

Fiche 20 : Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

(2008)

La fiche résume brièvement les dispositions contenues dans la stratégie. Vu que le document traite de l'ensemble des personnes handicapées et de certaines spécificités ne concernant pas les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme, le document n'est résumé que partiellement.

Par ailleurs la stratégie constitue un plan d'action sur 10 ans, allant de 2008 à 2018, dont seulement les 4 premières années sont détaillées. Ce document demeure intéressant pour ses propositions, mais celles-ci devraient être analysées en rapport avec les résultats, ce que nous ne ferons pas ici.

Enfin une autre stratégie nationale est maintenant sortie pour les années 2019-2024 et fait suite à celle-ci.

Les personnes handicapées sont l'un des segments de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi. Les personnes sont sous-représentées dans la population active et sont moins scolarisées, les plus touchées par la pauvreté et l'exclusion sociale.

La stratégie vise la participation des personnes handicapées au marché du travail : chance égale d'acquies un emploi et une autonomie financière et de contribuer au devenir de la société québécoise. Elle exige une action concertée et une mobilisation de l'État, des acteurs du marché du travail.

1- Un objectif commun :

Issu de la commission des partenaires du marché du travail soit des associations patronales, syndicales, représentants du milieu de l'éducation et du milieu communautaire.

Le taux d'emploi sera l'indicateur clé. On mesurera la progression en évaluant l'évolution de l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité. L'objectif est d'atteindre une réduction de 50% de l'écart.

Les acteurs interpellés : État en tant que fournisseur de services et comme employeur, employeurs, autres travailleurs, OC, services spécialisés de main-d'œuvre, RSSS dont les centres de réadaptation, les entreprises adaptées, le CAMO (comité d'adaptation de la main-d'œuvre), les associations patronales et syndicales. Sans compter la responsabilité des PH vis-à-vis de leur démarche d'intégration en emploi.

On invoque **la méconnaissance et les préjugés comme des obstacles majeurs** à l'emploi des PH, en considérant que les exigences actuelles du marché du travail

(productivité accrue, qualification, flexibilité) sont incompatibles avec les besoins d'adaptation des PH.

L'action doit toucher : la sensibilisation de la population et des acteurs du marché du travail, la reconnaissance du potentiel des PH, le développement de leurs compétences, la neutralisation des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi.

La stratégie doit être associée **au pacte pour l'emploi**, projet qui favorise une plus grande cohésion entre les besoins de main-d'œuvre signifiés par les entreprises et les conditions d'intégration et de maintien en emploi des Québécois.

L'objectif est national, mais les contributions sont régionales. D'où une mobilisation régionale, notamment les tables de concertation régionales pour l'intégration au travail des personnes handicapées.

Les principes de base : 1) l'intégration en emploi est un investissement en capital humain et une source d'économies pour le Québec, 2) le choix d'une approche inclusive, 3) l'utilisation d'une approche différenciée selon les sexes, 4) la souplesse dans le développement et la mise en œuvre des interventions, 5) la participation des PH ou des personnes qui les représentent au développement et à la mise en œuvre de projets, 6) la responsabilité individuelle de la PH dans sa démarche.

2- Un gouvernement qui agit :

Plans d'action en faveur des personnes handicapées : obligatoires pour les ministères, organismes publics qui emploient plus de 50 personnes, et les municipalités de plus de 15 000 habitants. 44% des plans contenaient des mesures favorisant l'accès à l'emploi en 2008.

L'accès à l'égalité à l'emploi dans la fonction publique : cible de représentativité des PH : 2% pour le personnel régulier; + objectif d'embauche des groupes cibles : 25% pour tous les groupes cibles pour tous les statuts d'emploi. Les PH font maintenant partie des groupes cibles. S'ajoutent des activités de diffusion de l'information, de promotion et de bilan. En outre, possibilité de stage de 12 mois dans le cadre du programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées, avec possibilité de participer aux concours réservés et aux postes occasionnels et réguliers.

Le programme d'obligation contractuelle : l'obligation d'avoir un programme d'accès à l'égalité en emploi s'impose aux entreprises employant plus de 100 personnes lorsqu'elles obtiennent un contrat du gouvernement ou une subvention de 100 000\$ et plus. Les PH font partie des groupes cibles, en compagnie des femmes, des minorités visibles, et des autochtones.

L'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics : un programme d'accès à l'égalité en emploi est exigé pour tous les organismes publics de plus de 100 employés. C'est la Commission des droits de la personne qui est responsable de l'application de cette

loi. 487 organismes sont concernés en 2008, dont 226 dans le RSSS. Même chose pour les municipalités embauchant plus de 100 employés, soit 55 municipalités.

3- Sensibilisation de la population et des acteurs du marché du travail

Campagne de mobilisation en faveur des personnes handicapées : en donnant une image positive des PH axée sur leurs capacités. À partir d'exemples, par des activités régionales de promotion. Campagnes de sensibilisation dans le cadre du Pacte pour l'emploi et également de l'OPHQ.

Semaine québécoise des personnes handicapées : avec la collaboration d'Emploi Québec et du CAMO,

Reconnaissance publique : à partir de 2009, récompenses des personnes et organisations qui ont démontré des efforts particuliers.

4- Reconnaissance et développement du potentiel des personnes handicapées :

Le niveau de scolarité des PH est nettement plus faible que celui des personnes sans incapacités. La situation des femmes est plus défavorable. Il importe d'agir sur l'intégration scolaire dès le plus jeune âge. **La reconnaissance et le développement du potentiel sont nécessaires pour assurer l'égalité sur le marché du travail.**

Pour une meilleure formation initiale : l'intégration scolaire est une condition préalable et essentielle à l'intégration future au marché du travail.

Mesures du MELS : politique d'adaptation scolaire, programmes de formation destinés aux élèves ayant une DI, documentation pour les intervenants, mesures de soutien, financement de base plus élevé et allocations supplémentaires pour l'organisation des services et l'achat de matériel adapté, mesures d'adaptation des conditions de passation des épreuves ministérielles. Mise en place du parcours de formation axé sur l'emploi au 2^e cycle du secondaire avec 2 formations : formation préparatoire au marché du travail et formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé.

Formation professionnelle et technique : Très faible présence des PH dans ce secteur. En 2009, le MELS produira un inventaire, par secteurs d'activités et par programmes d'études des métiers et professions techniques les plus accessibles aux PH.

Enseignement supérieur : voir le détail dans le texte

Aide financière aux études : voir plus de détail dans le texte

Importance de l'orientation scolaire et professionnelle : information et sensibilisation des conseillers en orientation professionnelle.

Transition-école vie active : continuité et arrimage des interventions des différents réseaux afin que les jeunes handicapés ne se retrouvent pas en situation d'inactivité la fin de leur scolarisation. **Ensemble coordonné et planifié d'activités axées sur l'accompagnement des élèves dans la réalisation de leurs projets, à la sortie de l'école, principalement au regard de la situation professionnelle, de la transformation de son réseau social, de ses loisirs, de sa participation à la communauté et dans la poursuite d'activités éducatives.**

Sous la responsabilité du MELS, du MESS et du MSSS, ainsi que de l'OPHQ.

L'éducation des adultes et l'accès à la formation continue :2002 : politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue qui avait 4 objectifs : assurer la formation de base aux adultes, maintenir et rehausser le niveau de compétence, valoriser les acquis et les compétences par une reconnaissance officielle, lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance. En 2008, on en était à rendre public le 2^e plan d'action.

5- La neutralisation des obstacles à l'intégration

En général, les personnes sont embauchées pour leurs compétences, leur qualification et leur expérience. Pour les PH d'autres éléments arrivent en ligne de compte : discrimination et préjugés, facteurs environnementaux (accessibilité), absence de transport, facteurs organisationnels (pratiques d'embauche et sélection du personnel, organisation du travail et adaptation des tâches).

Encourager et soutenir les employeurs

C'est-à-dire 230 000 employeurs de petites entreprises qui constituent 90% des entreprises québécoises.

Service d'assistance aux employeurs offert par emploi Québec, service d'information et de référence, activités de conseil en concertation avec le CAMO.

Rehaussement du financement des CIT. À ce jour, 21.5 millions pour 4000 personnes. Ajout prévu : 3.3 millions par an sur 5 ans : 2750 personnes supplémentaires au bout de 5 ans.

Augmentation de l'utilisation de la déduction fiscale liée aux dépenses d'adaptation des lieux de travail : déduction l'année de l'engagement des sommes plutôt que déduction pour amortissement.

Création de 825 nouveaux emplois en entreprises adaptées. 44 entreprises adaptées au Québec, 4400 emplois dont 3200 occupés par des PH. 50 millions. Injection de 33.5 millions pour arriver à 825 nouveaux emplois en 5 ans.

Passerelles entre l'emploi adapté et l'emploi standard : compagnonnage, jumelages d'entreprises, formation de la main-d'œuvre handicapée.

Des mesures pour soutenir et accompagner les PH

Mesures incitatives à l'emploi : encouragement des prestataires du programme de dernier recours pour accepter un emploi : abolition de la limite de revenu mensuel de 1500\$ pour 48 mois pour conserver le carnet de réclamation. +prime au travail pour les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi et supplément pour les prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours.

Un soutien et un accompagnement de qualité : 37 services spécialisés de main-d'œuvre ont une entente.

Programme PAAS: volet devenir et volet interagir

Meilleur arrimage des services : l'insertion professionnelle des PH est souvent l'affaire de plusieurs personnes ou organismes issus de plus d'un réseau. Nécessite un arrimage entre le MSSS et le MESS : travaux qui commenceront en 2008 par clarification des rôles au sujet du parcours vers l'emploi et du parcours de participation sociale. + analyse à venir sur le parcours des personnes en stage et supervisées par le RSSS + ententes de collaboration à venir avec partage des responsabilités.

Des actions complémentaires

Activités du service d'accueil, d'information, de référence de soutien et conseil de l'OPHQ : rapport annuel des activités qui concernent l'emploi.

Transport : obstacle majeur. Augmentation de l'enveloppe budgétaire du MTQ aux municipalités.

3- Des mécanismes de suivi

Les mécanismes prévus par la loi

Rapport au gouvernement par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (révision de la stratégie en décembre 2009.+portrait de la situation de l'emploi des PH.

Plans d'action des ministères et organismes publics : qui rendra compte de leurs actions pour favoriser l'emploi des PH

Le suivi de la concertation régionale

Sous la responsabilité des directions régionales d'emploi-Québec. Premier bilan attendu pour mars 2013

Deux rapports

Bilan de la stratégie attendu pour 2013 + portraits de la participation des PH au marché du travail. Il y aura ajustement des interventions. Un deuxième rapport en 2018.

L'évolution de la situation des PH sur le marché du travail

Examen de la situation de l'emploi des PH sous plusieurs angles dont celui de la nature des incapacités.

Portrait de la situation des PH sur le marché de l'emploi en 2011, 2013, 2016 et 2018.

Une annexe récapitule les 61 actions retenues.