

Intégration en emploi des personnes handicapées

L'action gouvernementale au Québec

Plan de la présentation

1. Le cadre législatif au Québec
2. Situation en emploi et parcours offerts aux personnes handicapées
3. Une première Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées
4. Des enjeux à surveiller et des actions à poursuivre
5. Une nouvelle stratégie pour relever ces défis



Partie 1

Le cadre législatif au Québec

Loi de 1978

1976 : *Charte des droits et libertés de la personne*

- Garantit à toute personne le droit à l'égalité;
- Interdit toute forme de discrimination fondée sur le handicap ou sur l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

1978 : *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*

- Mise en place de véritables conditions à l'exercice du droit à l'égalité;
- Responsabilisation des acteurs publics et privés;
- Développement de toute une gamme de programmes et de services visant l'intégration scolaire, professionnelle et sociale;
- Création de l'Office des personnes handicapées du Québec.

Actualisation de la *Loi*

2004 : Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale

- **Modernisation de la définition d'une personne handicapée**
 - Agir sur l'environnement physique et social pour lever les obstacles à la participation sociale.
- **Responsabilisation accrue de l'ensemble des acteurs publics et privés dans divers domaines**
 - Accès aux documents et aux services offerts au public;
 - Approvisionnement en biens et services accessibles;
 - Accessibilité du transport en commun;
 - Accessibilité des immeubles.
- **Renforcement des devoirs et des pouvoirs de l'Office**

Actualisation de la loi

Article 63 : Principale responsabilité inscrite dans la loi en matière d'emploi

- Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale doit élaborer une stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées par la mise en place d'objectifs de résultats.

Introduction de leviers complémentaires :

- Ajout des personnes handicapées dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi;
- Plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées.

Programmes d'accès à l'égalité en emploi

- Programmes créés pour que les membres des groupes victimes de discrimination soient représentés équitablement dans tous les types d'emploi d'une organisation.
- Organisations assujetties : sociétés d'État, municipalités, organismes du réseau de la santé et de l'éducation, certaines entreprises privées de plus de 100 employés.
- Sous la responsabilité de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Plans d'action annuels à l'égard des personnes handicapées

- Organisations assujetties : ministères et organismes publics qui emploient au moins 50 personnes et municipalités du Québec de 15 000 habitants et plus.
- Moyen privilégié pour identifier et réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans différents domaines, dont l'emploi.

Une politique gouvernementale d'envergure

En 2009 : Politique À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité


- Treize résultats à atteindre d'ici 2019 et onze priorités d'intervention pour orienter l'action gouvernementale et s'attaquer aux obstacles.

En matière d'emploi, l'Office s'appuie notamment sur :

- Deux résultats : accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail, sans discrimination, et améliorer le revenu des personnes handicapées.
- Deux priorités d'intervention : agir contre la pauvreté des personnes handicapées et de leur famille et accroître l'accès, la complémentarité et la coordination des services.

Rôle de l'Office

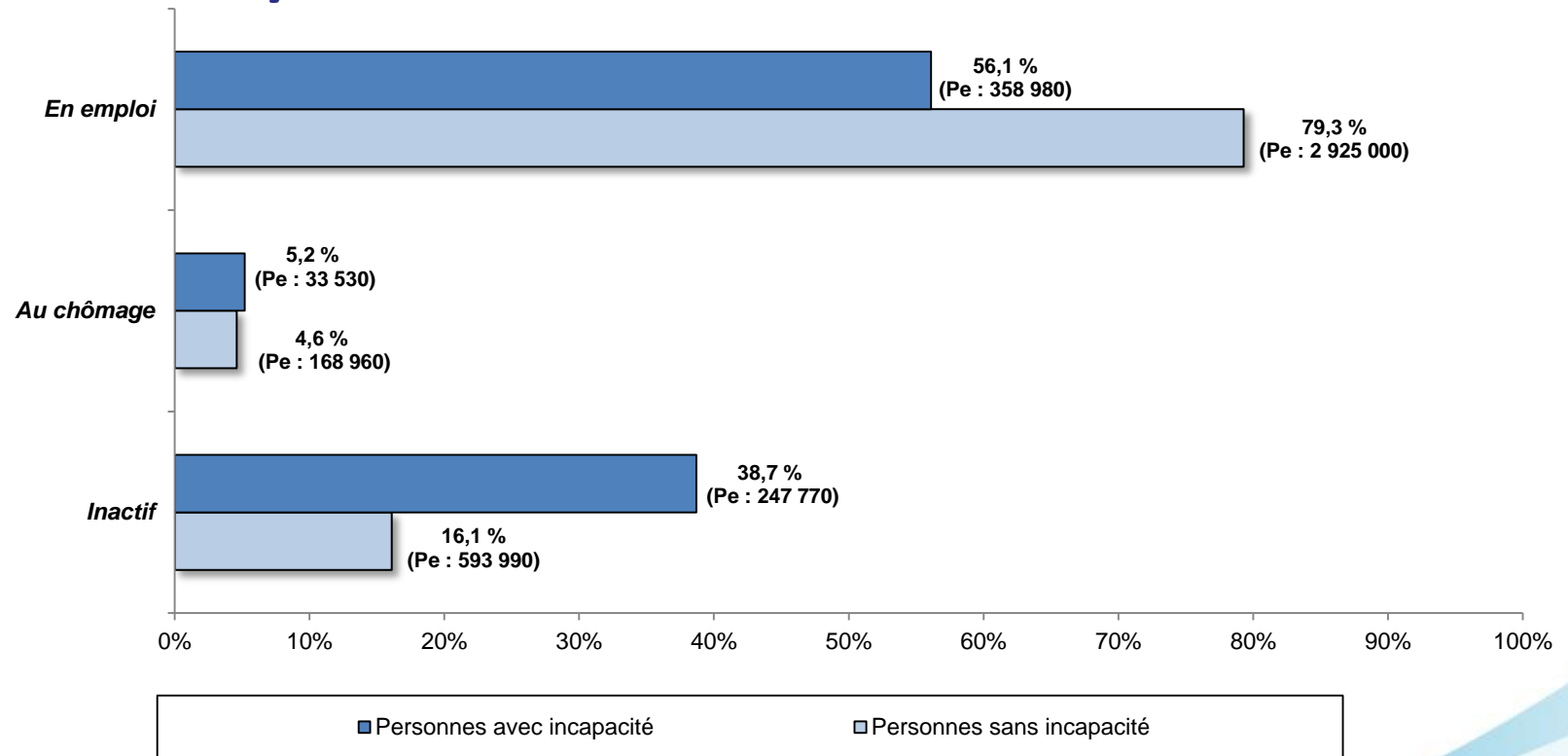
- Coordination/concertation : contribue à plusieurs instances de concertation régionale dont les travaux ont une incidence sur l'emploi.
- Soutien-conseil : participe activement à l'élaboration et à la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- Évaluation/recherche : mandaté pour suivre la mise en œuvre de la politique À part entière et d'en évaluer son efficacité. Prochains rapports à venir sur l'emploi.
- Services directs aux personnes handicapées.



Partie 2

Situation en emploi et parcours offerts aux personnes handicapées

Situation en emploi des personnes handicapées au Québec (25 à 64 ans)



Activités socioprofessionnelles



- Pour les personnes handicapées dont les incapacités limitent significativement la possibilité d'occuper un emploi.
- Activités de jour ou d'intégration communautaire, ateliers de travail, plateaux de travail, etc.
- But : Développer l'autonomie, avoir des contacts sociaux, participer à des activités variées et stimulantes, obtenir une reconnaissance financière ou matérielle pour le travail fourni.

Entreprises adaptées

- Pour les personnes handicapées qui ont d'importantes incapacités ou des difficultés majeures d'adaptation en milieu de travail standard, mais en mesure d'occuper un emploi.
- Organisme à but non lucratif ou coopérative employant en tout temps au moins 60 % de personnes handicapées. Soutenus par Emploi-Québec par le biais du Programme de subventions aux entreprises adaptées.
- But : créer et maintenir des emplois de qualité dans un environnement de travail adapté.

Intégration sur le marché régulier

- Parmi les personnes handicapées en mesure d'intégrer un emploi régulier, certaines nécessiteront un accompagnement et des mesures de soutien financier.
- Mesure Contrat d'intégration au travail : permet de rembourser à l'employeur les frais encourus pour les adaptations.
- But : favoriser l'égalité d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées.



Partie 3

Une première Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Mise en œuvre de la Stratégie

- Stratégie 2008-2013 avec 61 actions prises par différents ministères.
- Bilan publié en 2013 : certaines mesures phares ont permis des avancées.
 - Mesure Contrat d'intégration au travail et le Programme de subventions aux entreprises adaptées;
 - Deux incitatifs au travail : Prime au travail adapté et Supplément pour le retour au travail.

Des mesures à portée générale complémentaires

Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023

- Hausse des exemptions de revenu de travail pour les personnes et les familles prestataires de l'aide financière de dernier recours.
- Bonification de la prime au travail adapté et du Supplément pour le retour au travail.
- Accès accru à des services-conseils pour les employeurs.

Des mesures à portée générale complémentaires



Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023

- 47 mesures pour relever le défi de la rareté de la main-d'œuvre;
- Montants supplémentaires pour le Programme de subventions aux entreprises adaptées et le Contrat d'intégration au travail.



Partie 4

Des enjeux à surveiller et des actions à poursuivre

La disponibilité des données



Disposer de données fiables est essentiel :

- Pour connaître les besoins des personnes handicapées afin de développer des programmes qui y répondent;
- Pour développer des données de gestion de programmes : évaluer leur performance et documenter les meilleures pratiques.

Disponibilité des données - Actions



Études menées par l'Office

- Étude sur la population des personnes avec incapacité inactives susceptibles d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail;
- Étude sur les facteurs qui nuisent ou facilitent l'intégration, le maintien et la progression en emploi des personnes handicapées.

Étude subventionnée par l'Office

- Étude visant à approfondir les connaissances des enjeux liés à la participation à la formation professionnelle des élèves handicapés.

La situation des jeunes handicapés

- Demande d'aide financière de dernier recours au lieu de s'orienter vers le marché du travail.
- Une réflexion sur les moyens les plus opportuns pour prévenir leur entrée à l'aide financière de dernier recours s'impose.

Situation des jeunes handicapés

- Actions

- Mieux préparer les jeunes handicapés par la planification de la transition de l'école vers la vie active (TEVA).
- L'Office contribue de diverses façons à soutenir la mise en place de démarches TEVA auprès de partenaires nationaux, régionaux et locaux.
- Actions de l'Office au plan individuel et collectif.

Développement de l'employabilité



Soutien dans la démarche d'intégration et de maintien en emploi

- L'accompagnement individualisé gagnerait à être renforcé auprès de certaines personnes handicapées.

Formations adaptées

- Les formations adaptées aux personnes handicapées visent à accroître le développement de leurs compétences et à répondre aux besoins de main-d'œuvre.

Développement de l'employabilité -

Actions

Déploiement de formations adaptées

- Budget de 450 000 \$ annuellement pour financer des initiatives régionales de formation adaptée pour les personnes handicapées.
- L'Office collabore à la mise sur pied, à la concertation et à la promotion de projets de formations adaptées dans diverses régions.
- L'Office mettra en place un répertoire de bonnes pratiques en matière de développement des compétences des personnes handicapées.

Condition de réussite : mobilisation des partenaires des différents réseaux (emploi, éducation, santé et services sociaux, milieu communautaire, etc.)

Rendre avantageux le travail pour les personnes handicapées à faible revenu

- Importance d'offrir des mesures incitatives pour augmenter le revenu des personnes qui participent à des activités de développement de l'employabilité.
- Reconnaissance de la prestation de travail effectué par des personnes handicapées dans un programme d'activités communautaires.

Rendre avantageux le travail pour les personnes handicapées à faible revenu - Actions

- L'augmentation des incitatifs financiers pour favoriser les revenus de travail des personnes handicapées bénéficiaires de l'aide sociale.
- Analyse de la contribution au soutien au revenu du régime fiscal québécois et des autres transferts sociofiscaux pour les travailleurs handicapés à faible revenu.

Employeurs : une sensibilisation et un accompagnement accrus

- Certains employeurs ont encore des réticences face à l'embauche de personnes handicapées.
- Méconnaissance des capacités et du potentiel de travail des personnes handicapées.
- Méconnaissance des programmes et ressources à leur disposition pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi.

Employeurs : une sensibilisation et un accompagnement accrus - actions

- Projet pilote dirigé par le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH).
- Formation « Comment améliorer le processus d'embauche des personnes en situation de handicap ».
- Campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs.



Partie 5

Une nouvelle stratégie pour relever ces défis

Stratégie 2019-2024 pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées – Budget préliminaire

Pour permettre :

- Un accès accru aux programmes et services;
- Un soutien coordonné des différents réseaux aux personnes.

64,8 millions de dollars sur 5 ans

- Ajout de 400 postes au Programme de subventions aux entreprises adaptées;
- Ajout de 500 participantes et participants réguliers à la mesure Contrat d'intégration au travail.

15 millions de dollars sur 5 ans

- Octroyés au ministère de la Santé et des Services sociaux pour diversifier l'offre; de services socioprofessionnels aux adultes ayant un TSA ou une DI.

En conclusion

L'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées est un enjeu de taille.

Pour relever les défis :

- Prévoir des actions dans différents domaines : formation, accessibilité des lieux, transport, etc.;
- Responsabilisation des acteurs et travail de partenariat;
- Culture de suivi et d'évaluation.



MERCI!