale

- **Améliorer le niveau de scolarité des PH**
- **Soutenir de façon structurante la première transition de l'école au travail des jeunes PH**

Formation tout au long de la vie et reconnaissance des acquis et des compétences

- **Répondre prioritairement aux besoins de formation (notamment en littératie/en numératie, en compétences numériques, etc.) des PH peu scolarisés**
- **Développer l'offre de formations adaptées aux PH hors ou en milieu de travail, soutenues par l'État ou pas**

Formation à distance

- **Offrir une formation à distance accessible aux PH**

²⁷ CCPH. Conduite par Académie de la transformation numérique ATN. (Février 2023). PERSONNES HANDICAPÉES, TÉLÉTRAVAIL ET FORMATION À DISTANCE : AVANT, PENDANT ET APRÈS PANDÉMIE Résultats d'un sondage national. 78 p. <https://ccpersonneshandicapees.com/nos-publications/autres-publications/>

FORMATION INITIALE

. Améliorer le niveau de scolarité des PH

Dans une publication très récente de l'OPHQ²⁸, cette piste fait partie des quatre que l'Office examine quand il est question d'améliorer les conditions de vie des personnes handicapées.

Cette amélioration passe notamment par la persévérance et la réussite scolaires des PH aux études.

Dans son *Avis sur la transition*, le CCPH a repéré pour les jeunes ESH de niveau postsecondaire certaines des conditions qui les faciliteraient, parmi lesquelles :

- un accès aux services adaptés ou équivalents dès le début du cursus scolaire;
- la mise en place des conditions de réussite des stages obligatoires pour les jeunes ESH;
- l'implantation à terme de l'approche inclusive de l'éducation et de la conception universelle de l'apprentissage dans tous les établissements scolaires aux différents ordres d'enseignement, ce qui permettra de sortir de l'approche médicalisante et des enjeux qu'elle suscite (ex. nécessité d'un auto-dévoilement pour l'ESH).

. Soutenir de façon structurante la première transition de l'école au travail des jeunes PH

NB. Cette piste n'aborde pas la question de la Transition de l'École vers la Vie Active (TEVA) offerte au secondaire car le CCPH n'a pas eu jusqu'à présent l'occasion d'analyser en profondeur l'offre disponible et d'évaluer l'accès réel et l'usage qu'en font les jeunes élèves en situation de handicap.

Dès la Stratégie nationale sur la main d'œuvre 2018-2023²⁹ et depuis lors, les jeunes en général constituent pour le gouvernement le premier bassin de main d'œuvre pour combler les besoins du marché du travail en contexte de rareté.

Dès sa création, le CCPH fait de la situation des jeunes PH un de ses enjeux principaux et dans son tout premier avis³⁰, il met l'accent sur la transition des jeunes PH vers le marché du travail. Par la suite, les jeunes PH font l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (SNIMEPH) 2019-2024 et une mesure de la Stratégie est consacrée à la TEVA³¹.

Cependant, ces questions cruciales d'éviter aux jeunes diplômés PH de se retrouver sur l'assistance sociale et en situation d'exclusion sociale et de permettre au marché du travail de

²⁸ OPHQ. (2023). Améliorer les conditions de vie des personnes handicapées. Portrait et bilan des actions gouvernementales dans le cadre de la politique A part entière. P. 27-30.

²⁹ MESS. (2018). Stratégie nationale sur la main d'œuvre 2018-2023. Le Québec à l'ère du plein emploi. P. 15.

³⁰ CCPH. (2018). AVIS SUR LE CAHIER DE CONSULTATION STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 2018-2022. P. 6. <https://ccpersonneshandicapees.com/wp-content/uploads/2019/06/Avis-sur-le-Cahier-de-consultation-de-la-Strat%C3%A9gie-nationale-2018-2022.pdf>

³¹ MTESS. (2019). STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES 2019-2024 POUR UN QUÉBEC RICHE DE TOUS SES TALENTS. P. 33.

bénéficier pleinement de leurs talents, méritent mieux qu'une réponse ponctuelle dans le cadre d'une Stratégie.

Constatant une part croissante de l'emploi dit « qualifié » sur l'emploi total et que dans les établissements postsecondaires, on assiste à une hausse constante et fulgurante du nombre d'étudiants en situation de handicap (ces derniers constituent ainsi et de plus en plus le visage de la relève étudiante d'aujourd'hui et de demain), le CCPH a consacré un avis à la transition professionnelle de ces jeunes.

Cet avis part des besoins exprimés par des jeunes ESH tout au long de leur parcours scolaire postsecondaire (de leur entrée dans l'établissement jusqu'à leur primo-insertion) et propose un continuum de services pour y répondre (identifiant clairement les acteurs concernés et leurs rôles et responsabilités respectives). Sa recommandation phare est donc de "Soutenir la transition de l'école au travail des jeunes PH de niveau postsecondaire en implantant une démarche de type TEVA à ce niveau et donner aux différents acteurs concernés (dans et hors établissements) un cadre et des moyens pour l'opérationnaliser".

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

. Répondre prioritairement aux besoins de formation (notamment en littératie/en numératie, en compétences numériques, etc.) des PH peu scolarisés

Le faible niveau de scolarité de cette population ne doit pas être pour elle un autre "handicap à vie" car l'excluant de l'apprentissage tout au long de la vie (nécessaire à l'intégration, l'évolution et la mobilité professionnelles) et une "voie royale" vers la pauvreté et l'exclusion sociale.

Il est donc essentiel qu'elle bénéficie de façon prioritaire de l'offre gouvernementale en matière de développement des compétences (notamment en matière de compétences essentielles).

Deux conditions pourraient déjà faciliter cet accès et usage :

- se doter de cibles PH que ça soit au niveau du MFOR-Individu, du MFOR-Entreprise et des programmes de formation financés par le FDCRMO sous l'égide de la CPMT, sur lesquelles devrait porter une reddition de comptes annuelle;
- proposer à cette population des modalités adéquates d'entrée en formation et de formation.

Ex. X reconnaissance systématique des acquis et des compétences en amont et à l'entrée de la formation (distinction entre faible niveau de scolarité et absence de compétences, prise en compte de parcours de vie atypiques, reconnaissance du bénévolat, etc.);

X formations concomitantes : jumelant formation de base et formation spécialisée, pour éviter les parcours sans fin et irréalistes pour les individus concernés (risque d'un nouveau décrochage);

X privilégier une formation pratique, idéalement en milieu de travail : formule d'alternance travail-études, utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

. Développer l'offre de formations adaptées aux PH hors ou en milieu de travail, soutenues par l'État ou pas

A l'occasion du webinaire donné par le CCPH sur le Développement des compétences adapté aux PH, ces aménagements ont été recensés et très clairement identifiés :

- accessibilité des lieux de formation/accès physique aux locaux;
- prise en compte du handicap lors de l'accueil dans la structure;
- périodes réalisées dans le centre de formation, lors des stages en entreprise, des sélections ou des validations finales;
- adaptations organisationnelles (durée, rythme, alternance);
- adaptations pédagogiques (méthode, contenu, outil, support)/accessibilité pédagogique/aménagement des examens;
- suivi renforcé;
- sensibilisation au handicap (groupes, apprenants, formateurs, tuteurs, jury);
- aides techniques;
- aides humaines (interprète, codeur, preneur de notes, etc.).

Afin que davantage d'acteurs de la formation connaissent ces aménagements possibles et surtout se les approprient et finissent par proposer des formations adaptées aux PH, le CCPH va s'engager dans les prochains mois dans une démarche de valorisation et de transfert de ces facilitateurs de la formation pour les PH auprès des grands acteurs concernés, à commencer par ceux du Réseau des partenaires du marché du travail³² sous l'égide de la CPMT et/ou gravitant autour.

FORMATION À DISTANCE

. Offrir une formation à distance accessible aux PH

La formation à distance s'implantant durablement dans l'offre de formation et pour répondre aux préférences exprimées par des PH lors de *l'Enquête sur les PH, le TT et la FAD* citée plus haut, il faut saisir l'opportunité de sa généralisation pour qu'elle soit inclusive dès le départ.

Cela demande de porter attention à trois éléments en particulier :

- les PH peu scolarisées ne possèdent pas forcément ni les moyens matériels (équipement, abonnement internet, etc.) ni les compétences numériques de base pour en bénéficier;
- comme la formation en général, la FAD devra faire l'objet d'aménagements pour être adaptée aux PH (voir ci-dessus) ;
- certains sous-groupes (par type de handicap) au sein de la population PH ont des besoins hyperspécifiques dont il faut tenir compte.

Ces besoins ont bien été identifiés lors de *l'Enquête* pour quatre grandes catégories d'incapacités. Par exemple, des répondants ayant des incapacités en apprentissage et en développement sont plus nombreux (que ceux n'ayant pas ces incapacités) à avoir trouvé les ressources pédagogiques et les stratégies d'apprentissage mal adaptées (47 % contre 20 %).

³² <https://www.cpmpt.gouv.qc.ca/la-cpmt-et-ses-partenaires/partenaires/>

Le CCPH va intégrer la FAD et les enjeux particuliers qu'elle pose dans le travail de valorisation et de transfert prévu dans les prochains mois.

EMPLOI

Quelques statistiques générales et spécifiques

. Les personnes avec incapacité sont nettement moins en emploi et plus souvent inactives que les personnes sans incapacité³³

- Statut d'activité : 55 % en emploi contre 75 %/ 40 % inactif contre 20 %

Parmi la population de 15 ans à 64 ans avec et sans incapacité.

Femmes³⁴

. **Sexe.** Parmi les personnes de 15 à 64 ans, les femmes avec incapacité occupent moins souvent un emploi que les femmes et les hommes sans incapacité (56 % contre 73 % et 78 % respectivement).

. Leur situation sur le marché du travail est moins favorable que celle des personnes sans incapacité³⁵

- Taux d'activité (60 % contre 80 %) et de chômage (9 % contre 6 %). Le taux d'emploi des personnes avec incapacité est de 52 %.

Parmi la population de 15 ans à 64 ans avec et sans incapacité.

Exemples de groupes davantage touchés³⁶

. Le taux d'emploi varie selon la **gravité de l'incapacité**. Il diminue à 22 % chez celles de 15 à 64 ans ayant une incapacité très grave.

. Les personnes ayant une incapacité liée au développement ont un taux d'emploi (21 % contre 54 %) et un taux d'activité (27 % contre 61 %) nettement moins élevés que celles n'ayant pas ce **type d'incapacité**.

. Les personnes les moins actives sur le marché du travail sont aussi celles qui :

- ont une **incapacité depuis 20 ans ou plus**;
- ont besoin **d'aide pour leurs activités de la vie quotidienne (AVQ)**;
- utilisent une **aide technique**;
- **perçoivent leur état** de santé générale ou leur état de santé mentale comme mauvais ou passable.

Chez la population de 15 à 64 ans avec incapacité.

³³ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 6.

³⁴ OPHQ. (2021). Les femmes avec incapacité au Québec. Un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale. P. 36.

³⁵ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 11.

³⁶ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 15-19.

. Les personnes avec incapacité en emploi présentent certaines caractéristiques particulières

- Elles sont proportionnellement plus nombreuses (25 %) à travailler à temps partiel que les personnes sans incapacité (21 %) ³⁷.

Parmi la population de 15 ans à 64 ans avec et sans incapacité en emploi.

Exemples de groupes davantage touchés ³⁸

. En moyenne de 20 % chez l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité en emploi, le travail à temps partiel est plus fréquent chez :

- les femmes (25 %). Parmi la population avec incapacité âgée de 15 à 64 ans en emploi, les femmes occupent plus fréquemment que les hommes un emploi à temps partiel (25 % contre 14 %) ³⁹ -**sexe-**;
- les personnes plus jeunes (49 % chez les 15 à 24 ans) -**âge-**;
- celles ayant une incapacité plus grave (40 %) -**gravité de l'incapacité-**.

- Près du tiers (31 %) des travailleurs de 15 à 64 ans avec incapacité considèrent que leur état limite la quantité ou le genre de travail qu'ils peuvent faire dans leur emploi actuel ⁴⁰.

Exemple de groupe davantage touché ⁴¹

. **Type de handicap** : les personnes ayant une incapacité liée à la mobilité, à la flexibilité, à la dextérité à la douleur, à la santé mentale ou à la mémoire ont plus fréquemment que celles n'ayant pas ces types d'incapacité des limitations dans la quantité ou le genre de travail qu'elles peuvent faire dans leur emploi actuel.

- Près des deux cinquièmes de ces personnes croient qu'il leur serait difficile de changer d'emploi ou d'obtenir de l'avancement à cause de leur état ⁴².

. Quelques réalités spécifiques des personnes avec incapacité en chômage ⁴³

- 52 % d'entre elles considèrent que leur état limite la quantité ou le genre de travail qu'elles peuvent faire.
- 46 % qu'il influence leur capacité à se chercher du travail.

Parmi la population de 15 ans à 64 ans avec incapacité en chômage.

³⁷ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 11.

³⁸ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 21.

³⁹ OPHQ. (2021). Les femmes avec incapacité au Québec. Un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale. P. 37.

⁴⁰ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 29.

⁴¹ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 30-31.

⁴² OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 33.

⁴³ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 34.

. Certains enjeux rencontrés par les personnes avec incapacité inactives⁴⁴

- 63 % d'entre elles mentionnent ne pas être capables de déménager pour poursuivre de nouvelles perspectives d'emploi ou de carrière.
- La plupart (62 %) de ces personnes ont rencontré des obstacles qui les ont découragées de chercher du travail. Pour un peu plus de la moitié (55 %), il s'agit de réserves quant à l'environnement que constitue le marché du travail.
- Environ les deux tiers (67 %) des personnes inactives affirment que leur état les empêche complètement de travailler mais 17 % mentionnent qu'elles pourraient le faire avec des mesures d'adaptation ou des modifications du milieu de travail.

Parmi la population de 15 ans à 64 ans avec incapacité inactive.

Une étude⁴⁵ consacrée à l'aptitude au travail des personnes inactives estime qu'il y a environ 100 000 d'entre elles non étudiantes âgées de 15 à 64 ans ayant au moins une incapacité qui étaient aptes au travail.

. Une présence significative parmi la clientèle des programmes d'assistance sociale⁴⁶

- En mars 2023, il y avait près de 40 % d'adultes avec des contraintes sévères à l'emploi⁴⁷ parmi les prestataires de ces programmes.
- Un peu plus des trois quart d'entre eux (76 %) bénéficiait du Programme de revenu de base (PRB)⁴⁸.

Exemples de groupes davantage touchés

. La proportion de personnes recevant une prestation d'assistance sociale est de 19 % chez les personnes dont l'incapacité est très grave alors qu'elle est de 8 % chez les personnes ayant une incapacité légère -**gravité de l'incapacité**-⁴⁹.

. **Type de handicap**⁵⁰. Parmi les adultes prestataires du Programme de solidarité sociale⁵¹, le groupe le plus nombreux est constitué d'adultes avec un diagnostic de santé mentale (43,4 %) suivi par celui des adultes avec un diagnostic physique (38,5 %).

. Sur le PRB, les trois groupes en importance sont les personnes avec un diagnostic de santé mentale (44,5 %), celles avec un diagnostic physique (28,1 %) et celles avec un diagnostic intellectuel et d'apprentissage (22,5 %).

⁴⁴ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 35-41.

⁴⁵ Institut de la statistique du Québec. (2022). L'aptitude au travail au Québec chez les personnes inactives et ayant des incapacités en 2017. Marché du travail et rémunération. Numéro 32, juillet, P. 3.

⁴⁶ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale MESS. (Mars 2023). Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. P. 8.

⁴⁷ Les personnes avec contraintes sévères à l'emploi ont démontré par un rapport médical, que leur état physique ou mental est affecté de façon significative, pour une durée permanente ou indéfinie. *Extrait du lexique de la publication du MESS précédente.*

⁴⁸ Ce programme vise à offrir une prestation bonifiée pour les adultes prestataires ayant une contrainte sévère en emploi et ayant au moins 66 mois de présence au programme de solidarité sociale au cours des 72 derniers mois. *Extrait du lexique de la publication du MESS précédente.*

⁴⁹ OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Caractéristiques sociodémographiques et économiques. Volume 2. P. 18.

⁵⁰ MESS. (Mars 2023). Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. P. 16-18.

⁵¹ Ce programme vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi ainsi qu'à leurs conjoints. Il vise également à favoriser l'inclusion et la participation sociale de ces personnes de même que leur contribution active à la société, avec le soutien et l'accompagnement qu'elles requièrent. *Extrait du lexique de la publication du MESS précédente.*

. Des besoins d'aménagement adaptés en milieu de travail dont certains sont non comblés⁵²

- Les deux cinquièmes (42 %) des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité ont besoin d'aides, de services ou d'aménagements adaptés pour pouvoir travailler.
- Environ les deux cinquièmes (44 %) des travailleurs de 15 à 64 ans avec incapacité ont des besoins non comblés en aménagement en milieu de travail.
- Parmi ces travailleurs, seuls 29 % ont fait la demande à leur employeur pour ces aménagements.
- Pour un peu plus de la moitié des travailleurs n'ayant pas fait la demande, leur employeur était au courant de leur besoin d'accommodement tandis que pour un peu moins de la moitié, il ne l'était pas.

Dans les deux cas, notamment question de l'auto dévoilement à mettre en relation avec la visibilité ou l'invisibilité du handicap.

. Des perceptions négatives de la part de certains employeurs⁵³

- 27 % des personnes avec incapacité de 15 à 64 ans occupant un emploi croient que leur employeur actuel ou un employeur éventuel les considérerait comme étant désavantagées sur le plan du travail à cause de leur état.

Exemples de groupes davantage touchés

. Cette proportion est plus de deux fois plus élevée chez les personnes :

- ayant une incapacité grave (63 %) -**gravité de l'incapacité**-;
- ou une incapacité liée au développement (67 %) -**type d'incapacité**-.

. Une perception d'avoir vécu de la discrimination sur le marché du travail⁵⁴

- Environ une personne sur cinq (21 %) avec incapacité croit qu'on lui a refusé une entrevue, un emploi ou une promotion en raison de son état.

Parmi la population avec incapacité de 15 à 64 ans et ayant travaillé dans les cinq années précédant l'enquête.

Exemples de groupe davantage touché

. Cette proportion est particulièrement élevée chez les personnes ayant une incapacité liée au développement (61 % contre 19 % chez celles n'ayant pas ce type d'incapacité) -**type d'incapacité**-.

⁵² OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 42-45.

⁵³ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 48-49.

⁵⁴ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 45-47.

Principales difficultés rencontrées

. Ne pas considérer tous les obstacles systémiques à l'origine de la pauvreté et de l'exclusion des PH

Il est facile d'*essentialiser la pauvreté et l'exclusion sociale* en limitant leurs sources aux différentes caractéristiques personnelles des individus et de responsabiliser ces derniers en conséquence s'ils veulent « changer leur sort ».

Au CCPH, nous utilisons le *Modèle de développement humain- Processus de production du handicap* (MDH-PPH) qui fait la part des choses entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux et présente ainsi la situation de handicap comme une responsabilité partagée.

L'appliquant au domaine de l'emploi, nous avons par ailleurs choisi de traiter en priorité et à cause de leur importance, des *facteurs environnementaux* que nous qualifions aussi d'*obstacles systémiques*.

L'*Avis sur l'accompagnement des milieux de travail*⁵⁵, que le CCPH a produit en 2019, traite en détail de ces obstacles :

- il en identifie de trois ordres : attitudes, physiques et organisationnels;
- ces obstacles relèvent des différents acteurs des milieux de travail, c.à.d. tant des employeurs que des syndicats dans les milieux syndiqués.

. Sous-estimer la prégnance en 2023 et les impacts des stéréotypes à l'égard des personnes et travailleurs handicapés

Dans cet avis et dans un article plus récent⁵⁶, le CCPH souligne la persistance et la prééminence des obstacles comportementaux parmi les trois grands types d'obstacles que rencontrent les personnes handicapées en matière d'emploi.

Nature des stéréotypes. Quelques-uns sont donnés en exemple dans l'article :

- une perception globalement négative du handicap (notamment difficulté à faire le lien entre l'emploi et le handicap et comprenant le fait que le sujet est souvent traité sous un angle altruiste, moral et difficilement placé « sur le champ de l'emploi, de la productivité et des enjeux business »). La personne handicapée n'est pas perçue comme un travailleur handicapé, mais avant tout considérée sous l'angle de ses limitations. Cela peut induire chez certains employeurs des postures particulières comme celles de « rendre service »/« faire la charité » quand ils embauchent une personne handicapée.
- une perception caricaturale du handicap et des personnes handicapées : réduction au handicap moteur, handicap perçu comme inné et permanent, vision faussée du niveau de formation des personnes handicapées, diversité des handicaps peu perçue, perception

⁵⁵ CCPH. (2019). Avis sur l'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. 75 p. <https://ccpersonneshandicapees.com/wp-content/uploads/2019/11/AVIS-CCPH-Accompagnement-des-MT-Mai-2019.pdf>

⁵⁶ Chanoux, P. (2023). Des ressources pour contrer les stéréotypes à l'égard de la main-d'œuvre en situation de handicap. Paraquad. Le magazine de Moelle épinière et motricité Québec. N. 159. Hiver-Printemps 2023. P. 63-65.

particulière du trouble de santé mentale dans l'emploi, invisibilité du handicap invisible, etc.

- des stéréotypes ambivalents : « les personnes handicapées sont courageuses, mais improductives ». La marche semble haute avant que la personne handicapée ne soit perçue par les milieux de travail comme une personne utile socialement plutôt que désirable socialement⁵⁷.

L'avis constate :

- *acteurs*.
que ces mythes sont partagés par les différents acteurs de l'entreprise : employeurs, syndicats, recruteurs, gestionnaires hiérarchiques/intermédiaires, collègues, etc.;
- *impacts*.
qu'ils peuvent biaiser ces acteurs et leurs pratiques respectives à l'égard des PH et conduire ultimement à de la discrimination directe.

Les biais inconscients et conscients existants à l'égard des travailleurs handicapés empêchent une véritable reconnaissance et prise en compte de leur potentiel, leurs capacités et leurs compétences. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que plusieurs personnes handicapées hésitent ou refusent de dévoiler leurs déficiences ou de s'auto-identifier en tant que telles, quand elles peuvent le faire (car handicaps moins visibles ou invisibles). Cet état de fait peut avoir des conséquences très importantes pour la PH qui a des besoins particuliers et qui ne seraient pas répondus car non exprimés.

NB. La question des stéréotypes a fait l'objet d'un traitement approfondi dans le cadre d'un webinaire⁵⁸ offert par le CCPH aux acteurs des milieux de travail.

. L'existence d'obstacles physiques et organisationnels

Dans l'*Avis sur l'accompagnement des milieux de travail*, sont aussi détaillés :

- les obstacles physiques, ceux auxquels on pense le plus souvent quand on parle de personnes handicapées, car l'on a en tête la personne en fauteuil roulant et ses problèmes d'accès d'*ordre architectural*.

Pourtant ces obstacles ne s'y limitent pas. Il faut noter qu'ils commencent avec des enjeux de *transport* pour se rendre au lieu de travail, et ce, à temps.

Mais ils englobent aussi toute la question de faire ou pas, le cas échéant, les *adaptations* nécessaires, qui comporte aussi un volet juridique (notion d'accommodement raisonnable). Dans ce dernier domaine, les acteurs semblent particulièrement démunis, car ils ne savent pas qu'ils doivent adapter (dans une certaine mesure), quelle(s) adaptation(s) faire, comment la/les faire et combien ça va coûter. Ils sont aussi inquiets quant aux réactions que ces adaptations pourraient susciter chez les autres employés et

⁵⁷ Louvet, E. et Rohmer O. (2010). Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? *In* psychologie du travail et des Organisations. Décembre 2010. 17 pages.

⁵⁸ <https://ccpersonneshandicapees.com/webinaire-8-des-ressources-pour-lutter-contre-les-stereotypes-a-legard-de-la-main-doeuvre-en-situation-de-handicap/>

par comment les gérer. Faute de savoirs et de savoir-faire dans ce domaine, de nombreux mythes à propos des adaptations circulent chez les acteurs concernés et comme les stéréotypes à l'égard des PH ET TH, il est indispensable de les déconstruire.

- les obstacles organisationnels. Nombreux sont ceux qui sont liés à des *pratiques en ressources humaines (RH) non inclusives*. L'inadéquation des différentes étapes du processus d'embauche ressort particulièrement. D'une manière générale, se pose la question de l'évaluation du candidat en situation de handicap et de ses besoins spécifiques. Mais cela concerne aussi par exemple, l'accueil et l'intégration dans l'équipe de travail (et le maintien en emploi) ainsi que l'évaluation (et l'évolution) professionnelles.

NB. Le CCPH a offert plusieurs webinaires⁵⁹ aux acteurs des milieux de travail afin de les accompagner vers des pratiques RH plus inclusives.

On y retrouve également des problèmes liés au manque de *flexibilité* du temps et des horaires de travail.

Acteur. L'implication syndicale⁶⁰, notamment au niveau de l'accueil et de l'intégration de la personne, est à questionner. Par ailleurs, il semble qu'il soit complexe pour le syndicat de répondre aux demandes d'adaptation éventuelles à l'intérieur du cadre des conventions collectives et de gérer la question de la disparité de traitement.

. Le télétravail TT (et le travail hybride), nouveaux risques d'exclusion

L'*Enquête sur les PH, le télétravail et la formation à distance*⁶¹ évoquée dans la partie précédente traite également en profondeur du vécu de PHs en matière de télétravail avant et pendant la pandémie et de leurs perspectives futures.

Plusieurs questions sont soulevées par les répondants à l'enquête :

- celle des *adaptations des milieux de travail en TT* et des besoins de soutien sur le plan technique comme financier tant des individus que des employeurs;
- celle des *compétences inclusives des gestionnaires* dans un contexte de TT. Ces compétences managériales inclusives seraient des conditions gagnantes tant pour les TH que pour leurs employeurs car : preuve d'ouverture (des milieux de travail) à accepter le TT pour des TH, adaptations s'en trouvant facilitées et meilleur maintien en emploi des TSH.
- 85 % des répondants souhaitent poursuivre le TT (dont 36 % à temps complet).

NB. La question du télétravail a fait l'objet d'un traitement approfondi dans le cadre d'un webinaire⁶² offert par le CCPH aux acteurs des milieux de travail.

⁵⁹ <https://ccpersonneshandicapees.com/category/webinaires/>

⁶⁰ Les enjeux rencontrés par les acteurs syndicaux ont été davantage explorés dans une publication du CCPH ultérieure à l'Avis. CCPH. (2022). Accompagner les syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Diagnostic et éléments de faisabilité. 20 p. <https://ccpersonneshandicapees.com/nos-publications/autres-publications/>

⁶¹ CCPH. Conduite par Académie de la transformation numérique ATN. (Février 2023). PERSONNES HANDICAPÉES, TÉLÉTRAVAIL ET FORMATION À DISTANCE : AVANT, PENDANT ET APRÈS PANDÉMIE Résultats d'un sondage national. 78 p. <https://ccpersonneshandicapees.com/nos-publications/autres-publications/>

⁶² <https://ccpersonneshandicapees.com/webinaire-teletravail-et-handicap-opportunités-et-defis/>

Étant donné que le mode hybride semble s'installer petit à petit comme le mode dominant, il faudra, de la même manière que pour le TT, en explorer les défis et opportunités.

Quelques pistes d'action ou solutions

Les pistes d'action ou solutions proposées

- **Lutter contre les stéréotypes à l'égard des PH et de la main d'œuvre handicapée**
- **Faciliter le passage des PH qui en ont la volonté et la capacité d'un milieu de travail à un autre**
- **Mieux accompagner les milieux de travail réguliers (particulièrement les PME) dans l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des PH**
- **Accompagner la mise en place d'un mode de travail hybride qui soit inclusif**

. Lutter contre les stéréotypes à l'égard des PH et de la main d'œuvre handicapée

Faire évoluer les perceptions et les mentalités, changer les représentations sociales, c'est un travail de longue haleine qui reste donc d'actualité en 2023.

Acteurs. Étant donné l'ampleur de la tâche, il s'agit d'une responsabilité partagée entre de nombreux acteurs. Pour les actions de sensibilisation visant les milieux de travail, nous continuons à penser que le MESS devrait assumer un plus grand leadership qu'à l'heure actuelle⁶³.

De nombreuses *pistes* sont porteuses *pour contrer les stéréotypes* (voir le recensement non exhaustif qui en est fait dans l'article précédemment cité⁶⁴) mais l'une des plus intéressantes consiste à ouvrir et multiplier les opportunités de contacts professionnels entre personnes/travailleurs handicapés et employeurs d'une part et syndicats d'autre part.

Cela peut :

. notamment se faire par *l'accueil de ces personnes sur des emplois à l'essai, des stages, des emplois d'été, des emplois temporaires, etc.*

Pour être gagnantes, ces différentes formules devraient remplir certaines conditions : durée minimale pour laisser le temps au travailleur de trouver sa place et au milieu de travail de s'adapter; versement d'une rémunération (autant que possible) au travailleur et à son tuteur; en milieu syndiqué, accord et collaboration du syndicat, etc.

Ces contacts prolongés, s'ils sont réussis, devraient ainsi produire par la proximité, une certaine prise de conscience, une meilleure connaissance, une familiarisation⁶⁵ et un apprivoisement de/chez les acteurs des milieux de travail concernés.

⁶³ Par exemple, dans le cadre de la SNIMEPH, cette responsabilité échoit principalement à l'OPHQ.

⁶⁴ Chanoux, P. (2023). Des ressources pour contrer les stéréotypes à l'égard de la main-d'œuvre en situation de handicap. Paraquad. Le magazine de Moelle épinière et motricité Québec. N. 159. Hiver-Printemps 2023. P. 63-65.

⁶⁵ Voir notamment l'initiative Duo-Emploi mise en place par le ROSEPH, le CPQ et le MTESS. <https://roseph.ca/duoemploi/>

. mais aussi par exemple via :

- des *visites* industrielles de personnes handicapées en entreprise ou des visites d'entreprises en milieu adapté;
- des *foires d'emploi* et/ou *job dating dédiés* aux travailleurs handicapés.

Au-delà d'un programme spécifique comme Duo-Emploi (qui a lieu une fois dans l'année et dont les places sont en nombre limité), cela nécessite de faciliter l'accès et l'utilisation par les milieux de travail des Services/Mesures/Programmes type "Stage" ou équivalent pour accueillir des personnes handicapées.

. Faciliter le passage des PH qui en ont la volonté et la capacité d'un milieu de travail à un autre

Afin que chaque PH puisse développer son *plein potentiel en matière d'emploi et améliorer son revenu*, il est notamment essentiel de permettre et de faciliter le parcours des individus d'un milieu de travail à l'autre (par exemple d'un plateau de travail à un milieu adapté ou d'un milieu adapté à un milieu régulier). Pour les PH qui en ont la volonté et la capacité, le cheminement pourrait mener à terme à un emploi dans le milieu régulier sans subvention.

Sous un autre angle, cela permettra aussi d'optimiser l'utilisation des différents S/P/M spécifiques (par exemple, un TH qui n'aurait plus besoin de son Contrat d'intégration au travail (CIT) libérerait une place de CIT pour un nouveau TH qui en aurait besoin) et des fonds publics qui les financent.

Quelques *expériences* ont déjà eu lieu. On peut par exemple citer un projet novateur d'arrimage entre une entreprise adaptée et une entreprise dite « régulière » : à Sherbrooke, l'entreprise adaptée Défi Polyteck a préparé une vingtaine de ses TH à l'emploi et la transition vers le marché régulier de l'emploi (entreprise régulière Royer).

Il faut noter que cette expérience n'a reçu aucun soutien gouvernemental et n'a fait l'objet d'aucune évaluation en bonne et due forme, deux conditions qui auraient pu permettre d'en retirer des effets plus structurants.

. Mieux accompagner les milieux de travail réguliers (particulièrement les PME) dans l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des PH

Alors que de nombreux milieux de travail réguliers ont encore des réticences à embaucher une PH et que d'autres sont ouverts à le faire mais se sentent démunis pour le faire ou une fois le recrutement réalisé, il est prioritaire et urgent de répondre aux besoins d'accompagnement des entreprises et de leurs acteurs. Ça l'est d'autant plus que le tissu économique est essentiellement constitué de PME qui, pour la plupart, ne disposent même pas de service de ressources humaines.

Pour répondre aux besoins exprimés par les employeurs et les syndicats dans le cadre des travaux de notre *Avis sur l'accompagnement des milieux de travail*, nous avons émis plus recommandations dont trois plus pertinentes à mettre de l'avant dans ce mémoire :

Information, orientation et référence des entreprises

Il est nécessaire d'améliorer la diffusion et la réception de l'information sur l'offre de services aux entreprises auprès/par les milieux de travail et permettre ainsi qu'ils soient mieux orientés et référés, c.-à-d.

- d'identifier dans chaque direction régionale d'Emploi-Québec une ou un agent responsable de répondre à une ligne « 911 Travailleur handicapé », destinée principalement aux milieux de travail (employeur comme syndicat).
- de s'assurer que cette personne ait l'information et la formation lui permettant d'exercer adéquatement cette responsabilité.
- de façon complémentaire, de rendre plus accessible la documentation disponible sur les services/programmes/mesures destinés aux entreprises par exemple sur le Portail du gouvernement du Québec.

Formation pour outiller les acteurs des milieux de travail

Acteurs. Au-delà de la sensibilisation qui a été abordée plus haut, on ne peut que constater l'étendue et la diversité des besoins de formation, car il s'agit de former pour implanter des façons d'être et d'agir plus inclusives des travailleurs en situation de handicap, autant du côté:

- des dirigeants ou propriétaires d'entreprises.
- des professionnels en ressources humaines.
- des gestionnaires de proximité.
- des syndicats.

Modalités. Deux éléments complémentaires :

- pour s'assurer d'un retour sur investissement, il serait intéressant de faire suivre la formation d'un accompagnement;
- pour les PME, il faut réfléchir la possibilité et la pertinence:
 - de formations en inter (par exemple, regroupant des gestionnaires de proximité venant de différentes PME et partageant les mêmes besoins - via une Mutuelle de formation ?-);
 - de formations en intra (regroupant par exemple tous les employés d'une même entreprise).

Depuis décembre 2020, le CCPH contribue à répondre à ce besoin en organisant des webinaires⁶⁶ destinés aux acteurs des milieux de travail et centrés sur différentes pratiques inclusives des PH.

Au-delà de cette contribution et plus généralement, l'offre gouvernementale de formation destinée aux entreprises doivent aussi leur permettre de développer chez leurs acteurs des compétences en équité/diversité/inclusion (EDI) afin de produire à terme des milieux de travail plus inclusifs, notamment des PH.

⁶⁶ <https://ccpersonneshandicapees.com/category/webinaires/>

Consolidation et développement des « Services aux entreprises » dans les Services spécialisés de main d'œuvre -PH (SSMO-PH)

Les entreprises, particulièrement les PME, ont surtout besoin d'un soutien technique personnalisé de la part d'une ressource spécialisée ou d'un coaching sur mesure (en lien avec leurs besoins spécifiques et au bon moment).

Plusieurs interventions se font déjà en entreprise dans les SSMO-PH, mais elles sont très variables d'un organisme à l'autre et l'entrée se fait toujours par le travailleur handicapé. Le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH⁶⁷) offre aussi quelques services aux entreprises.

Vu le contexte de rareté et de pénurie de main-d'œuvre qui prévaut dans toutes les régions du Québec, le temps est venu de soutenir davantage les « Services aux entreprises » dans tous les SSMO-PH leur permettant ainsi, les entreprises devenant leur public cible en tant que tel, par exemple :

- de jouer un rôle démultiplicateur par rapport et en complément des conseillers aux entreprises de Services Québec (dont le nombre est restreint);
- d'être davantage proactif (être présent sur le terrain) en matière de sensibilisation; de promotion de la main-d'œuvre handicapée; d'information, d'orientation et de référence sur leurs services et sur ceux de Services Québec, spécifiques et non spécifiques (meilleur rôle pivot); d'analyse de la situation et d'identification des besoins;
- de conduire ou participer à des concertations engageant tous les acteurs pertinents;
- d'avoir le temps nécessaire pour accompagner sur mesure et de façon ad hoc l'employé, l'employeur, le gestionnaire, l'équipe de travail et le syndicat (le cas échéant);
- en milieu syndiqué, de mieux accompagner de façon spécifique, le syndicat local, celui-ci étant un acteur incontournable si l'on veut réunir les conditions gagnantes pour les interventions;
- de jouer un plus grand rôle en matière de réintégration ou de maintien en emploi des personnes qui deviennent handicapées.

La mise en œuvre de cette proposition pourrait nécessiter :

- l'organisation de formations pour les ressources professionnelles dans les SSMO-PH qui assumerait de telles responsabilités et un changement de paradigme pour les conseillers aux entreprises de Services Québec qui n'ont pas pour l'instant l'habitude de référer les entreprises à des ressources communautaires.
- et surtout un changement de paradigme chez Services Québec et le MESS qui, pour l'instant, n'ont pas mis de moyens structurants (cadre et moyens financiers) à la disposition des SSMO-PH pour consolider et développer ce type de services.

⁶⁷ <https://roseph.ca/>

. Accompagner la mise en place d'un mode de travail hybride qui soit inclusif

Le télétravail puis le mode hybride constituent des transformations majeures du marché du travail (en termes d'organisation du travail) et sont là pour rester.

Comme l'*Enquête sur les PH, le télétravail et la formation à distance* nous l'a montré, leur mise en place peut créer de nouveaux besoins (en termes de soutien technique et financier) tant chez les PH que chez les entreprises.

Il est donc essentiel que :

- les SPE soient suffisamment flexibles pour permettre aux individus et aux entreprises de faire face à cette nouvelle réalité;
- les SSMO- PH puissent adapter leurs interventions (par exemple, télé accompagnement) si c'est nécessaire.

Suite aux enjeux dégagés à partir des résultats de l'enquête, le CCPH compte proposer dans le futur des webinaires portant particulièrement sur les « Défis et opportunités du mode hybride pour les PH et leurs employeurs » (public large d'acteurs des milieux de travail) et sur les « Compétences managériales inclusives (des PH) en mode hybride » (destiné aux gestionnaires).

SERVICES GOUVERNEMENTAUX

Quelques statistiques générales et spécifiques

. L'utilisation d'Internet et les services gouvernementaux

- Près de 30 000 personnes avec incapacité (soit 2,8 % de la population québécoise de 15 ans et plus avec incapacité) ont besoin de logiciels spécialisés ou d'autres mesures d'adaptation pour utiliser Internet. Parmi celles-ci, près des trois quarts ne disposent pas de toutes les mesures d'adaptation dont elles ont besoin⁶⁸.
- Près de trois personnes avec incapacité sur cinq utilisent Internet pour accéder aux services gouvernementaux⁶⁹.

Femmes

Sexe. L'utilisation d'Internet est moins répandue chez les femmes avec incapacité (19 % mentionnent ne pas l'avoir utilisé) que chez les femmes sans incapacité (10 %) et les hommes sans incapacité (8 %)⁷⁰.

Exemples de groupes davantage touchés

L'utilisation d'Internet est plus faible chez les personnes plus âgées -**âge**-, celles qui ont un **niveau de scolarité** moins élevé, un **revenu** plus faible ou une incapacité très grave -**gravité de l'incapacité**-.

. Préférences et difficultés dans l'accès aux services gouvernementaux en général

- Préférences⁷¹

. Internet (35 %) ou le téléphone (35 %) sont les deux méthodes que préféreraient utiliser la majorité (70 %) des personnes avec incapacité pour accéder aux services gouvernementaux.

. Les proportions varient pour l'Internet avec l'âge, la gravité et le type d'incapacité. Et elles sont variables pour le téléphone en fonction de l'âge et le type d'incapacité

- Difficultés⁷²

. Environ une personne sur trois déclare des difficultés pour accéder aux services gouvernementaux à l'aide de l'une ou l'autre des méthodes mentionnées (internet, téléphone, courriel postal ou télécopieur, en personne) en raison de son état.

Exemples de groupes davantage touchés

. Ces difficultés varient particulièrement avec l'**âge** (une personne de 65 ans et plus rencontrerait des difficultés) et la **gravité de l'incapacité** (chez les personnes avec une incapacité très grave, ça serait six personnes sur dix).

⁶⁸ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Utilisation d'internet. Volume 9. P. 11.

⁶⁹ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Utilisation d'internet. Volume 9. P. 9.

⁷⁰ OPHQ. (2021). Les femmes avec incapacité au Québec. Un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale. P. 43.

⁷¹ OPHQ. (2022). L'accès aux services gouvernementaux . Un portrait à partir de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. P. 4-10.

⁷² OPHQ. (2022). L'accès aux services gouvernementaux . Un portrait à partir de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. P. 10-16.

. L'accès à l'Internet est jugé difficile par une personne avec incapacité sur six.

Exemples de groupes davantage touchés

. Ces difficultés concernent en plus grandes proportions (25 % et plus) les personnes de 65 ans et plus **-âge-** celles ayant une incapacité très grave **-gravité de l'incapacité-** et celles ayant une incapacité liée au développement, à la dextérité ou à l'apprentissage **-type d'incapacité-**.

. L'accès en personne est également jugé plus difficile par une personne avec incapacité sur six.

Exemples de groupes davantage touchés

Il l'est plus particulièrement pour les personnes de 65 ans et plus **-âge-**, celles ayant une incapacité très grave **-gravité de l'incapacité-**, et celles liée au développement, à la dextérité, à la mobilité, à l'apprentissage ou à la flexibilité **-type d'incapacité-**.

. L'accès difficile au téléphone

Exemples de groupes davantage touchés

Cet accès est considéré comme difficile par des proportions plus importantes de personnes ayant une incapacité liée au développement ou à l'audition **-type d'incapacité-**.

. L'accès aux Services publics d'emploi (SPE). Quelques constats de sous-utilisation à partir de données très partielles

- En 2021-2022, les PH constituaient 15,6 % des nouveaux participants aux interventions des SPE, soit 22 969 personnes⁷³.

- *Part des dépenses « Mesures aux individus » concernant les personnes handicapées (de 2018-2019 à 2022-2023)⁷⁴*

X Pour les mesures documentées, le sous-total global est relativement stable d'une année à l'autre (en moyenne de 24 %);

X Mais si l'on distingue les services/programmes/mesures spécifiques⁷⁵ (comme le Programme de subvention aux entreprises adaptées et le Contrat d'intégration au travail) de ceux non spécifiques (dits aussi généraux ou universels) et si l'on examine la part des dépenses concernant les PH pour ces derniers :

. hormis pour le Programme objectif emploi où elle est de 26 %, cette part est très faible (de l'ordre de 5 à 7 %) particulièrement pour des programme ou mesure comme les Subventions salariales ou la Mesure de formation-Individu, pourtant stratégiques pour l'employabilité et l'emploi de certains individus.

⁷³ MESS. (2022). Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux interventions des SPE. Année 2021-2022. Rapport officiel. P.1.

⁷⁴ MESS. (2022). Évolution des dépenses de 2018=2019 à 2022-2023 des SPE pour les mesures aux individus et part de ces dépenses concernant les personnes handicapées. *Document interne*.

⁷⁵ Il s'agit de services-programmes-mesures dédiés aux personnes handicapées

- *Participation aux mesures pour la clientèle PH (nombre de nouveaux participants). De 2019-2020 à 2021-2022*⁷⁶

X Pour l'ensemble des mesures documentées, les PH représentent 11 à 17 % des nouveaux participants;

X Par contre, on observe encore une fois un taux très faible d'usagers PH pour les mesures phares de formation individu offertes pendant la pandémie telles le PARAF⁷⁷ (autour de 6 % en moyenne) puis le PRATIC⁷⁸ (autour de 5 % en moyenne).

Femmes

Sexe. Elles sont moins nombreuses (40 % contre 60 % en 2019-2021) que les hommes à participer aux services et mesures d'emploi offerts par le réseau de l'emploi que ça soit du côté de l'offre spécifique que non spécifique⁷⁹.

. On peut faire le même constat avec les données portant sur la période 2021-2022⁸⁰. 42 % contre 58 %.

Exemples de groupes davantage touchés⁸¹

Niveau de scolarité. On observe par ailleurs une faible utilisation des SPE tant par les PH très peu scolarisés (10,2 % de niveau primaire) que par les PH de niveau postsecondaire (12,3 % de niveau collégial et 9,2 % de niveau universitaire).

Type de clientèle. Les PH sans soutien public du revenu sont minoritaires au sein de cette « clientèle », la clientèle de l'assurance-emploi représentant le plus gros groupe d'usagers (avec 58,9%).

Principales difficultés rencontrées

. L'absence d'une vision holistique des besoins des PH

De nombreuses publications dont celles de l'OPHQ⁸² abordent la question :

- des besoins (aides techniques, aménagements spéciaux du logement, aide pour les activités de la vie quotidienne, etc.) non comblés par les services gouvernementaux que ce soit en logement, transport, santé et services sociaux, etc.
- et des dépenses non remboursées.

⁷⁶ MESS. (2022). Tableau : Participations aux mesures pour la clientèle personne handicapée. *Document interne*.

⁷⁷ Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation

⁷⁸ Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologie de l'information et des communications

⁷⁹ OPHQ. (2021). Les femmes avec incapacité au Québec. Un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale. P. 40.

⁸⁰ MESS. (2022). Rapport statistique sur les individus participant aux interventions des SPE. Clientèle : Personnes handicapées. Année 2021-2022. Rapport officiel. P. 1.

⁸¹ Ibid.

⁸² OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017*. Utilisation d'aides techniques. Volume 4. 40 p.

OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017*. Habitation et besoins en aménagements spéciaux du logement. Volume 5. 39 p.

OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017*. Besoin d'aide pour les activités de la vie quotidienne. Volume 6. 43 p.

Même si l'on se centre sur la formation et/ou à l'emploi, il ne faut pas oublier que ces besoins pas ou mal répondus vont faire interférence et même constituer des obstacles quand il s'agira pour la PH de se former et/ou de travailler.

Pour certains groupes au sein de la population handicapée, ces besoins sont encore plus importants et leur prise en charge peut l'être d'autant moins.

C'est le cas des femmes dans plusieurs activités courantes (ex. besoin d'aide plus fréquent pour accomplir des AVC, enjeux au niveau du logement)⁸³. Elles éprouvent dans une proportion plus élevée que les hommes de la difficulté à utiliser le transport en commun ou le service de transport adapté⁸⁴.

. Des prestations d'assistance sociale insuffisantes pour atteindre les seuils de pauvreté et pour en sortir

Pour 62 % des personnes avec incapacité de 15 ans et plus, la source de revenu personnel n'est pas l'emploi⁸⁵. On observe donc une très grande disparité de sources de revenu pour cette population.

13 % des personnes avec incapacité de 15 ans et plus reçoivent des prestations d'aide sociale⁸⁶. Il est donc essentiel d'examiner les montants accordés versus la situation de pauvreté.

En mai 2023, l'Observatoire québécois des inégalités⁸⁷ a évalué le niveau des prestations des différents programmes d'assistance sociale au regard des principales mesures de pauvreté.

Dans cette publication, l'Observatoire examine la situation pour les trois types de ménage (personne seule, famille monoparentale et famille de référence) en regard des principales mesures de pauvreté disponibles au Québec (mesure du panier de consommation (MPC), mesure de faible revenu (MFR) et mesure de revenu viable (MRV) introduite par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques IRIS⁸⁸).

Il faut noter au passage qu'un nouveau programme, le Programme de revenu de base (PRB) a été implanté en janvier 2023. Les modifications qu'il apporte⁸⁹ constituent un pas dans la bonne direction mais il est réservé aux personnes ayant des contraintes sévères et persistantes. Ainsi plus de 84 000 adultes en bénéficiaient en mars 2023 tandis qu'un peu moins de 28 000 adultes ayant des contraintes sévères à l'emploi n'y avaient pas accès⁹⁰. L'exclusion de ces derniers du PRB pourrait constituer pour eux un désincitatif au travail dans la mesure où le Programme de solidarité sociale (PSS) ne permet pas de gagner plus de 100 \$ par mois sans être coupé. Par ailleurs, certains travailleurs handicapés gagnant moins que le salaire annuel minimum ne vont-

⁸³ OPHQ. (2021). Les femmes avec incapacité au Québec. Un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale. P. III.

⁸⁴ Ibid. P.32.

⁸⁵ OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Caractéristiques sociodémographiques et économiques. Volume 2. P. 17.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Observatoire québécois des inégalités. (2 Mai 2023). Comment se comparent les programmes d'assistance sociale aux seuils de pauvreté? *En ligne*. <https://www.observatoiredesinegalites.com/fr/detail-publication/comment-se-comparent-les-programmes-dassistance-sociale-aux-seuils-des-mesures-de-pauvrete>

⁸⁸ IRIS. (3 mai 2023). Le revenu viable 2023: dans la spirale de l'inflation et des baisses d'impôt. *En ligne*. <https://iris-recherche.qc.ca/publications/revenu-viable-2023/>

⁸⁹ Notamment, prestations de 40 % plus élevées que celles prévues aux autres programmes d'aide financière de dernier recours, versement d'une aide financière individuelle plutôt que par ménage et possibilité d'avoir des gains d'emploi plus élevés sans coupure.

⁹⁰ MESS. (Mars 2023). Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. P. 18.

ils pas être tentés de quitter leur emploi pour se retrouver sur le PSS et bénéficier à terme du PRB?

Les constats qui ressortent de l'analyse de l'Observatoire sont particulièrement consternants. En effet:

- le revenu disponible n'atteint le seuil de la MPC qu'exceptionnellement pour certaines familles prestataires du PRB;
- dans l'ensemble, les programmes d'aide financière de dernier recours ne permettent pas d'atteindre les seuils des principales mesures de pauvreté et ce, pour les différents types de ménages.
- si l'on fait la comparaison avec le revenu viable, seuil de revenu jugé nécessaire pour une vie digne, exempte de pauvreté, les écarts sont encore plus flagrants.

En résumé, aucun des programmes d'aide financière de dernier recours ne permet une sortie de la pauvreté.

. Des lacunes associées aux programmes, mesures et services publics et communautaires offerts dans les domaines de la recherche et du maintien en emploi des personnes ayant des incapacités

De 2018 à 2020, le CCPH a dressé un *Portrait de l'emploi des PH*⁹¹ comportant notamment une description et une analyse des « Programmes et mesures offerts par les organismes publics et communautaires destinés à la population générale et aux personnes handicapées ». Les travaux du Portrait ont été confiés au Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et en intégration sociale (CIRRIS).

Dans les 2 publications concernant l'offre de services⁹², le CIRRIS fait le constat que l'offre est plutôt variée en lien avec la recherche et le maintien en emploi mais identifie des lacunes sur le plan des programmes, mesures et services destinés aux personnes ayant des incapacités.

Les lacunes les plus importantes repérées par le CIRRIS sont:

- des programmes et mesures axés surtout sur la compensation financière
La majorité des programmes et mesures publics consiste donc en des compensations financières. En effet dans le secteur public, les programmes et mesures destinés aux personnes ayant des incapacités se centrent autour de quatre objectifs principaux : accorder une aide de dernier recours/financière pour remplacer ou compenser l'absence de salaire (n=5/20), offrir un allègement fiscal (n=5/20), inciter financièrement des employeurs à les embaucher et à les maintenir sur le marché du travail (n=3/20) et favoriser leur réintégration sociale et professionnelle (n=5/20). Or, la présence de compensations financières n'augure en rien d'une plus grande adaptation des milieux de travail aux besoins et aspirations des PH.

⁹¹ L'ensemble des documents de synthèse du Portrait sont disponibles sur le site internet du CCPH. <https://ccpersonneshandicapees.com/nos-publications/autres-publications/>

⁹² https://ccpersonneshandicapees.com/wp-content/uploads/2022/02/3_La-recherche-et-le-maintien-en-emploi-des-personnes-ayant-des-incapacite%CC%81s.pdf
https://ccpersonneshandicapees.com/wp-content/uploads/2022/02/2_Programmes-et-mesures-offerts-par-les-organismes-publics-et-communautaires-destine%CC%81s-a-%CC%80-la-population-ge%CC%81ne%CC%81rale-et-aux-personnes-handicape%CC%81es.pdf

- une offre de services incomplète en matière de développement des compétences et de soutien en emploi

Une très faible proportion des programmes et mesures publics destinés aux personnes ayant des incapacités vise le développement de compétences spécifiques ou à fournir une expérience de travail à ce groupe spécifique (n=1/20). L'existence d'ateliers et de plateaux de travail (surtout en santé mentale et en déficience intellectuelle) qui couvrent généralement ces deux aspects explique peut-être partiellement cette situation.

Ce constat complète utilement ceux faits plus haut concernant l'accès réel des PH à l'offre gouvernementale non spécifique en matière de développement des compétences.

- une inadéquation des plateaux de travail

Au fil du temps, plusieurs acteurs ont fortement critiqué les plateaux de travail du fait que le passage des personnes y travaillant s'effectue très rarement vers un emploi régulier et que ceux-ci n'offrent pas de véritable salaire (seulement une compensation financière).

- des services mal adaptés aux personnes plus scolarisées.

Les services offerts par les organismes communautaires spécialisés en employabilité semblent ne pas toujours bien concorder avec les besoins des personnes ayant des incapacités et qui sont plus scolarisées que la moyenne de la population (baccalauréat, maîtrise) ou qui recherchent des emplois plus qualifiés.

*L'Avis sur la transition de l'école au travail des jeunes PH de niveau postsecondaire*⁹³ produit par le CCPH en 2021 fait aussi un tel constat en y apportant des explications. A mettre également en relation avec les données statistiques présentées plus haut concernant la sous-utilisation des SPE par les PH plus scolarisées.

- un manque d'accessibilité aux services disponibles

Il est extrêmement pertinent de réintroduire ici la notion de non-recours⁹⁴ et d'en illustrer les différentes formes pour les personnes avec incapacité :

. *non-droit* : lorsque des populations ont été délibérément exclues de la prestation (Ex.1 les programmes de LOJIQ⁹⁵ se terminant à 35 ans, sans pour autant tenir compte du fait que les obstacles rencontrés par les personnes ayant des incapacités sur le marché du travail peuvent ralentir la progression de leur parcours professionnel. Ex. 2 le revenu minimum garanti du Programme de solidarité sociale n'est octroyé qu'aux personnes bénéficiant de celui-ci depuis au moins 66 mois au cours des 72 derniers mois) ;

. *non-connaissance* : lorsqu'il y a un manque d'information (l'offre n'est pas connue) (Ex. 1 manque de connaissance des mesures fiscales de la part des personnes ayant des incapacités⁹⁶. Ex. 2 les employeurs ont généralement une connaissance limitée des

⁹³ CCPH. (Mai 2021). Avis sur la transition de l'école au travail des jeunes PH de niveau postsecondaire. 149 p. <https://ccpersonneshandicapees.com/wp-content/uploads/2022/08/AVIS-LA-TRANSITION-DE-LE%CC%81COLE-AU-TRAVAIL-DES-JEUNES-PERSONNES-HANDICAPE%CC%81ES-DE-NIVEAU-POSTSECONDAIRE.pdf>

⁹⁴ Le non-recours peut être défini comme le fait que des personnes ne perçoivent pas des prestations ou des services auxquels elles pourraient prétendre.

⁹⁵ Les Offices Jeunesse Internationaux du Québec. <https://www.lojiq.org/>

⁹⁶ Si l'on prend l'exemple du Crédit d'impôt fédéral pour personnes handicapées (CIPH), <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/segments/deductions-credits-impot-personnes-handicapees/credit-impot-personnes->

ressources pouvant soutenir au travail les personnes ayant des incapacités), ou une non-proposition de la prestation ;

. *non-demande* : lorsque la prestation est connue, mais qu'elle n'est pas demandée, généralement en raison d'un calcul coûts/avantages désavantageux par les personnes qui pourraient en bénéficier (coût financier, cognitif, désaccord avec la norme, manque de légitimité perçue et/ou sentiment de stigmatisation lors de la demande) ;

. *non-réception* : lorsque la prestation est connue, qu'elle est demandée, mais qu'elle n'est pas obtenue (Ex. l'accessibilité du transport et des routes, les modes d'information et de communication, la configuration physique, l'emplacement géographique des organisations ou encore des listes d'attentes, des démarches bureaucratiques complexes, des problèmes d'organisation comme l'arrimage entre les services peuvent influencer la réception des services) ;

- un sous financement des organismes communautaires

Montants octroyés. Ce sous financement entraîne des conséquences notables sur la qualité et la quantité des services qu'elles offrent. Parmi les impacts négatifs causés par ce sous-financement, notons la surcharge de travail, l'augmentation des listes d'attente pour l'octroi de certains services et la réduction des services des organismes communautaires.

Méthodes de financement actuelles des ministères. Elles devraient être révisées puisqu'il s'agit fréquemment de financement non récurrent par projet. Cette méthode de financement a pour effet de créer des attentes non-comblées chez les personnes ayant recours aux services, puisque les projets ne reviennent pas toujours et qu'elle alourdit les tâches administratives pour les redditions de compte, sans ressource supplémentaire pour effectuer ce travail.

. Une offre gouvernementale de Services aux entreprises qui apporte une réponse très partielle aux besoins d'accompagnement des milieux de travail

Les travaux conduits en 2018-2019 par le CCPH autour de l'*Avis sur l'accompagnement des milieux de travail*⁹⁷ ont permis de décrire cette offre, de l'analyser en profondeur et de voir si elle répondait aux besoins exprimés par les employeurs et syndicats.

Il en ressort les principaux éléments suivants :

- les services/programmes/mesures (S/P/M) destinés aux entreprises sont très multiples et diversifiés soulevant ainsi les questions de leur complémentarité et de l'accès au bon

[handicapees.html](#), le Québec observe un retard significatif par rapport à sa place au Canada. En 2021, seulement 13,9 % de l'ensemble des particuliers ayant obtenu le CIPH étaient résidents du Québec alors que la population québécoise constitue 22,5 % de la population canadienne. Ce crédit constitue pourtant une sorte de prime au travail adapté susceptible de compenser les travailleurs handicapés à revenu modeste et son plus grand usage pourrait avoir un effet fiscal incitatif au travail.

⁹⁷ CCPH. (2019). Avis sur l'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. P. 39-55. <https://ccpersonneshandicapees.com/wp-content/uploads/2019/11/AVIS-CCPH-Accompagnement-des-MT-Mai-2019.pdf>

- interlocuteur et au bon S/P/M pour l'entreprise en lien avec ses besoins d'accompagnement;
- une faiblesse dans l'offre de S/P/M spécifiques d'où l'importance qu'il faut accorder à l'accès des entreprises à l'offre non spécifique, en lien avec la main-d'œuvre handicapée.
 - même si l'ensemble des besoins des entreprises identifiés sont globalement couverts par l'offre de services, les interventions les plus nombreuses ciblent l'acquisition du personnel et elles sont beaucoup moindres à répondre aux besoins liés à la présence de stéréotypes/préjugés et appréhensions à l'égard des PH ou ceux liés à l'information, l'orientation et la référence. Ce qui peut sembler d'ores et déjà problématique si l'on considère que la réponse à ces deux types de besoins précède l'expression et la considération des autres besoins.
 - les S/P/M offerts se focalisent davantage sur l'intégration et le maintien en emploi que sur la réintégration ou sur ce que nous avons appelé la « pré-intégration » (être en situation d'emploi sans être en emploi. Ex. des stagiaires).
 - l'offre de services est principalement destinée aux employeurs donc, très peu aux syndicats, alors que le taux de couverture syndicale au Québec (ou présence syndicale) est de l'ordre de 40 %.
 - le secteur privé est beaucoup plus admissible à cette offre que les secteurs public/parapublic et que celui de l'économie sociale et de l'action communautaire, bien que tous constituent des grands secteurs d'emploi où il y a des opportunités d'embauche.
 - dépendamment des acteurs et des S/P/M, le type d'accompagnement peut être de l'aide financière ou de l'aide technique ou des deux (accompagnement mixte). On peut se demander si ce dernier ne constitue pas la meilleure formule pour les entreprises.

Étant donné l'importance des obstacles systémiques liés aux milieux de travail et présentés dans la partie Emploi, cette inadéquation des SPE destinés aux entreprises apparaît particulièrement préoccupante.

Quelques pistes d'action ou solutions

Les pistes d'action ou solutions proposées

Services aux individus

- **Offrir des prestations d'assistance sociale suffisantes pour mener une vie digne exempte de pauvreté et des services pour en sortir**
- **Privilégier certains profils fonctionnels de personnes dans les plateaux de travail**
- **Maintenir l'accès des PH (et de leurs employeurs) aux SPE spécifiques et l'améliorer**

Services aux entreprises

- **Sensibiliser les employeurs (et la population)**
- **S'assurer de l'accessibilité de l'ensemble de l'Offre de services non spécifique aux PH et aux entreprises qui désireraient embaucher et intégrer des travailleurs handicapés et notamment de l'opérationnalisation de la clause du 10 000 \$.**
- **Mettre en place en entreprise des programmes ciblés de formation et de développement des compétences**

Services aux individus et aux entreprises

- **Revoir le financement des organismes communautaires**

Le *Portrait de l'emploi des PH*, réalisé pour le CCPH de 2018 à 2020⁹⁸, avançait quelques pistes pour faire face aux lacunes dans les programmes, mesures et services publics et communautaires offerts dans les domaines de la recherche et du maintien en emploi des personnes ayant des incapacités. Certaines d'entre elles sont reprises ci-dessous, complétées par d'autres qui découlent de l'actualité.

SERVICES AUX INDIVIDUS

. Offrir des prestations d'assistance sociale suffisantes pour mener une vie digne exempte de pauvreté et des services pour en sortir

Au-delà de l'implantation du PRB, la réflexion et l'action doivent se poursuivre dans ce sens et le grand chantier sur la Réforme de l'aide sociale qui se prépare pourrait être une l'occasion de le faire.

⁹⁸ Garcia,V, Schmouth, M-E et N. Boucher. CIRRIIS. Pour le compte du CCPH. (Mars 2020). La recherche et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités : synthèse des lacunes associées aux programmes, mesures et services offerts au Québec et des pistes de solution pour y faire face. 14 p. https://ccpersonneshandicapees.com/wp-content/uploads/2022/02/3_La-recherche-et-le-maintien-en-emploi-des-personnes-ayant-des-incapacite%CC%81s.pdf

Il faut aussi interroger la capacité des SPE à desservir de façon adéquate des populations PH restées (plus ou moins longtemps) inactives sur le marché du travail et à soutenir les personnes parmi elles qui le veulent et qui le peuvent à intégrer durablement un emploi.

Selon une étude conduite par l'ISQ pour le compte de l'OPHQ et du MESS⁹⁹, il y avait en 2017 au Québec, environ 100 000 personnes inactives non étudiantes âgées de 15 à 64 ans ayant au moins une incapacité qui étaient aptes au travail. Cette étude permet de mieux connaître leurs profils ainsi que leurs besoins et de mieux comprendre les obstacles que ces personnes rencontrent lors de leur recherche d'emploi et des SPE adaptés devraient permettre d'y répondre et de les contrer.

Plusieurs éléments pourraient faciliter cette sortie de l'assistance sociale :

- élargir les critères d'accès au PRB :
 - . en donnant un accès immédiat et sans passage par le PSS à toutes les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi et aux PH sous tutelle;
 - . en rendant cumulative (et non consécutive) la durée de participation au PSS nécessaire pour l'accès au PRB;
 - . en prenant en compte le temps cumulé de participation au Programme d'aide sociale des personnes ayant des contraintes temporaires à l'emploi dans le calcul du délai d'accès au PRB.

Cette assistance sociale « à plusieurs vitesses » n'a en effet plus lieu d'être car:

- . on se trouve dans un contexte de rareté de main d'œuvre;
- . plus la période d'inactivité d'un individu est longue, plus son exclusion du marché du travail risque d'être durable;
- . l'on connaît le caractère désincitatif (au travail) de certaines conditions du programme de solidarité sociale (avant le PRB);
- . cela risque de toucher de façon indue les jeunes adultes en situation de handicap (et donc une partie de la relève jeune).

Il serait intéressant finalement de mener une étude indépendante à long terme pour évaluer les impacts de l'implantation du PRB sur l'intégration en emploi des PH.

- faire en sorte que la sortie de l'assistance sociale et le retour au travail ne se traduisent pas par un appauvrissement de l'individu. Lui éviter ainsi rejoindre le groupe des travailleurs pauvres.

C'est notamment faire connaître pour mieux faire utiliser par les travailleurs handicapés certaines mesures fiscales comme le Crédit d'impôt fédéral pour personnes handicapées (CIPH). Un meilleur usage au Québec de ce CIPH (et de son montant pour déficience grave et prolongée) pourrait aussi passer par son octroi automatique aux prestataires du PSS et du PRB.

Étant donné l'extrême multiplicité des sources de revenus pour la population PH (autre que l'aide sociale) et variabilité de leurs montants, on peut enfin s'interroger sur l'intérêt ou pas de standardiser les prestations visant à remplacer ou à compenser une absence de revenu à travers les différents organismes. Les différentes mesures visant à remplacer ou à compenser une

⁹⁹ ISQ. (Juillet 2022). Marché du travail et rémunération. L'aptitude au travail au Québec chez les personnes inactives et ayant des incapacités en 2017. 22 p.

absence de revenu (p. ex assurance-emploi, RAMQ, solidarité sociale et aide sociale, indemnités de la SAAQ et la CNESST) devraient-elles donner droit aux mêmes types de prestations?

. Privilégier certains profils fonctionnels de personnes dans les plateaux de travail

Les ateliers et les plateaux de travail pourraient être strictement réservés aux personnes ayant des incapacités physiques plus sévères, et pour qui le placement dans un emploi régulier représente une perspective très peu réaliste. Les critères de sélection pourraient être resserrés et d'autres initiatives, telle que l'emploi assisté (accompagné par une ressource spécialisée), pourraient être davantage favorisées.

La question de l'absence de revenu décent se pose aussi avec acuité pour ces personnes. En ce qui a trait à l'amélioration des conditions de vie de ces personnes, il serait intéressant de regarder de plus près l'expérience du Nouveau Brunswick, qui a fait l'objet d'un atelier dans le cadre du Grand RV de la déficience intellectuelle (2 juin 2023)¹⁰⁰.

. Maintenir l'accès des PH (et de leurs employeurs) aux SPE spécifiques et l'améliorer

Maintien. Au sortir des années « fastes » de la pandémie, on semble rentrer dans une période inquiétante faite plutôt de restrictions et compressions budgétaires. Les SPE spécifiques PH (CIT, PSEA) pourraient être impactés significativement et négativement et leur accès s'en trouver limité. Cette situation soulève de nombreuses questions dès maintenant :

- va-t-on ainsi assister à une réduction des services, par exemple du nombre de places financées en CIT?
 - l'augmentation annuelle du salaire minimum va-t-elle restreindre l'enveloppe disponible pour cette mesure?
 - sur quelle bases se feraient les coupures et priorisations :
 - . entre groupes sous-représentés?
 - . entre ressources spécialisées?
- Risque accru de cannibalisation et de concurrence.

Cette évolution serait paradoxale alors que:

- les PH sont très sous-représentées sur le marché du travail;
- par le fait même, elles constituent un bassin important de main d'œuvre potentielle mais nécessitant parfois un accompagnement pour son intégration et son maintien en emploi;
- la rareté de main d'œuvre est généralisée et les entreprises sont plus ouvertes aux PH;
- de nombreuses entreprises ont besoin d'un accompagnement (soutien technique et/ou financier) pour intégrer une PH et maintenir en emploi un TH.

¹⁰⁰ Atelier 11. La fin des plateaux de travail : L'histoire de construction des centres de formation vocationnels centrés sur la personne au Nouveau-Brunswick. Par Danny Soucy et Ben McNamara, Inclusion NB.

Depuis 2013, la province du Nouveau-Brunswick a adopté de nouvelles politiques et procédures pour les centres vocationnels en faveur de l'emploi prioritaire. L'emploi prioritaire est une approche de prestation de services pour soutenir les adultes ayant une déficience intellectuelle. Cette approche vise à favoriser l'intégration de ces adultes dans la communauté en les aidant à trouver un emploi rémunéré. Les centres de jour financés par le gouvernement sont ainsi encouragés à aider les adultes en âge de travailler à atteindre cet objectif principal.

Amélioration. Nonobstant le contexte précédemment évoqué, il y a déjà des problèmes dans l'application et dans l'élaboration des critères des programmes et mesures gouvernementaux, qui mériteraient d'être assouplis.

De nouveaux moyens pour faire la promotion des mesures et programmes pourraient être mis en œuvre afin de rendre ceux-ci plus facilement compréhensibles, à la fois pour les employeurs et pour les personnes ayant des incapacités. Faciliter la compréhension des programmes et mesures, expliquer les critères d'accessibilité et redorer leur image permettront de réduire leur non demande par les groupes pourtant ciblés.

L'accessibilité à des services répondant à l'ensemble des besoins dépend aussi :

- d'une bonne organisation, notamment une bonne coordination des services, un niveau de complexité bureaucratique et des délais d'attente raisonnables;
- d'une collaboration interdisciplinaire, intersectorielle, inter organisation et inter réseau accrue. *L'Avis sur la transition* du CCPH nous l'a bien démontré;
- pour ce qui est des organismes, en partie de l'accessibilité de leurs modes d'information et de communication, de la configuration physique de l'édifice où ils opèrent, de leur emplacement géographique ainsi que de l'accessibilité du transport et des routes.

SERVICES AUX ENTREPRISES

. Sensibiliser les employeurs (et la population)

Le niveau de sensibilisation et d'information des milieux de travail (employeurs, gestionnaires, superviseurs, travailleurs) quant au phénomène du handicap semble jouer un rôle décisif dans l'intégration et dans le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités.

Malgré la place prépondérante qu'occupe le facteur de la discrimination dans l'embauche et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités, il ne semble pas exister actuellement de mesures ou de programmes nationaux ou provinciaux de sensibilisation visant ce groupe précis.

L'intervention de sensibilisation pourrait d'ailleurs être adaptée selon les secteurs d'emploi (privé, public ou économie sociale et action communautaire).

. S'assurer de l'accessibilité de l'ensemble de l'Offre de services non spécifique aux PH et aux entreprises qui désireraient embaucher et intégrer des travailleurs handicapés et notamment de l'opérationnalisation de la clause du 10 000 \$.

Cette piste relaie une recommandation-phare faite dans le cadre de *L'Avis sur l'accompagnement des milieux de travail*.

Étant donné la faible importance de l'offre spécifique sur l'offre totale (aux entreprises), il apparaît essentiel de s'interroger sur l'accès réel des entreprises autour de la main d'œuvre handicapée à l'offre non spécifique et donc sur l'utilisation et sur l'adaptation de cette dernière pour embaucher et intégrer durablement des travailleurs handicapés.

Dans ce domaine, il faudra aussi vérifier l'existence ou pas de disparités régionales en matière d'accès.

Dans le contexte actuel de restrictions budgétaires semblent aussi apparaître des disparités sectorielles qu'il faudra surveiller. Par exemple, l'accompagnement des « entreprises » du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire autonome n'est pas priorisé et/ou réduit. Ce secteur est pourtant un des trois grands secteurs économiques et semble plus ouvert à embaucher des PH que les 2 autres secteurs.

Cela prendra dans un premier temps des données quantitatives et qualitatives relatives à l'utilisation et l'évaluation de cette offre (en lien avec la main-d'œuvre handicapée) dont nous ne disposons pas à l'heure actuelle. Par ailleurs, Services Québec indique que pour faciliter l'accessibilité à la participation à ses mesures, il peut rembourser jusqu'à concurrence de 10 000 \$ notamment pour des services d'interprétariat, des travaux pour l'accessibilité et/ou la sécurité des lieux, l'adaptation du poste de travail.

Dans la réalité :

- il n'y a pas à l'heure actuelle, dans les systèmes informatiques de Services Québec, d'informations disponibles distinctes pour évaluer le recours ou pas à cette « clause », encore moins région par région.
- cette clause semble rattacher aux « Services aux individus » et ne pas concerner les services/programmes/mesures aux entreprises, ce qui est problématique.

. Mettre en place en entreprise des programmes ciblés de formation et de développement des compétences

Les employeurs pourraient mettre en place des programmes ou des mesures visant plus spécifiquement les personnes ayant des incapacités notamment des programmes de formation et de développement de compétences puisqu'ils constituent un moyen efficace de maintenir au travail les personnes ayant des incapacités, et de favoriser par la suite leur embauche à long terme.

Il faudra ainsi accorder une attention particulière à l'utilisation et à l'adaptation aux besoins des travailleurs handicapés des services/programmes/mesures offerts en matière de développement des compétences en emploi, principalement par la CPMT, certains des acteurs de son réseau (ex. Comité sectoriel de main d'œuvre CSMO) et SERVICES QUÉBEC.

Or, à part les chiffres sur l'utilisation du MFOR aux individus par les personnes handicapées, nous manquons singulièrement de données relatives à l'utilisation et à l'évaluation de l'offre de services (spécifique et non spécifique) en matière de formation, par les personnes handicapées elles-mêmes et par les employeurs.

Cependant, étant donné l'intervention importante des CSMO dans ce champ, il semble d'ores et déjà utile de voir comment ils soutiennent ou pourraient soutenir le développement des compétences des travailleurs handicapés via par exemple le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).

SERVICES AUX INDIVIDUS ET AUX ENTREPRISES

Revoir le financement des organismes communautaires

A contrario de la situation actuelle qui pourrait fragiliser les ressources spécialisées, le financement octroyé aux organismes communautaires gagnerait plutôt à être bonifié et révisé afin d'être des employeurs attractifs, d'éviter l'épuisement professionnel de leurs intervenants, de diminuer les listes d'attentes, d'améliorer la qualité de leurs services et de soutenir les initiatives d'emploi assisté.

Un financement plus adéquat leur permettrait aussi de mieux soutenir le perfectionnement de leurs intervenants. Par exemple, les divers organismes spécialisés en employabilité pourraient être mieux préparés à offrir des services aux personnes plus scolarisées (baccalauréat, maîtrise) ou qui recherchent des emplois plus qualifiés, puisque leur nombre tendrait à augmenter.

CONCLUSION

Ce mémoire documente par des données quantitatives et qualitatives la pauvreté et l'exclusion sociale que vit une part importante de la population handicapée en mettant l'accent sur leurs causes structurelles.

Pour le CCPH, diminuer ou faire disparaître la pauvreté et l'exclusion sociale chez les/des personnes handicapées, c'est agir sur l'accès à trois champs en particulier : l'éducation, l'emploi et les services gouvernementaux, particulièrement les services publics d'emploi (SPE).

Ce document propose donc une quinzaine de pistes d'action ou solutions réparties dans chacun de ces domaines. Elles sont rassemblées dans l'encadré ci-dessous.

ÉDUCATION

- Améliorer le niveau de scolarité des PH
- Soutenir de façon structurante la première transition de l'école au travail des jeunes PH
- Répondre prioritairement aux besoins de formation (notamment en littératie/en numératie, en compétences numériques, etc.) des PH peu scolarisés
- Développer l'offre de formations adaptées aux PH hors ou en milieu de travail, soutenues par l'État ou pas
- Offrir une formation à distance accessible aux PH

EMPLOI

- Lutter contre les stéréotypes à l'égard des PH et de la main d'œuvre handicapée
- Faciliter le passage des PH qui en ont la volonté et la capacité d'un milieu de travail à un autre
- Mieux accompagner les milieux de travail réguliers (particulièrement les PME) dans l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des PH
- Accompagner la mise en place d'un mode de travail hybride qui soit inclusif

SERVICES GOUVERNEMENTAUX

- Offrir des prestations d'assistance sociale suffisantes pour mener une vie digne exempte de pauvreté et des services pour en sortir
- Privilégier certains profils fonctionnels de personnes dans les plateaux de travail
- Maintenir l'accès des PH (et de leurs employeurs) aux SPE spécifiques et l'améliorer
- Sensibiliser les employeurs (et la population)
- S'assurer de l'accessibilité de l'ensemble de l'Offre de services non spécifique aux PH et aux entreprises qui désireraient embaucher et intégrer des travailleurs handicapés et notamment de l'opérationnalisation de la clause du 10 000 \$.
- Mettre en place en entreprise des programmes ciblés de formation et de développement des compétences
- Revoir le financement des organismes communautaires