

Revue de littérature sur les sept enjeux du Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH)

Par Normand Boucher et Francis Charrier
Avril 2024

Faits saillants



Comité Consultatif
Personnes handicapées

Cirris
Centre interdisciplinaire
de recherche en réadaptation
et intégration sociale



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

Avec la contribution financière de la

*Commission
des partenaires
du marché du travail*
Québec

Sept enjeux du CCPH

Introduction

Ce document vise à présenter les faits saillants de la revue de littérature sur les sept enjeux du Comité Consultatif Personnes Handicapées (CCPH).

Objectifs

Proposer les faits saillants de la revue de littérature portant sur les sept enjeux du CCPH :

1. les statistiques sur les personnes ayant des incapacités
2. leur accès à la formation postsecondaire et aux stages
3. les interventions auprès des jeunes ayant des incapacités
4. les programmes et les mesures pour les personnes ayant des incapacités
5. l'accompagnement à l'intention des milieux d'emploi
6. l'accès durable à la fonction publique
7. les impacts du virage numérique

Enjeu 1 – Les statistiques sur les personnes ayant des incapacités

Général

- 16,1% des personnes québécoises de 15 ans et plus présentent des incapacités
- Les femmes (17,8%) sont davantage susceptibles d'en développer que les hommes (14,4%)
- Les types d'incapacités les plus fréquentes sont : 1) la douleur (14,3%), 2) la flexibilité (10%), 3) la mobilité (9,6%) et 4) les troubles mentaux (7,2%)
- La majorité des incapacités (62%) sont de nature épisodique
- Près de la moitié de leurs incapacités sont graves ou très graves (42%)

Bassin potentiel de main-d'œuvre

- 39% des personnes canadiennes ayant des incapacités de 25 à 64 ans n'étant pas présentement aux études ou actives sur le marché de l'emploi
- Davantage de femmes que d'hommes

En emploi

- En 2017, 52,1% des personnes québécoises ayant des incapacités occupaient un emploi
- Seulement 31% des personnes québécoises ayant des incapacités sévères ou très sévères
- Les personnes québécoises ayant des incapacités physiques (38,1%) et cognitives (40%) sont celles les moins susceptibles d'occuper un emploi
- Pas de différence significative entre les taux d'emploi des femmes et des hommes ayant des incapacités
- Les femmes québécoises (25%) ont davantage tendance à occuper un emploi à temps partiel que les hommes ayant des incapacités (14%)
- Les personnes ayant des incapacités épisodiques sont plus susceptibles de :
 - 1) réduire leur nombre d'heures travaillées (32%),
 - 2) de changer d'emploi (20%)
 - 3) prendre un congé maladie de plus d'un mois (31%) que les autres

Accommodements

- Les personnes canadiennes ayant des incapacités les plus susceptibles de nécessiter des accommodements sont celles dont les incapacités sont sévères ou très sévères (62%) ou épisodiques (61%)
- Les accommodements les plus fréquents sont :
 - 1) conditions de travail flexibles (27%),
 - 2) modifications au poste de travail (15%)
 - 3) soutien humain ou technique (6%)

Enjeu 2 – Leur accès à la formation postsecondaire et aux stages

Peu de documentation aborde l'accès inclusif ou l'accessibilité universelle en emploi spécifiquement.

Général

- Grande importance de la transition secondaire-postsecondaire pour les jeunes ayant des incapacités.
- Certains obstacles persistent :
 - 1) absence de lois encadrant sa mise en œuvre,
 - 2) manque de connaissances et d'implication des familles dans le développement des plans d'interventions,
 - 3) opérationnalisation parfois incohérente ou inégale d'un établissement scolaire à l'autre,
 - 4) manque de temps et de connaissances des personnes professionnelles.
- Une transition secondaire-postsecondaire difficile peut conduire à de l'isolement social, une participation sociale réduite et une exclusion du marché du travail.

Une transition secondaire-postsecondaire réussie

- Doit commencer tôt.
- Plusieurs facilitateurs existent :
 - 1) la collaboration, la communication et les relations avec les personnes étudiantes, les parents, le personnel scolaire, les responsables gouvernementaux et la communauté,
 - 2) les connaissances, les expériences et les formations disponibles,
 - 3) les rencontres visant à évaluer et réévaluer les plans d'intervention des personnes étudiantes
 - 4) la présence d'une personne coordonnatrice attitrée à la mise en œuvre et au suivi des transitions secondaire-postsecondaire.

Programme de soutien à la transition postsecondaire

- Plusieurs formules existent :
 - 1) programmes adaptés offerts dans les écoles secondaires ou les établissements postsecondaires,
 - 2) programmes en ligne proposant des apprentissages et des rencontres de groupes autogérés,
 - 3) programmes immersifs permettant de vivre sur le campus pendant une période allant d'une journée à dix semaines et de réaliser des rencontres individuelles ou de groupe avec des personnes professionnelles et des mentors,

- 4) programmes de mentorat avec des personnes étudiantes graduées,
- 5) programmes de simulation déployés dans des centres de réadaptation,
- 6) programmes autogérés permettant de rencontrer d'autres jeunes,
- 7) programmes utilisant la technologie Webtrek,
- 8) programmes multi-composites comprenant l'établissement de relations avec l'établissement postsecondaire, la réalisation d'un plan de transition secondaire-postsecondaire, la réalisation de demandes d'admission, des références vers des professionnels ou des services spécialisés, un soutien émotionnel et de la remédiation familiale.

Fréquentation et état de situation

- Augmentation croissante du nombre de personnes ayant des incapacités dans les établissements postsecondaires.
- Entre 18 et 34% des personnes canadiennes étudiant dans les établissements postsecondaires auraient des incapacités.
- Seulement 14% des personnes canadiennes ayant des incapacités de 25-64 ans ont un baccalauréat, comparativement à 27% pour les autres.
- Plus faible présence des personnes ayant des incapacités intellectuelles ou neurodéveloppementales.

Initiatives et solutions visant l'inclusivité des études postsecondaires

- Plusieurs initiatives existent :
 - 1) programmes d'éducation spécialisée favorisant leur autonomie, leur littéracie, leur numératie et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication et
 - 2) occasions de participer aux activités éducatives et à la vie étudiante avec le soutien d'une personne facilitatrice.
- Plusieurs solutions existent :
 - 1) valorisation de la conception universelle et du développement d'environnements d'apprentissage individualisés,
 - 2) offrir des accommodements basés sur des besoins et non suite à un processus d'évaluation du fonctionnement,
 - 3) multiplier les moyens par lesquels elles peuvent en venir à les fréquenter et y acquérir une foule de connaissances ou d'expériences et
 - 4) s'interroger quant aux manières par lesquelles certaines cultures et exigences disciplinaires contribuent à la reproduction des préjugés et augmentent les obstacles et les situations de handicap.

Stages et apprentissages intégrés au travail

- Grande importance des stages et des apprentissages intégrés au travail en raison des difficultés à trouver une première expérience de travail.
- Moins grands accès aux stages et apprentissages intégrés au travail que les autres, tout particulièrement dans le champ de la santé en raison d'un environnement inaccessible et des résistances liées à la mise en place d'accommodements.
- Plusieurs solutions existent :
 - 1) mettre en place des programmes visant à offrir des incitatifs financiers aux employeurs,
 - 2) veiller à ce que les services de soutien aux personnes étudiantes ayant des incapacités s'assurent qu'elles puissent accéder, aux accommodements dont elles ont besoin et
 - 3) flexibiliser les conditions de participation (temps partiel, nombre d'heures à réaliser, etc.).

Enjeu 3 – Interventions auprès des jeunes ayant des incapacités

Importance de la transition secondaire-marché du travail

Grande importance parce que les jeunes ayant des incapacités :

1. n'ont souvent pas eu la possibilité d'avoir des expériences socioprofessionnelles significatives alors qu'ils sont à l'école secondaire,
2. ne possèdent pas les mêmes aptitudes socioprofessionnelles que les autres et
3. n'ont pas l'habitude de discuter de leurs incapacités et de leurs besoins avec des employeurs.

Une transition difficile peut conduire à de l'isolement social, des périodes d'inactivité professionnelle, ainsi qu'à avoir des effets négatifs sur leur identité professionnelle, leur carrière, la perception de leur santé et leur qualité de vie.

Obstacles à la transition secondaire-marché du travail

1. Inconsistance des programmes éducatifs adaptés au secondaire,
2. perte du soutien des personnes professionnelles des réseaux de l'éducation et des services sociaux une fois l'école secondaire terminée (passage aux programmes « adultes »),
3. discriminations rencontrées lors de la recherche d'emploi et en emploi et
4. étendue du réseau social et qualité des relations familiales.

Solutions pour soutenir la transition secondaire-marché du travail

Politiques et services :

1. mise en place de politiques encadrant l'accessibilité et l'accès aux accommodements dans les milieux d'emploi,
2. développement de services de transitions secondaire-marché du travail adaptés aux réalités des personnes sourdes ou ayant des incapacités auditives et
3. financer adéquatement les organismes à but non lucratifs impliqués dans les transitions secondaire-marché du travail.

Pratiques d'intervention en éducation :

1. faire commencer la transition tôt dans le parcours scolaire,
2. nourrir l'identité personnelle, l'espoir, la résilience et le sentiment d'accomplissement,
3. s'assurer que les objectifs du plan de transition soient observables et mesurables,
4. augmenter leur nombre de contacts avec le marché du travail et
5. considérer les normes sociales associées au genre dans les interventions.

Pratiques d'intervention en éducation (suite) :

Le rapport « Planifier la transition de l'école à la vie adulte (TÉVA) des jeunes handicapés : quelles sont les meilleures pratiques pour le Québec? » identifie plusieurs bonnes pratiques dans les domaines suivants :

- 1) planification axée sur l'élève
- 2) soutien au développement de l'élève
- 3) collaboration intersectorielle
- 4) engagement de la famille
- 5) structure du programme

Certains appellent à ce que les établissements postsecondaires soient davantage impliqués dans le soutien des transitions postsecondaire-marché du travail, par exemple en proposant des plans d'intervention et un soutien personnalisé aux personnes en ayant besoin.

Enjeu 4 – Programmes et mesures pour les personnes ayant des incapacités

Approches

Les programmes et les mesures en matière d'emploi sont généralement développés en fonction d'une approche visant à stimuler l'offre, c'est-à-dire changer les règles du marché de telle sorte de favoriser leur embauche, ou la demande de travail, c'est-à-dire veiller à la préparation des individus à assumer le rôle de personne travailleuse.

L'emploi soutenu emploie ces deux perspectives en plaçant rapidement les personnes ayant des incapacités en emploi et leur offrir ensuite un soutien individualisé afin de les y maintenir.

Emploi soutenu : deux formules

- 1. Soutien de base:** comprend l'ensemble du soutien nécessaire pour l'accueil, la formation, la communication et la résolution des situations difficiles pouvant survenir dans le cadre de la réalisation des tâches, de la gestion du stress, le respect des règles et des relations avec les personnes collègues et superviseures et
- 2. Soutien plus:** comprend tous les services offerts dans la première, ce à quoi s'ajoutent des interventions cognitivo-comportementales visant à améliorer le fonctionnement cognitif, les compétences sociales et les stratégies de résolution de problèmes.
 - La formule de base contribue davantage à l'obtention et le maintien en emploi que la réadaptation professionnelle et la préparation au marché du travail.
 - La formule plus s'est révélée utile pour celles éprouvant davantage de difficultés à entrer et se maintenir sur le marché du travail après trois mois.
 - Pour que les effets de ces deux formules se maintiennent dans le temps, il importe que le soutien offert soit offert pour toute la durée de l'emploi.
 - Les gouvernements canadien et québécois ne proposent pas l'emploi soutenu à l'ensemble des personnes ayant des incapacités sur son territoire.

Politiques, programmes et mesures

Les interventions en matière de préparation et d'emploi soutenu sont généralement efficaces et l'intensité des services offerts est positivement associée à l'occupation d'un emploi

Préparation à l'emploi :

1. chercher le succès à long terme plutôt qu'à court terme,
2. élargir les programmes soutenant la préparation individuelle à l'emploi à l'ensemble des acteurs du marché du travail,
3. offrir des services de soutien misant sur les forces des personnes et non leurs incapacités,
4. favoriser le développement de réseaux de soutien communautaire allant au-delà de la famille et
5. viser l'objectif d'une vie bonne et non seulement l'occupation d'un emploi.

Intégration en emploi :

1. surveiller davantage l'anxiété des personnes ayant des incapacités et référer celles traversant des périodes personnelles difficiles auprès des ressources appropriées,
2. favoriser l'acquisition de compétences sociales,
3. veiller à ce que l'attribution des services de soutien soit réalisée de manière davantage systématique, et moins à partir des seules demandes des employeurs et des personnes ayant des incapacités et
4. se centrer sur les employeurs ayant déjà des personnes ayant des incapacités à leur emploi.

Maintien en emploi :

1. intégrer un plus haut niveau de flexibilité afin de mieux accompagner les personnes ayant des incapacités épisodiques dans un changement en emploi ou devant se retirer temporairement afin d'éviter des baisses de revenus,
2. s'assurer que les crédits d'impôts et autres exemptions soient suffisants,
3. veiller à ce que l'accès aux programmes de soutien ne soit pas basé sur leurs revenus,
4. favoriser la portabilité des programmes de soutien en emploi d'une région à l'autre et
5. donner accès à des programmes de formation tout au long de la vie.

Il est recommandé qu'ils soient :

- plus sensibles à leurs besoins et disposant de critères d'admissibilité plus faciles à comprendre,
- plus cohérents entre eux et flexibles face aux changements personnels (problème de santé, invalidité, retraite, etc.),
- plus faciles à naviguer dans un contexte où les critères d'admissibilité changent d'un programme à l'autre et
- plus inclusifs de manière à soutenir leur participation au marché du travail.

Enjeu 5 – Programmes et mesures pour les personnes ayant des incapacités

Statistiques

- 87% des organisations considèrent que l'adoption et la mise en place de politiques et de pratiques inclusives liées au handicap s'alignent avec leurs objectifs d'affaires
- 64% d'entre elles indiquent souhaiter donner une chance aux personnes ayant des incapacités.
- 30% seulement des entreprises privées canadiennes ont des politiques et 18% ont des programmes de formation sur la question du handicap pour leurs personnes employées.

Besoins des milieux d'emploi

Personnes gestionnaires et superviseures :

1. d'informations, de formations, de conseils et
2. de programmes publics soutenant la mise en accessibilité des milieux d'emploi et l'accommodement.

Gouvernements:

1. mieux communiquer aux employeurs les programmes de soutien qui leur sont disponibles,
2. offrir davantage de sensibilisation et de formations en matière de développement de milieux d'emploi inclusifs,
3. soutenir le développement de réseaux d'échanges entre employeurs afin de diffuser leurs connaissances, leurs outils et leurs pratiques,
4. développer de nouveaux programmes encourageant les employeurs à recruter et développer des milieux de travail inclusifs,
5. mettre en place des guichets uniques et un système de navigation simple facilitant l'accès des organisations aux programmes et aux services et
6. développer des centres d'expertises en matière d'accessibilité et faire la promotion des succès en matière d'inclusion des personnes ayant des incapacités.

Solutions à déployer par les organisations

1. développer des politiques EDI et s'assurer d'y intégrer les enjeux associés au handicap,
2. adopter des objectifs précis en matière de recrutement, d'embauche, d'intégration et de maintien en emploi et en effectuer le suivi,
3. maintenir une communication ouverte quant aux difficultés qu'elles et ils rencontrent,
4. mettre sur pied des groupes d'échanges et de soutien et proposer du mentorat et
5. donner des formations EDI comprenant une composante « handicap » à l'ensemble de leur personnel.

Enjeu 6 – Accès durable à la fonction publique

Engagements des États canadien et québécois

- 323 organismes publics sont assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Son respect leur requiert de mettre en place un Programme d'accès à l'égalité et adopter une série de mesures visant, notamment, à favoriser l'embauche de personnes ayant des incapacités.
- La Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada a pour objectif d'embaucher 5000 personnes ayant des incapacités d'ici 2028
- La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics établit à 10,5% la cible de représentation des personnes ayant des incapacités dans la fonction publique québécoise.

Statistiques

- Les personnes ayant des incapacités comptent pour 0,8% de la fonction publique québécoise (0,8%).
- Les Régies intermunicipales de police (0,3%) et les établissements de la santé et des services sociaux (0,5%) sont les organismes publics dans lesquels elles sont le moins présentes.

Solutions pour améliorer l'efficacité des politiques et programmes

Fonction publique fédérale :

1. accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes ayant des incapacités,
2. améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti,
3. rendre les technologies de l'information et des communications accessibles et
4. fournir aux fonctionnaires des outils pour concevoir des programmes et des services accessibles.

Fonction publique québécoise :

1. utiliser une définition plus inclusive de « personne handicapée » reconnaissant l'environnement comme une dimension incontournable,
2. opérer une distinction entre les notions d'« aménagement » et d'« accommodement raisonnable »,
3. promouvoir des mesures pour encourager les personnes ayant des incapacités à s'auto-identifier,
4. n'exiger un examen médical ou administrer un questionnaire médical d'embauche que dans le cas où ces derniers sont essentiels à la réalisation des tâches centrales d'un emploi,
5. ajouter l'obligation de mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux et la Loi sur l'instruction publique,
6. renforcer l'imputabilité et la reddition de compte des établissements de la santé et des services sociaux et de ceux de l'éducation, en impliquant davantage les sous-ministres,
7. intégrer les objectifs poursuivis et les résultats des programmes d'accès à l'égalité dans le rapport annuel de gestion que les organismes publics ont à rendre,
8. réviser les règles, pratiques et politiques d'emploi et mesurer leur impact et l'efficacité des nouvelles mesures adoptées en matière de dotation,
9. former le personnel des ressources humaines aux pratiques de recrutement sans discrimination et les les gestionnaires à l'obligation d'accommodement raisonnable.

Enjeu 7 – Impacts du virage numérique, de l'intelligence artificielle et de la COVID-19

Importance des technologies de l'information et de la communication

- Importance d'assurer l'accès à des technologies et des contenus accessibles,
- Les personnes ayant des incapacités sensorielles et cognitives requièrent davantage d'aides technologiques. Elles s'en trouvent désavantagées sur le marché du travail.

Risques associés aux technologies de l'information et de la communication

1. Coûts associés à l'acquisition, la mise à jour et le maintien des aides technologiques
2. Manque de connaissances et de formation en lien avec leur utilisation
3. Obsolescence

Solutions pour faciliter l'accès aux technologies de l'information et de la communication

1. Lois contraignant les entreprises à développer des technologies de l'information et des contenus d'emblée accessibles.
2. Politiques obligeant les organismes publics à se procurer des technologies respectant les normes d'accessibilité existantes.
3. Augmentation du financement des programmes publics pour soutenir l'acquisition aux technologies et aux aides technologiques par les organisations et les personnes ayant des incapacités.

Promesses de l'intelligence artificielle pour le recrutement

1. Analyse des processus d'embauche et évaluation des candidatures retenues en fonction de la diversité.
2. Rédaction d'offres d'emploi pleinement accessibles et de contrats de travail en langage simplifié.
3. Soutien à la complétion des formulaires requis pour soumettre sa candidature.
4. Proposition de profils des personnes possédant les compétences les plus pertinentes, sans égard à leurs autres caractéristiques personnelles.

Risques associés à l'intelligence artificielle

1. Développer souvent à partir d'une représentation de l' « utilisateur idéal » ou de l' « employé idéal ».
2. Amplification des problèmes associés au maintien de leur vie privée ou au rejet de leurs candidatures parce qu'elles n'ont pas acquis leurs connaissances et leurs compétences traditionnellement.
3. Surveillance accrue de la productivité (comptage des touches pressées, suivi de la navigation Internet, observations par webcam, etc.

Solutions pour développer une intelligence artificielle inclusive

1. Implication des personnes ayant des incapacités dans leur développement.
2. Intégration des enjeux de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité dès l'étape de la conception.
3. Respect des normes et les standards en matière d'accessibilité et respecte les droits des personnes ayant des incapacités.
4. Déploiement basé sur la contribution à l'innovation ou l'efficacité des processus et des services.
5. Permettre de choisir les informations personnelles partagées, ainsi que de les voir, les changer et les retirer.
6. Création de systèmes de recrutement et d'embauche mettant de l'avant les forces et les expériences uniques des personnes ayant des incapacités.