

RÉSUMÉ

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE À PART ENTIÈRE : POUR UN VÉRITABLE EXERCICE DU DROIT À L'ÉGALITÉ

L'EMPLOI



RÉSUMÉ

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE À PART ENTIÈRE : POUR UN VÉRITABLE EXERCICE DU DROIT À L'ÉGALITÉ

L'EMPLOI

RÉDACTION

Mélanie Deslauriers

Patricia Lamotte

Agathe Richard-Dallaire

Analystes-conseils

Direction de l'évaluation, des analyses
et des statistiques

COLLABORATION

Lucie Dugas

Coordonnatrice

Direction de l'évaluation, des analyses
et des statistiques

Marie-Claire Major

Olivier Millaire Lafantaisie

Analystes-conseils

Direction de l'évaluation, des analyses
et des statistiques

Lucie Sarrazin

Vanessa Marquis

Techniciennes en statistiques et aux plans d'action

Direction de l'évaluation, des analyses et
des statistiques

Catherine Bourgault

Annie Mercure

Mélissa Lord-Gauthier

Conseillères

Direction du développement et de
l'intervention stratégique

SUPERVISION

Isabelle Émond

Directrice de l'évaluation, des analyses
et des statistiques

ÉDITION

Secrétariat général communications
et affaires juridiques

RÉVISION LINGUISTIQUE ET MISE EN PAGE

Sheila Lotay

DATE

Le 27 octobre 2021

RÉFÉRENCE SUGGÉRÉE

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU
QUÉBEC (2021). *Évaluation de l'efficacité de la
politique gouvernementale À part entière : pour
un véritable exercice du droit à l'égalité : l'emploi*,
Drummondville, Secrétariat général communications
et affaires juridiques, L'Office, 14 p.

Dépôt légal - 2021

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-550-90578-3 (version PDF)

ISBN 978-2-550-90579-0 (version texte électronique)

ISBN 978-2-550-90580-6 (version braille)

ISBN 978-2-550-90581-3 (version caractères agrandis)

ISBN 978-2-550-90582-0 (version LSQ)

Office des personnes handicapées du Québec

309, rue Brock, Drummondville (Québec) J2B 1C5

Téléphone : 1 800 567-1465

Téléscripteur : 1 800 567-1477

www.ophq.gouv.qc.ca

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrières.	1
Aide financière de dernier recours et accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi	3
Accès à l'égalité en emploi	3
Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées	4
JUGEMENT SUR L'EFFICACITÉ DE LA POLITIQUE	5
CONSTATS ET RECOMMANDATIONS	7
Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière	7
Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées	12
ACTIONS POSÉES PAR LE MTESS DE 2017-2018 À 2020-2021	13

INTRODUCTION

Le présent document résume les principaux résultats du rapport d'évaluation de l'efficacité de la politique À part entière portant sur l'emploi. Ce rapport est lié au résultat attendu de la politique qui vise à accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, sans discrimination, dans des conditions équivalentes à celles des autres personnes.

Le rapport présente d'abord un portrait général de la situation sur le marché du travail des personnes avec incapacité ainsi que d'autres aspects liés à l'emploi (conditions de travail, besoins en aménagement adaptés en milieu de travail, obstacles à la recherche d'emploi, discrimination, etc.) à l'aide d'indicateurs provenant de grandes enquêtes populationnelles et de données administratives. Ce portrait montre qu'en 2016 les personnes avec incapacité âgées de 15 à 64 ans sont moins souvent en emploi que celles sans incapacité (55 % c. 75 %) et sont plus souvent inactives (40 % c. 20 %), c'est-à-dire qu'elles n'occupent pas d'emploi et n'en cherchent pas un. Le Québec arrive d'ailleurs au septième rang des dix provinces canadiennes pour ce qui est du taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité (55 %). Toutefois, lorsqu'un indicateur de comparaison des juridictions prenant en compte le taux d'incapacité est utilisé, le Québec se classe au premier rang des dix provinces canadiennes relativement à la performance en matière d'emploi des personnes avec incapacité.

>>> Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrières

Les consultations à l'origine de l'élaboration de la politique ont permis d'identifier sept obstacles en lien avec le développement de l'employabilité, l'intégration, le maintien en emploi et la progression de carrière des personnes handicapées.

Sur le plan de l'information sur les programmes et sources de financement disponibles pour appuyer la formation en emploi et de l'accès des personnes handicapées à des formations, les données présentées dans le rapport montrent que l'obstacle est toujours présent. En effet, peu d'actions ont été réalisées pour informer les personnes handicapées et leurs employeurs des programmes et sources de financement en matière de formation en emploi (par exemple la mise sur pied du service d'assistance aux employeurs par Services Québec); tandis que certaines actions ont été posées pour favoriser l'accès des personnes handicapées à des formations, mais celles-ci ont surtout été des initiatives locales.

À propos des besoins liés au développement de l'employabilité des personnes handicapées, à leur intégration, à leur maintien en emploi et à l'amélioration de leur niveau de qualification, une amélioration a été constatée, notamment par l'augmentation du nombre de personnes handicapées qui ont recours aux mesures et services d'emploi offerts par Emploi-Québec. Toutefois, le rapport souligne que le nombre de participants à la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) a, pour sa part, peu progressé. Par ailleurs, entre 2009-2010 et 2016-2017, les dépenses associées à la mesure CIT et à la mesure Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA) ont connu une hausse de 17 % et de 31 % respectivement tandis que les dépenses associées aux activités socioprofessionnelles offertes par le réseau de la santé et des services sociaux sont en baisse. Ainsi, l'obstacle demeure présent.

Quant à la reconnaissance des expériences acquises et des habiletés développées par les personnes handicapées lors d'activités socioprofessionnelles, aucune action n'a été réalisée à l'échelle nationale depuis 2009. Cet obstacle est toujours présent et il ne semble pas y avoir eu d'amélioration significative.

En ce qui concerne la complémentarité des rôles et des responsabilités des divers réseaux en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère de l'Éducation et l'Office ont planifié depuis 2009 plusieurs actions pour la parfaire. Cependant, le rapport montre que peu de ces actions ont été menées à terme puisque la plupart sont toujours en cours de réalisation. Cet obstacle ne semble pas avoir été réduit.

À propos d'assurer l'adaptation de l'organisation du travail pour tenir compte de l'apparition ou de l'aggravation des incapacités des personnes en emploi, l'analyse montre que minimalement 4,4 millions de dollars ont été versés par le gouvernement du Québec pour l'adaptation de poste de travail, principalement à travers les régimes d'indemnités administrés par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et la Société de l'assurance automobile du Québec. Cependant, l'analyse semble indiquer que les programmes assurantiels ne visent pas la majorité des personnes handicapées. De plus, il n'est pas rare que les personnes n'aient pas toutes les aides, services ou aménagements adaptés en milieu de travail dont elles ont besoin. L'obstacle semble toujours présent.

Pour ce qui est d'informer les employeurs au sujet de leurs responsabilités et de leurs obligations à l'égard de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées (incluant les mesures à appliquer), le service-conseil en matière d'accommodement raisonnable de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse permet, depuis 2009, aux employeurs qui le désirent d'être accompagnés dans leur recherche d'une solution exempte de discrimination et adaptée à leur situation. Toutefois, l'analyse montre que le nombre de demandes liées au motif de discrimination « handicap » adressé à ce service-conseil demeure relativement peu élevé. De plus, elle révèle que plusieurs travailleurs handicapés se font refuser les aménagements adaptés qu'ils demandent à leur employeur. Il semble que cet obstacle persiste.

Sur la question d'assurer, dans les entreprises adaptées, la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées qui en ont le potentiel et qui le désirent, les actions réalisées ont pris diverses formes : ajustements aux procédures de gestion des ressources humaines, développement de l'offre de formation destinée aux personnes employées, projets-pilotes de stages, etc. Par contre, l'analyse souligne que les données sur les transitions des personnes handicapées occupant un emploi subventionné par le PSEA vers un emploi non subventionné sont parcellaires et qu'il est difficile d'en tirer des constats. Elles semblent tout de même montrer que les avancées réalisées demeurent limitées et que, par conséquent, l'obstacle persiste.

>>> Aide financière de dernier recours et accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi

Lors de l'élaboration de la politique À part entière, deux obstacles relativement à l'aide financière de dernier recours et à l'accompagnement des personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi ont été identifiés. L'analyse montre que pour adapter le Programme de Solidarité sociale dans le but de favoriser l'intégration progressive des personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi, le MTESS a procédé à des modifications au Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles (notamment l'assouplissement des règles applicables au maintien du carnet de réclamation et de celles applicables dans le cas d'un éventuel retour à l'aide financière de dernier recours) et que divers incitatifs financiers ont été mis en place par le gouvernement du Québec (prime au travail adaptée, Supplément à l'intention des prestataires de longue durée quittant l'aide financière de dernier recours, puis Supplément à la prime au travail). Malgré cela, plusieurs personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi prestataires du Programme de solidarité sociale craignent toujours de se voir retirer leur carnet de réclamation ou d'avoir de la difficulté à prouver à nouveau qu'elles présentent des contraintes sévères à l'emploi si elles intègrent le marché du travail. Sur la question du soutien et de l'accompagnement de ces personnes dans le développement de leur employabilité et de leur intégration socioprofessionnelle, le rapport montre que les actions réalisées par le MTESS ont principalement concerné les Programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS), soit le remplacement en 2011 des PAAS Interagir et Devenir par le PAAS Action. Il montre également une diminution progressive de la participation aux PAAS parmi ces personnes. Cette baisse ne concerne toutefois pas le PAAS Réussir pour lequel le nombre de personnes participantes est en augmentation de 2009-2016 à 2016-2017. Ainsi, en dépit des actions posées par le MTESS qui ont permis certaines améliorations, les obstacles relatifs au programme d'aide financière de dernier recours destiné aux personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi et à leur accompagnement semblent être toujours présents.

>>> Accès à l'égalité en emploi

Des obstacles en lien avec l'accès à l'égalité en emploi ont été identifiés lors des consultations qui ont mené à l'élaboration de la politique À part entière. Sur la question d'assurer une plus grande cohérence en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées à l'intérieur des différentes législations concernées, le rapport montre qu'elles font désormais partie des groupes de personnes ciblés par le Programme d'obligation contractuelle. Cet obstacle a donc été levé. Pour sa part, l'analyse des actions réalisées pour assurer l'application des diverses dispositions législatives visant l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées révèle d'abord qu'il n'existe toujours pas de programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées dans la fonction publique québécoise. Elle révèle également qu'aucun objectif annuel d'embauche spécifique aux personnes handicapées n'a été établi pour les ministères et les organismes publics afin de soutenir l'atteinte de la cible fixée dans le Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées, soit 2% de personnes handicapées parmi le personnel de l'effectif régulier. Ainsi, dans l'ensemble, les obstacles en lien avec l'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées persistent.

>>> Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées

Lors des travaux de consultation menés dans le cadre de l'élaboration de la politique À part entière, il est ressorti que les personnes handicapées, leur famille, les syndicats, les employeurs et les employés étaient encore influencés par des représentations sociales négatives à l'égard de l'intégration en emploi des personnes handicapées. L'analyse révèle que plusieurs actions ont été réalisées à l'échelle locale, régionale et nationale afin de valoriser l'employabilité des personnes handicapées, surtout dans les premières années de mise en œuvre de la politique. Ces actions ont principalement concerné la sensibilisation de la population en général, des employeurs ou des personnes handicapées elles-mêmes. Toutefois, malgré les efforts déployés, les résultats portent à conclure que les personnes sont encore influencées par des représentations sociales négatives à cet égard.

JUGEMENT SUR L'EFFICACITÉ DE LA POLITIQUE

Comme suite de l'analyse de la contribution de la politique À part entière à la réduction des obstacles liés à l'emploi, un jugement sur son efficacité a été posé par le Comité de suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique. Ce comité est composé de représentants du Conseil d'administration de l'Office, des ministères et des organismes publics concernés, des organismes nationaux du mouvement d'action communautaire autonome des personnes handicapées et d'un expert international. Une rencontre du Comité s'est déroulée le 24 mars 2021. Il est pertinent de rappeler que, bien qu'étant un membre régulier du Comité, le MEQ n'a pas pris part à la rencontre. Les deux grandes questions encadrant les discussions étaient les suivantes :

- Question 1 : En vous basant sur les données, les analyses et les constats des rapports, considérez-vous que depuis 2009 les actions réalisées dans le cadre de la mise en œuvre de la politique À part entière ont produit des avancées significatives en lien avec le résultat attendu lié à l'emploi ?
- Question 2 : Est-ce que les recommandations proposées permettront d'obtenir des avancées significatives en lien avec l'emploi ?
 - Sous-question : Y a-t-il des recommandations qui vous apparaissent prioritaires ?

Au final, le Comité a conclu que, globalement, il y a eu peu d'avancées significatives en lien avec le résultat attendu lié à l'emploi. Malgré cela, il relève que des actions importantes ont été réalisées dans les premières années de mise en œuvre de la politique, notamment à travers les actions réalisées dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées lancée en mai 2008.

CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

>>> *Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière*

Étant donné que :

- Durant la période 2009-2010 à 2016-2017, peu d'actions ont été réalisées pour informer les personnes handicapées et leurs employeurs des programmes et sources de financement en matière de formation en emploi;
- Depuis 2008, Services Québec offre un service d'assistance aux employeurs afin de faciliter leur accès à l'information et aux ressources pouvant les aider dans leurs démarches pour l'embauche, l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées, ce qui peut inclure une assistance en lien avec l'aide financière et les différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation des personnes handicapées;
- De 2008-2009 à 2016-2017, selon le MTESS, au total 537 entreprises ont eu recours au service d'assistance aux employeurs pour obtenir de l'information en lien avec l'embauche, l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées. Il est cependant impossible d'estimer le nombre de ces demandes qui portaient spécifiquement sur l'aide financière et les différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation;
- Au début de la période de la mise en œuvre de la politique À part entière, les directions régionales de Services Québec ont fait la promotion de la mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) auprès des entreprises adaptées et des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO);
- Les organisations consultées sont unanimes sur le fait que les personnes handicapées et leurs employeurs n'ont pas suffisamment d'information sur l'aide financière et les différents programmes gouvernementaux disponibles pour appuyer la formation.

Recommandation 1

Il est recommandé que le MTESS et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) développent une stratégie de communication continue afin d'informer de façon récurrente les personnes handicapées et leurs employeurs des programmes et sources de financement disponibles en matière de formation en emploi.

Étant donné que :

- Des formations adaptées pour les personnes handicapées, notamment, en technique d'usinage, en vente-conseil, de commis de bureau, en soutien informatique, en entretien ménager, en alimentation et en horticulture ont été développées par des commissions scolaires et des directions régionales de Services Québec;
- Selon le MTESS, de 2016-2017 à 2018-2019, le ministère disposait d'un budget annuel de 450 000 \$ pour financer des projets de formation adaptée pour les personnes handicapées. Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le MTESS dispose, de 2019 à 2024, d'un budget additionnel 200 000 \$ pour ces projets (mesure 11). Les coûts reliés aux formations adaptées financées à même les budgets des directions régionales de Services Québec sont exclus de ce montant auxquels ils s'ajoutent;
- Les résultats de notre analyse des projets de développement des compétences professionnelles disponibles révèlent qu'il semble y avoir de tels projets dans la majorité des 17 régions du Québec en réponse aux besoins de leur territoire;
- Le MTESS prévoit, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, augmenter la participation des personnes handicapées à des formations adaptées (mesure 11).

Recommandation 2

Il est recommandé que le MTESS et la CPMT, dans le cadre de la réalisation de la mesure 11 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 visant l'augmentation de la participation des personnes handicapées à des formations adaptées, poursuivent leurs actions afin de s'assurer qu'il y ait des formations adaptées et diversifiées dans toutes les régions du Québec.

Étant donné que :

- L'acquisition d'une première expérience de travail ou de nouvelles expériences de travail permettent aux personnes de développer leur employabilité;
- Le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail vise à encourager les employeurs à offrir des stages en milieu de travail, notamment pour les personnes handicapées;
- Selon les données de Revenu Québec, relativement peu de sociétés ont bénéficié de ce crédit d'impôt pour avoir accueilli un stagiaire handicapé entre les années d'imposition 2011 à 2016, pour un montant minimal total accordé de 460 000 \$.

Recommandation 3

Il est recommandé que le ministère des Finances du Québec, Revenu Québec et le MTESS étudient les raisons de la faible utilisation du crédit d'impôt par les employeurs pour avoir accueilli un stagiaire handicapé en milieu de travail et apportent les ajustements requis pour mieux soutenir les employeurs dans leurs efforts d'embauche de personnes handicapées afin de leur offrir une première expérience de travail.

Étant donné que :

- Selon les données du MTESS, un nombre grandissant de personnes handicapées participent aux mesures et services publics d'emploi offert par Services Québec;
- La participation aux mesures et services publics d'emploi a un impact positif pour plusieurs personnes handicapées qui y ont recours puisqu'en moyenne, annuellement, près de 8 000 personnes handicapées ont occupé un emploi à la suite d'une participation à ces services;
- Les données administratives montrent que la proportion de personnes handicapées abandonnant avant d'avoir complété au moins une participation à une intervention des services publics d'emploi est en hausse pour les mesures autres que CIT et PSEA, passant de 9 % en 2009-2010 à 16 % en 2016-2017;
- Le MTESS mentionne outiller le personnel des centres locaux d'emploi (CLE) dans la prestation de services aux personnes handicapées, notamment pour favoriser une utilisation optimale des mesures Subvention salariale et CIT pour cette clientèle;
- Le MTESS prévoit, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, de développer les compétences des agents et agentes d'aide à l'emploi quant à l'offre de services et à la réalité des personnes handicapées (mesure 14);
- Le MTESS s'est engagé, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, à accroître la participation aux mesures et services d'emploi des prestataires du Programme de solidarité sociale de moins de 25 ans ayant des contraintes sévères à l'emploi (mesure 2).

Recommandation 4

Il est recommandé que le MTESS mette en œuvre un processus facilitant la participation des personnes handicapées aux services publics d'emploi incluant un accompagnement et un suivi personnalisé soutenus afin de réduire les risques d'abandon des personnes handicapées qui participent aux mesures et services publics d'emploi.

Étant donné que :

- Les dépenses associées à la mesure CIT ont progressé d'environ 17 % de 2009-2010 à 2016-2017, ce qui est supérieur à l'inflation enregistrée pour cette période (10,5%);
- Malgré leur croissance, les dépenses associées à la mesure CIT n'ont jamais atteint l'augmentation budgétaire de 16,4 millions de dollars prévue pour les cinq premières années de mise en œuvre de la Stratégie;
- Le nombre de participants actifs à la mesure CIT, qu'ils soient nouveaux ou que leur participation ait été renouvelée a progressé de 2,4 % de 2009-2010 à 2016-2017;
- Le MTESS prévoit, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, d'augmenter de 500 le nombre de nouveaux participants à la mesure CIT (mesure 10) ainsi que de rendre disponibles pour les élèves et les étudiants handicapés 360 emplois dans la mesure CIT (mesure 3).

Recommandation 5

Il est recommandé que le MTESS poursuive ses investissements à la mesure CIT afin d'assurer un budget suffisant pour de nouveaux participants à la mesure dans toutes les régions du Québec, en complément des nouveaux participants prévus dans le cadre des mesures 3 et 10 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.

Étant donné que :

- À notre connaissance, aucune action n'a été réalisée à l'échelle nationale pour développer des formules de reconnaissance des habiletés et des compétences développées par les personnes handicapées lors de la participation à des activités socioprofessionnelles;
- Selon un état de la situation produit par le MSSS, les usagers et les usagères demeurent généralement à long terme dans les activités socioprofessionnelles et ils obtiennent rarement un emploi dans un milieu de travail standard ou adapté;
- Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, le MSSS entend soutenir et accompagner les personnes handicapées qui participent à des stages ou à des plateaux de travail pour favoriser leur intégration au marché du travail (mesure 23).

Recommandation 6

Il est recommandé que le MSSS, en collaboration avec le MTESS, développe des formules de reconnaissance des expériences acquises et des habiletés développées dans le cadre des activités socioprofessionnelles.

Étant donné que :

- Selon les données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité* (ECI) de 2017, 20 % des personnes avec incapacité âgées de 15 à 64 ans ont mentionné qu'une cause liée au travail et 23 % qu'une blessure ou un accident était la principale cause de leur incapacité;
- On estime que minimalement 4,4 millions de dollars ont été versés pour l'adaptation de poste de travail dans le cadre de régimes publics d'indemnisations ou de la mesure CIT pour permettre à des personnes handicapées d'exercer leur emploi;
- Depuis 2009, peu d'actions ont été réalisées à l'échelle nationale pour adapter les tâches, les conditions de travail et les postes de travail dans les entreprises;
- Le MTESS s'est engagé, dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, à poursuivre l'expérimentation d'un projet-pilote de service-conseil en gestion de la diversité auprès des entreprises qui ont besoin d'aide pour l'embauche, le maintien en emploi et la progression professionnelle de travailleurs issus de la diversité, dont des travailleurs handicapés afin d'accroître la présence des personnes handicapées dans ces entreprises (mesure 19);
- Le MTESS entend, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, mettre à la disposition des entreprises un aide-mémoire sur les services offerts en matière de ressources humaines par Services Québec pour les soutenir dans leurs pratiques d'embauche et de maintien en emploi des personnes handicapées (mesure 17).

Recommandation 7

Il est recommandé que le MTESS identifie des mesures complémentaires à celles déjà prévues à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, pour sensibiliser les entreprises à l'adaptation des tâches, des conditions de travail et des postes de travail pour les personnes handicapées.

Étant donné que :

- Le PSEA a, entre autres, pour objectif de favoriser le développement de l'employabilité des personnes handicapées afin d'amener celles qui en ont le potentiel et qui le désirent à occuper un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée ou un emploi à long terme dans un milieu de travail standard;
- Selon le bilan 2008-2013 de la Stratégie, de 2007-2008 à 2011-2012, 258 transitions vers un milieu de travail standard ont été effectuées par des personnes handicapées travaillant dans les entreprises adaptées;
- À notre connaissance, il n'existe pas de données plus récentes portant sur les transitions effectuées par les personnes handicapées occupant un emploi subventionné dans une entreprise adaptée vers un emploi non subventionné dans une telle entreprise ou un emploi dans un milieu de travail standard;
- Le MTESS s'est engagé, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, à soutenir l'emploi des élèves et des étudiants handicapés en rendant disponibles 200 emplois dans les entreprises adaptées (mesure 3), à créer 250 postes dans des entreprises adaptées pour permettre à de jeunes personnes handicapées de vivre une première expérience de travail significative (mesure 4) et à augmenter de 400 le nombre de postes permanents dans le cadre du PSEA (mesure 9).

Recommandation 8

Il est recommandé au MTESS de documenter les parcours des personnes handicapées dans le PSEA afin de fournir des données illustrant la mobilité à l'interne dans les entreprises adaptées et les transitions vers des emplois dans un milieu de travail standard.

Recommandation 9

Il est recommandé au MTESS de développer des conditions favorables afin de rendre plus attrayant, pour les personnes handicapées qui en ont le potentiel et qui le désirent, de transiter d'un emploi subventionné dans une entreprise adaptée vers un emploi dans un milieu de travail standard.

>>> **Représentation sociale de l'employabilité des personnes handicapées**

Étant donné que :

- Selon l'ECI de 2017, 14 % des personnes âgées de 15 à 64 ans avec incapacité pensent s'être fait refuser un emploi en raison de leur état, 9 % croient s'être fait refuser une entrevue et 11 %, une promotion. Ainsi, dans l'ensemble, 21 % ont mentionné avoir vécu l'une ou l'autre de ces situations;
- Les actions réalisées pour valoriser l'employabilité des personnes handicapées ainsi que leur capacité à s'intégrer et à se maintenir en emploi, notamment celles de portées nationales, ont surtout été concentrées dans les premières années de mises en œuvre de la politique;
- Des premières séances de la formation à l'intention des employeurs et intitulée, Comment améliorer le processus d'embauche des personnes en situation de handicap, mise sur pied par le Conseil du patronat du Québec (CPQ), le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) et le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH) et financée par le MTESS, ont été données à l'automne 2018;
- Dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, le MTESS prévoit deux mesures visant à sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes handicapées, soit mettre à la disposition des entreprises un aide-mémoire sur les services offerts en matière de ressources humaines par Services Québec, pour les soutenir dans leurs pratiques d'embauche et de maintien en emploi des personnes handicapées (mesures 17) ainsi que tenir des activités nationales de reconnaissance pour souligner la contribution exceptionnelle d'employeurs à l'intégration, au maintien et à la progression professionnelle de personnes handicapées (mesure 18);
- L'Office entend mener, dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, une campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (mesure 15).

Recommandation 10

Il est recommandé que le MTESS mette sur pied, en collaboration avec les partenaires locaux du marché du travail, des projets-pilotes de stages en entreprise pour les personnes handicapées afin de favoriser les contacts entre employeurs, employés et personnes handicapées.

Recommandation 11

Il est recommandé que le MTESS procède à une évaluation de l'efficacité des projets-pilotes de stages.

ACTIONS POSÉES PAR LE MTESS DE 2017-2018 À 2020-2021

Puisque plusieurs actions ont été mises en œuvre depuis la période couverte par le présent rapport et que d'autres le seront prochainement, l'Office a offert l'opportunité au MTESS de faire mention de celles qui devraient contribuer le plus à l'atteinte du résultat attendu en lien avec l'emploi. En août 2021, l'Office a sollicité la collaboration du MTESS afin de connaître les actions-clé entreprises ou réalisées par le ministère depuis la période couverte par le présent rapport, c'est-à-dire au cours de la période 2017-2018 à 2020-2021. Le texte ci-dessous reprend la réponse fournie par le MTESS.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) met en œuvre plusieurs actions qui visent la réduction des obstacles liés à l'emploi pour les personnes handicapées.

Au cours de la période 2017-2018 à 2020-2021, les investissements du MTESS pour les personnes handicapées totalisent 776,3 millions de dollars. Annuellement, ces investissements représentent une part importante des dépenses du Fonds de développement du marché du travail. Rappelons que les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des mesures, services et programmes du MTESS. De 2017 à 2021, elles ont compté pour 68 908 participants aux interventions des Services publics d'emploi. Le nombre de participants aux deux grands programmes dédiés à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées, soit le Contrat d'intégration au travail et le Programme de subventions aux entreprises adaptées, a progressé de 11,6 % pendant cette période. Afin de favoriser l'intégration et le maintien au travail des personnes handicapées, les bureaux de Services Québec comptent notamment sur plus de 250 conseillers aux entreprises qui réalisent de nombreuses interventions de soutien.

Durant la crise sanitaire liée à COVID-19, le MTESS a pris des dispositions à l'égard des personnes handicapées afin de les maintenir en emploi, comme assouplir l'une des conditions du Contrat d'intégration au travail de manière à permettre l'adaptation d'un poste de travail au domicile.

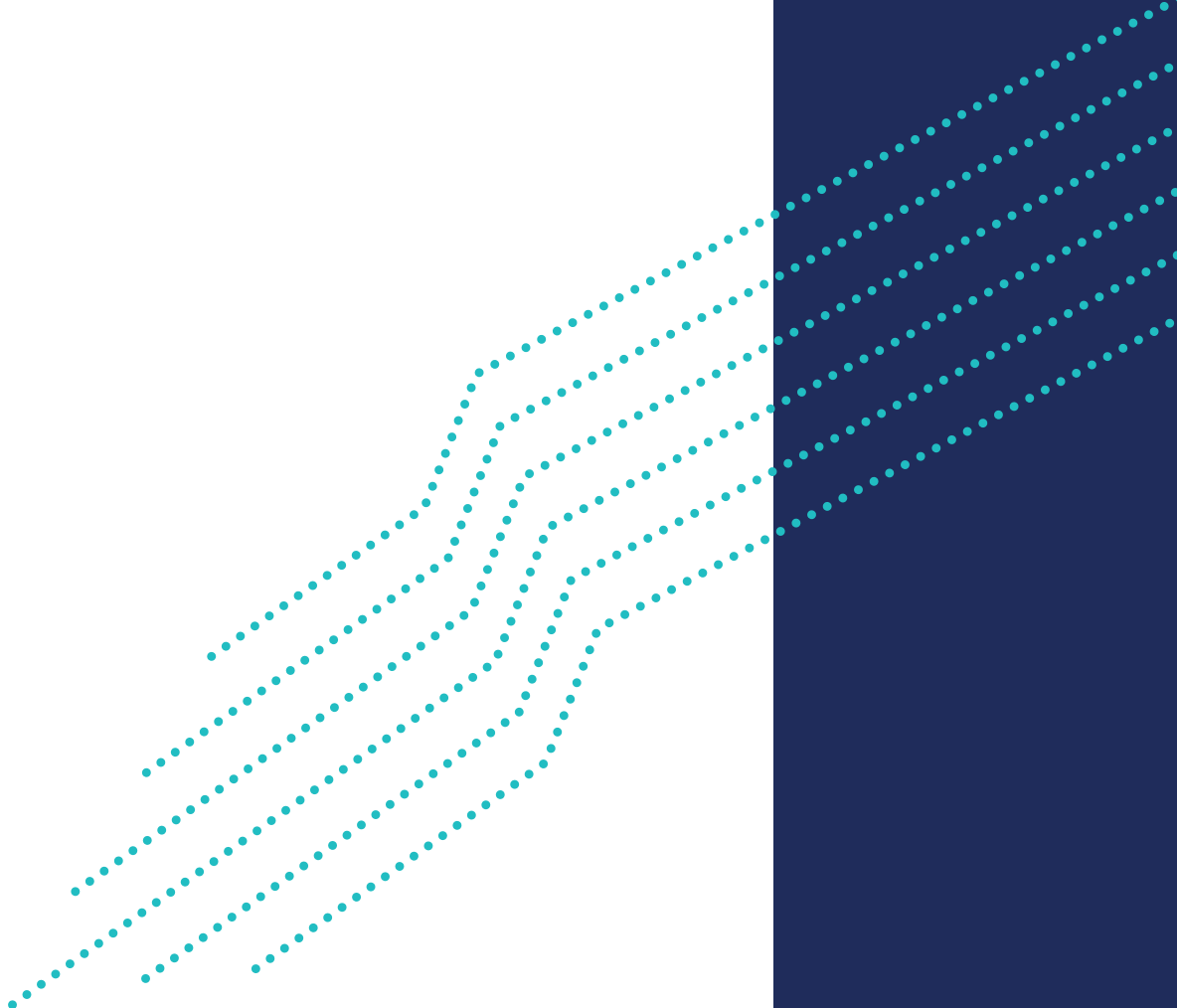
En juin 2021, le MTESS a déposé son plan d'action en réponse aux recommandations émises par le Vérificateur général du Québec dans son rapport sur l'intégration et le maintien en emploi des jeunes personnes handicapées.

Le rapport de l'OPHQ sur la politique À part entière fait de nombreuses références aux actions prévues à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 (SNPH). Soulignons que les ministères et organismes impliqués sont à pied d'œuvre pour réaliser les actions prévues. Quatre mesures visent à augmenter le nombre de participations au CIT et au PSEA. Un outil a été développé pour soutenir les entreprises dans l'intégration des personnes handicapées. Des travaux d'envergure sont aussi en cours pour soutenir le continuum de services entre l'emploi, la santé et l'éducation.

Aussi, le gouvernement du Québec a annoncé en 2018 une aide financière de 2 M\$ pour la mise en œuvre d'un projet-pilote visant à expérimenter un nouveau service d'accompagnement aux personnes qui rencontrent des obstacles importants pour intégrer, réintégrer ou se maintenir en emploi en raison d'un problème de santé mentale, d'une déficience intellectuelle ou d'un trouble du spectre de l'autisme

et les employeurs qui les accueillent dans leur entreprise. Ce projet est en cours de réalisation en collaboration avec le Regroupement des organismes spécialisé pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH).

Enfin, mentionnons le projet Duo Emploi, lancé en juin 2021, qui permettra l'organisation de stages exploratoires pour des personnes handicapées désireuses de vivre une expérience professionnelle. Ce projet permettra à des entreprises de découvrir le potentiel de cette main-d'œuvre compétente afin qu'elle prenne davantage de place sur le marché du travail.



Office des personnes
handicapées

Québec

