



ROSEPH

**Regroupement des organismes spécialisés
pour l'emploi des personnes handicapées**

**Mémoire du Regroupement des
organismes spécialisés pour l'emploi
des personnes handicapées, dans le
cadre de la consultation sur la deuxième
phase de la Stratégie nationale pour
l'intégration et le maintien en emploi des
personnes handicapées.**

Octobre 2013

Avant-propos

Avant de répondre aux différentes questions formulées pour aider à la consultation, le ROSEPH tient à affirmer un grand principe qu'il souhaiterait voir guider toutes les pratiques en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées : l'universalité. En effet, nos 25 organismes membres considèrent que l'accès à un programme, un service, ou une mesure d'accommodement quels qu'ils soient, ne devrait pas être refusé à certains individus en fonction de critères tels que la source de revenus ou la nature de la déficience, tout comme il serait inacceptable de le faire en fonction de l'âge, du sexe ou de l'origine ethnique.

Nous souhaitons aussi insister sur l'importance que les différents ministères et organismes du Gouvernement du Québec s'assurent à l'avenir d'utiliser une définition commune de personne handicapée et que cette définition tienne compte du processus de production du handicap.

Enfin, nous ne saurions trop recommander que le Gouvernement du Québec se dote de ses propres enquêtes et outils statistiques pour lui permettre de véritablement mesurer la situation et l'évolution de l'emploi des personnes handicapées, au Québec.

Thème I : AUGMENTER LE BASSIN DES PERSONNES HANDICAPÉES ACTIVES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : MISER SUR DES CONDITIONS FAVORABLES
--

1. Des incitatifs au travail ont été mis en place dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et une mesure prévoit la réadmission automatique des personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi aux programmes d'aide financière de dernier recours si elles ne réussissent pas à garder leur emploi. Malgré cela, bon nombre de prestataires ayant des capacités de travail hésitent à faire l'expérience du marché du travail.

Quelles actions peuvent être prises pour favoriser une plus forte participation au marché du travail des personnes handicapées inactives et ayant des capacités de travail?

Réponse

Les incitatifs qui ont été mis en place sont des atouts indéniables pour chaque personne handicapée qui souhaite participer au marché du travail. Nous constatons cependant une méconnaissance d'une partie ou de l'ensemble de ces incitatifs, autant chez les personnes handicapées que chez leurs proches et chez les divers intervenants qu'ils rencontrent. Il faut donc que l'ensemble des personnes handicapées aient accès à cette information et un meilleur accès à l'information passe, à notre avis, par deux actions principales :

Rassembler l'information et la rendre disponible, de façon uniforme, sur toutes les plateformes concernées. Par exemple, dans les Centres locaux d'emploi, à Service Québec, à la Régie des rentes du Québec, à l'Agence de revenu du Québec, à l'agence de revenu du Canada, dans les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées, dans les Centre de santé et de services sociaux, dans les Centres de réadaptation, les Cliniques externes de psychiatrie.

Mettre en place une promotion continue de ces incitatifs et de l'ensemble des mesures actives qui sont à la disposition des personnes handicapées qui pourrait intégrer le marché du travail. Une promotion continue peut certes se faire à l'aide des médias, qu'ils soient nationaux, régionaux ou locaux. Il ne faudrait pas négliger la formation continue de tous les intervenants qui sont en contact avec la clientèle qu'on cherche à rejoindre. Cela inclut les agents des Centres locaux d'emploi, les conseillères et conseillers en main-d'œuvre des Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées, les enseignants du deuxième cycle du secondaire, du collégial et de l'université, ainsi que l'ensemble des intervenants sociaux ou de réadaptation qui soutiennent ces personnes dans l'un ou l'autre des aspects de leur vie quotidienne.

En parallèle avec les incitatifs, il faut toujours mentionner et faire la promotion des mesures actives qui sont offertes aux personnes handicapées en quête d'emploi. N'oublions pas qu'au-delà des questions financières, ces personnes sous-représentées sur le marché du travail, ont un réel besoin d'accompagnement pour entreprendre et mener à bien cette aventure complexe et exigeante qu'est l'intégration et le maintien en emploi.

Les retombées qui seront générées par ces efforts de promotion des incitatifs et de l'offre d'accompagnement, entraîneront obligatoirement la mise à niveau de l'offre d'accompagnement : plus de personnes désireuses d'accéder au marché du travail sous-entend plus de ressources disponibles pour les soutenir et non de plus longues listes d'attente qui, invariablement, ne feraient qu'en décourager plusieurs.

Au cours des cinq premières années de la Stratégie, il y a eu une augmentation moyenne de 10 % du nombre de places financées et comblées dans les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées, sans même que soient mis en place des moyens efficaces de promotion des incitatifs. Nous croyons que si une promotion efficace et continue était en vigueur au cours des prochaines années, cette augmentation pourrait atteindre 20 %.

2. L'OCDE incite les pays membres à prendre des initiatives pour mettre à profit les capacités partielles de travail, c'est-à-dire pour favoriser l'emploi à temps partiel des personnes ayant des capacités de travail limitées.

Y a-t-il au Québec un enjeu réel concernant l'intégration en emploi des personnes handicapées qui ne peuvent travailler qu'à temps partiel? Veuillez justifier votre réponse.

Réponse

Le travail à temps partiel est un véritable enjeu pour les personnes handicapées. La structure actuelle du marché du travail et les exigences de la vie personnelle et familiale de tous les Québécois tend de plus en plus vers une offre d'emploi qui se diversifie. Si le travail à temps partiel est de plus en plus une réponse aux besoins de certaines personnes sans incapacités, ça l'est encore plus pour les personnes handicapées. Que ce soit directement lié aux incapacités d'une personne qui font en sorte qu'elle n'a pas la capacité physique ou mentale de travailler à temps plein ou parce qu'une personne doit partager son temps entre le travail et les traitements, sans tenir compte du temps additionnel parfois passé dans le transport adapté, le travail à temps partiel est souvent la voie privilégiée, sinon la seule voie pour une personne handicapée. Il faut donc se rendre compte que l'intégration et le maintien en emploi chez les personnes handicapées peut passer, dans plusieurs cas, par l'emploi à temps partiel.

Serait-il opportun de modifier certains programmes de façon à favoriser le travail à temps partiel?

Réponse

Oui. En principe, tous les programmes qui ne tiennent pas compte du travail à temps partiel. Nous avons déjà des programmes qui sont adaptés à ce besoin. Par exemple, les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées sont accessibles aux personnes handicapées qui recherchent du temps partiel. De même, le Contrat d'intégration au travail – CIT s'ajuste aussi à ce besoin, en étant ouvert au travail à temps partiel, à partir de 12 heures par semaine. Par ailleurs, il serait bon de modifier des programmes comme le Programme de développement d'employabilité à l'intention des personnes handicapées – PDEIPH, qui permet l'intégration progressive des travailleurs handicapés mais qui exige tout de même qu'ils soient en mesure de travailler 35 heures par semaine.

Pour les personnes handicapées qui reçoivent des prestations de solidarité sociale et qui ont des contraintes sévères à l'emploi, les 100\$ de revenus de travail qui sont exclus du calcul de ses prestations sont souvent inférieurs aux dépenses engendrées pour aller travailler, même à temps partiel. Pour plusieurs, cela peut constituer un frein important dans leur démarche d'intégration en emploi. Nous recommandons que le revenu de travail exclu du calcul des prestations pour les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi soit le même que pour les prestataires sans contrainte. Ce montant commun devrait aussi être indexé, de la même manière que les prestations l'ont été. Nous estimons que le montant du revenu de travail exclu devrait actuellement s'élever à 250 \$ par mois.

Une telle solution risque-t-elle de favoriser la dépendance des personnes handicapées ayant des capacités de travail aux programmes d'aide financière de dernier recours, plutôt que de favoriser leur intégration complète sur le marché du travail?

Réponse

Notre expérience nous dit que non. En effet, il n'est pas rare que des personnes handicapées qui reçoivent des prestations pour contraintes sévères à l'emploi fassent le choix de commencer à travailler à temps partiel car l'horaire comporte des exigences moins élevées que celles d'un emploi à temps plein. C'est souvent pour eux la seule chance d'intégrer le travail suite à une longue absence ou à un changement majeur dans leur vie comme suite à un accident grave ou une maladie incapacitante. Avec cette option progressive, plusieurs en arrivent à occuper un emploi à temps plein par la suite.

Par ailleurs, compte tenu du faible montant de revenu de travail qui est exclu du calcul des prestations, certaines personnes hésitent justement à aller travailler à temps partiel ou même à temps plein au salaire minimum lorsqu'elles comparent les gains attendus si elles cessent de recevoir des prestations qui sont bonifiées par la participation à un PAAS, par exemple. Le travail à temps partiel est donc souvent perçu comme non rentable.

3. Bon an, mal an, plus de 1 000 jeunes handicapés âgés de 21 ans ou moins terminent leur fréquentation scolaire et deviennent prestataires de la solidarité sociale (contrainte sévère à l'emploi).

Est-il prioritaire d'intervenir auprès de ces jeunes afin de prévenir, chez ceux et celles qui présentent des capacités de travail, leur maintien à long terme à l'aide financière de dernier recours?

Réponse

Oui, il nous apparaît prioritaire d'intervenir. Nous en profitons pour souligner l'impact très positif à cet égard qu'a eu la mise en place des différents efforts de concertation pour la réalisation de la Transition école – vie active – TÉVA. Depuis 2008, année de la mise en place de la Stratégie, les lieux de concertation, les protocoles, les cheminements et autres outils concrets pour faciliter la transition des élèves handicapés vers la vie adulte, et particulièrement vers l'emploi, ont porté fruit. Leur maintien et leur augmentation, là où le besoin le justifie, ne saurait que contribuer davantage à un accompagnement réellement adapté aux besoins de ces personnes. Les Services spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées se sont rapidement investis dans la TÉVA et les résultats sont intéressants, surtout dans les régions où des responsables de la TÉVA ont été nommés, autant dans le milieu scolaire que dans le milieu de la réadaptation et de l'employabilité.

Pour s'assurer de la concordance des mesures et de l'offre d'accompagnement pour ces jeunes personnes handicapées, il faut faire en sorte que toutes les mesures leurs soient accessibles dès l'âge de 16 ans. Il existe encore des régions où la Direction régionale d'Emploi-Québec n'autorise pas les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées à admettre des personnes de moins de 18 ans. De plus, Emploi-Québec n'encourage pas les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées à recruter des étudiants. Cela est pourtant nécessaire si nous voulons réaliser une transition et non simplement un passage instantané d'une ressource à l'autre. Des améliorations à cet égard permettront sûrement d'éviter que plusieurs de ces jeunes aboutissent à la Solidarité sociale avant même d'avoir goûté au marché du travail.

4. Le taux d'activité des femmes handicapées est plus bas que celui des hommes handicapés, et l'écart entre les hommes et les femmes est plus important que celui observé au sein de l'ensemble de la population québécoise âgée de 16 à 64 ans. Par ailleurs, les femmes handicapées sont plus faiblement représentées que les hommes handicapés dans l'offre des services publics d'emploi. Encore là, l'écart entre les hommes et les femmes est plus important chez les personnes handicapées qu'au sein de l'ensemble de la clientèle des services publics d'emploi.

Quels obstacles peuvent expliquer la faible représentation des femmes handicapées en emploi, dans la population active et dans les services publics d'emploi?

Réponse

Le fait que les femmes handicapées soient moins présentes sur le marché du travail que leurs homologues masculins est lié, entre autres choses, à une double discrimination. De façon générale, la population des personnes handicapées est discriminée sur le marché du travail et la population des femmes l'est aussi. Le cumul de ces deux caractéristiques semble expliquer cet écart regrettable.

Quelles actions pourraient être prises pour favoriser une plus forte participation des femmes handicapées au marché du travail?

Réponse

Nous croyons que les actions nécessaires devront se réaliser sur deux niveaux. De façon plus large, il faut poursuivre et intensifier les actions déjà prévues dans la Stratégie d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine. De façon plus pointue, il pourrait être pertinent de soutenir l'expérimentation de nouvelles approches qui s'adressent directement aux femmes handicapées. Si ces expérimentations donnaient des résultats probants, il faudrait en assurer la diffusion.

1. La mise en place d'incitatifs financiers à l'intention des employeurs est une façon largement répandue de favoriser l'embauche de personnes handicapées. Toutefois, cette approche s'avère coûteuse, particulièrement dans la mesure où la pérennité d'une part des emplois ainsi créés semble liée au maintien à long terme de l'incitatif financier pour les employeurs.

Les incitatifs financiers (par exemple, les mesures actives d'emploi et les mesures fiscales) sont-ils un moyen incontournable pour augmenter la présence des personnes handicapées en emploi?

Réponse

Oui, les incitatifs financiers sont incontournables. Tant et aussi longtemps que le taux d'emploi des personnes handicapées ne s'approche pas sensiblement de celui des personnes sans incapacités, cela demeure indispensable. Si un tel équilibre était atteint, il faudrait tout de même s'assurer de maintenir les incitatifs qui pourraient demeurer nécessaires pour certains.

L'offre gouvernementale actuelle en matière d'incitatifs à l'embauche de personnes handicapées devrait-elle être actualisée ou améliorée?

Réponse

L'offre devrait être actualisée. Lors de la première phase de la Stratégie, les sommes qui ont été consenties pour soutenir un plus grand nombre d'intégrations et de maintiens en emploi avec le CIT, ainsi que celles qui ont été investies pour la création de postes en entreprises adaptées, ont porté des fruits indéniables et sont directement liées à l'augmentation du nombre de personnes handicapées qui sont maintenant en emploi. La poursuite de tels investissements nous apparaît nécessaire pour atteindre les cibles de Stratégie. Il est donc recommandé de reconduire les actions 44 et 46 de la Stratégie nationale¹ pour une période de cinq (5) ans. Avec l'expérience de la première phase de la Stratégie, nous sommes en mesure de constater que certaines choses doivent être revues.

En ce qui concerne le besoin d'amélioration des incitatifs, soulignons qu'une plus grande flexibilité dans leur application serait fort utile. De plus, il nous apparaît essentiel qu'il y ait un meilleur arrimage entre les Services aux entreprises d'Emploi-Québec et les Services spécialisés

¹ Pour l'égalité en emploi – Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale, Gouvernement du Québec, 2008, Annexe – Liste des actions.

pour l'emploi des personnes handicapées. Cela permettrait sans doute une plus grande compréhension de ce que signifie réellement, pour l'employeur, l'embauche et le maintien en emploi d'une personne handicapée, avec pour effet de permettre à l'employeur de saisir les véritables avantages de l'utilisation de cette main-d'œuvre.

Chaque région devrait offrir la possibilité aux personnes handicapées qui en ont besoin, d'une période de participation prolongée et adaptée telle qu'il est prévu dans le Cadre des mesures et services.

Il faudrait permettre l'utilisation de la subvention salariale pour créer des postes de transition vers le marché du travail régulier dans les entreprises adaptées. Les participants à la mesure ne seraient pas tenus de répondre aux critères d'admissibilité à la mesure PSEA.

Nous recommandons de permettre aussi l'utilisation de la subvention salariale pour créer des postes de transition vers le marché du travail régulier dans les entreprises d'insertion.

Il nous apparaîtrait pertinent de réserver des postes pour personnes handicapées dans les entreprises d'insertion, financés par la mesure PSEA volet admission pour une période déterminée afin de développer l'employabilité.

Les personnes handicapées devraient prolonger leur période de participation dans le volet de formation des entreprises d'insertion pour obtenir l'équivalent de la période permise avec la subvention salariale, c'est-à-dire un maximum de 60 semaines.

De façon générale, il faudrait favoriser la cohérence et la complémentarité entre l'offre aux individus et l'offre aux employeurs, pour éliminer les situations de handicap qui entravent l'intégration et le maintien en emploi.

Quelles autres mesures pourraient être prises à l'intention des employeurs?

Réponse

Nous croyons qu'il devrait y avoir davantage de promotion des services qui sont offerts par les Services spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées pour le maintien et la réintégration en emploi. Il est fréquent qu'une personne devienne handicapée en cours d'emploi, pour toutes sortes de raisons. Les employeurs sont alors souvent pris au dépourvu et ne sont pas bien outillés pour favoriser la réintégration et le maintien en emploi de ces personnes. En résulte alors, pour l'employeur, un risque de perte d'expertise et risque de roulement de personnel, entraînant des coûts importants. Quant à la personne, elle risque une perte d'emploi et un hiatus dans sa carrière. Une meilleure promotion des services disponibles permettrait de diminuer considérablement ces risques.

Comment peut-on moduler ces incitatifs de façon à briser le lien de dépendance entre la pérennité des emplois créés et l'incitatif financier versé à l'employeur?

Réponse

Il ne faut pas oublier qu'une mesure comme le CIT n'est pas une subvention mais bien une mesure d'accommodement qui permet une compensation des frais encourus ou pour un manque à gagner. Les emplois ne sont donc pas créés grâce au CIT. Il faut cependant s'assurer de la meilleure utilisation des fonds en utilisant les incitatifs pour ce qu'ils sont, en distinguant chacune des mesures. Il faut aussi que les personnes handicapées aient un véritable accès à la mesure Subvention salariale pour l'insertion en emploi qui est souvent suffisante pour permettre une intégration réussie et qui est limitée dans le temps.

2. Toute embauche de personnel comporte un risque pour un employeur (productivité d'un nouvel employé peu élevée, absentéisme, conflits interpersonnels, tension dans les équipes de travail, etc.). Pour certains employeurs, les risques associés à l'embauche d'une personne handicapée apparaissent plus élevés.

Quelles actions permettraient d'atténuer cette perception?

Réponse

Emploi-Québec et le ROSEPH pourraient faire bien davantage pour faire connaître aux employeurs les nombreux succès obtenus par les employeurs dans l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. Il faut travailler pour faire reculer les préjugés en axant la communication sur les forces et les capacités des gens. Certains risques liés à l'embauche sont d'ailleurs moindres avec les personnes handicapées. Par exemple, lorsqu'ils sont accueillis dans un milieu de travail respectueux et qui sait reconnaître leur potentiel, les travailleuses et travailleurs handicapés présentent un taux de roulement habituellement plus bas.

Un accompagnement et un service-conseil renforcé destinés aux employeurs favoriseraient-il l'embauche et le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs handicapés?

Réponse

Les services aux entreprises d'Emploi-Québec devraient davantage faire la promotion des Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées et du soutien qu'ils offrent aux employeurs. L'emphase ne devrait pas être mise uniquement sur les incitatifs financiers qui doivent demeurer des moyens et non des objectifs. L'accompagnement est déjà offert par les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées mais leur rôle n'est pas bien connu. Cet accompagnement, c'est d'ailleurs ce qui distingue les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées des autres ressources en employabilité.

Dans le cadre de cette promotion accrue, il est essentiel de bien distinguer la mission d'Emploi-Québec de celle des Centres de réadaptation. Ces derniers ayant tendance à vouloir investir le champ de l'emploi, cela crée de la confusion chez les employeurs et leur fait apparaître la démarche d'intégration en emploi des personnes handicapées plus complexe.

3. L'accès à un travail d'été apparaît particulièrement problématique pour les étudiantes et les étudiants handicapés.

Compte tenu de la courte durée de la période de travail, l'embauche d'une personne handicapée semble complexe, particulièrement si la venue de celle-ci nécessite des adaptations de l'environnement de travail.

Quelles actions pourraient être prises pour contourner ces difficultés?

Réponse

La réponse se trouve en bonne partie dans la possibilité pour les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées d'accueillir les étudiants à l'avance, en prévision des emplois d'été. L'assouplissement du traitement des demandes d'aide financière pour les adaptations viendrait compléter cette intervention planifiée et faciliterait l'intégration en emploi d'été. L'utilisation des fonds régionaux pour l'adaptation d'un poste devrait être rendue possible aussi lorsque la personne est inscrite dans un Service spécialisé de main-d'œuvre pour personnes handicapées.

Comme mentionné précédemment, il faudrait assurer une offre de programmes d'attribution des aides à l'adaptation (RAMQ, CIT volet adaptation) qui soit mieux coordonnée.

4. La représentation des personnes handicapées dans les emplois des secteurs public et parapublic demeure une préoccupation gouvernementale. Des obligations en matière d'accès à l'égalité en emploi sont en place dans ces secteurs et le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées favorise l'embauche de personnes handicapées dans la fonction publique québécoise.

Quelles autres mesures pourraient être mises en place pour assurer une plus grande représentation des personnes handicapées dans les secteurs public et parapublic?

Réponse

Avant de penser à d'autres mesures, il serait bon de jeter un regard sur les obligations déjà existantes. Pas plus le Plan d'embauche du Gouvernement du Québec pour les personnes handicapées, que la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, ne prévoient des obligations d'embauche en tant que tel. Dans le rapport de 2010-2011 sur les effectifs dans la fonction publique², on constate que les personnes handicapées occupant des postes réguliers correspondent à 1,1% du total des postes en équivalents temps complet (ETC). On note aussi que, pour la période de référence de 2007 à 2011, la présence des personnes handicapées au sein de l'effectif a augmenté 3,5 fois moins rapidement que celle des membres de communautés culturelles. Le Gouvernement pourrait sans doute instaurer des mesures qui feraient en sorte que les résultats attendus pour l'embauche des clientèles cibles soient décortiqués par clientèle. Cela éviterait que les personnes handicapées demeurent la clientèle la plus sous-représentée dans bien des cas. Le Gouvernement devrait faire office de modèle en fournissant davantage d'efforts pour augmenter de manière significative le nombre de personnes handicapées qui travaillent au sein de l'appareil d'État.

Il faudrait s'assurer que cessent les pratiques d'apparence discriminatoire au sein-même du secteur parapublic, telles que « l'utilisation largement répandue des examens et des formulaires médicaux préembauche dans le réseau de la santé et des services sociaux »³ déjà dénoncées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Malgré le fait que certains changements apportés au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées -PDEIPH au fil des ans ait permis à davantage de finissants du programme d'être admis sur une liste de déclaration d'aptitude, des améliorations sont souhaitables. Premièrement, il faudrait que le budget du programme soit indexé. Ceci n'a pas été fait depuis très longtemps et cela fait en sorte que le nombre de postes comblés par les travailleuses et travailleurs handicapés diminue régulièrement. Il y quelques années, la moyenne de postes comblés annuellement était de 55 et elle avoisine maintenant 45. D'ailleurs, l'action 7 de la Stratégie stipulait en 2008 qu'il fallait : « Intensifier les activités de promotion du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) auprès des ministères et organismes gouvernementaux afin d'augmenter graduellement le nombre de stagiaires à partir d'avril 2009 » Deuxièmement, il faudrait abolir l'obligation faite à la personne embauchée d'être en mesure de travailler à temps plein. Troisièmement, il faudrait intensifier la formation et la sensibilisation des

² L'effectif de la fonction publique 2010-2011 – Analyse comparative des cinq dernières années, Secrétariat du Conseil du Trésor, Gouvernement du Québec, 2012

³ Utilisation des examens et des formulaires médicaux préembauche dans le réseau de la santé et des services sociaux, Lettre du Président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse aux dirigeants des CSSS, 21 septembre 2011

gestionnaires à l'embauche des personnes ayant un trouble de santé mentale ou un trouble du spectre de l'autisme car l'expérience de Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées semble démontrer que ces personnes, toutes proportions gardées et malgré leurs qualifications, sont moins souvent retenues lors de la sélection aux postes du PDEIPH. Rappelons que les personnes ayant un trouble de santé mentale ou un trouble du spectre de l'autisme constituent, la majorité de la clientèle handicapée inscrite dans les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées.

Il faudrait aussi favoriser la collaboration entre les responsables du recrutement et de la dotation, d'une part, et les équipes des Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées.

1. Il apparaît pertinent de se demander si les services offerts par le réseau de la santé et des services sociaux, le réseau de l'emploi et le milieu associatif contribuent suffisamment à la progression vers le marché du travail des personnes vivant avec un trouble mental ou un trouble envahissant du développement, et ce, dans le respect de la volonté des personnes concernées et de leur capacité de travail.

D'entrée de jeu, nous tenons à préciser que la clientèle présentant un trouble mental est la catégorie de personnes handicapées la plus représentée au sein des Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées, membres du ROSEPH, avec 47 % de toutes les participations enregistrées, soit presque une personne sur deux.

Par ailleurs, on peut se poser la même question pour toutes les clientèles de personnes handicapées.

De quelle façon les services offerts de part et d'autre pourraient être mieux arrimés pour contribuer plus efficacement à la poursuite de cet objectif commun?

Avant même d'aborder cette question il nous apparaît important de souligner que la clientèle ayant un trouble mental et celle présentant un trouble du spectre de l'autisme sont très différents et qu'elles devraient être traitées séparément.

Réponse

Il serait sans doute utile que les organismes bénéficiant du PASS Action et recevant bon nombre de personnes présentant un trouble mental (42 % de l'ensemble des participants), soient mieux informés et plus enclin à encourager ces personnes à utiliser, selon leur bon vouloir, les services publics d'emploi.

Comme pour toutes les personnes handicapées qui terminent leurs études, la mise en place d'un plan de transition dans le cadre de la Transition école – vie active ne saurait qu'être bénéfique à ces finissantes et finissants. Il est connu que les personnes handicapées qui terminent des études postsecondaires⁴ ont peu tendance à recourir aux services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées, du moins au début de leur recherche d'emploi, surtout si la nature de leurs limitations n'est pas visible. Il arrive souvent que ces personnes

⁴ La transition des études postsecondaires vers le marché de l'emploi, OPHQ, 2011, pages 36-37

vivent des échecs en emploi avant de demander de l'aide et plusieurs d'entre elles jugent « que le recours à ces programmes aurait pu accélérer et faciliter leur intégration »⁵. Nous croyons donc que les services d'aide aux étudiants et les services de placement des établissements d'enseignement devraient davantage faire connaître les avantages pour ces finissants de connaître et d'utiliser les services publics d'emploi et particulièrement les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées.

Comment avoir un meilleur arrimage entre les réseaux pour maximiser l'offre de service aux personnes vivant avec un trouble mental?

- *Les réseaux travaillent indépendamment l'un de l'autre et il y a très peu de collaboration, d'échange et de communication entre eux. Ceci est un des constats qui ont été faits par le Groupe provincial d'experts sur l'intégration au travail en santé mentale (GPEITSM, voir document d'orientation).*
- *La présence d'une instance intersectorielle régionale qui regroupe tous les acteurs œuvrant en employabilité (incluant des représentants du MESS et le MSSS) faciliterait certainement la collaboration, la communication et les échanges d'information entre les partenaires.*
- *L'offre de service doit être adaptée pour répondre aux besoins de l'individu. Des passerelles doivent être développées (incluant la possibilité de faire chevaucher deux mesures) pour faciliter la transition entre les mesures.*
- *Pour assurer une continuité de service, mettre en place un processus qui permetts aux intervenants impliqués dans le dossier du participant, d'échanger de l'information et de redistribuer les responsabilités visant à offrir au client le support et l'accompagnement pour faciliter son intégration en emploi. De plus, cette structure servira aussi à réduire le dédoublement et permettra aux intervenants clés de demeurer disponibles dans le dossier si le besoin se manifeste.*
- *Des participants dans la mesure PAAS-Action nous disent qu'ils craignent la perte de leurs acquis à la sécurité du revenu s'ils s'inscrivent dans une mesure active d'emploi. À la base, il faut rassurer la personne en lui confirmant qu'il ne perd pas ses droits acquis s'il fait une tentative en emploi. Il faut créer des passerelles qui permettent une période de transition entre deux mesures. La double participation pendant la période de transition leur permet d'entreprendre une démarche de recherche d'emploi tout en*

⁵ La transition des études postsecondaires vers le marché de l'emploi, OPHQ, 2011, pages 36-37

préservant leur place dans la mesure PAAS-Action si la démarche ne se termine pas avec un emploi.

- *Des démarches doivent être entreprises pour changer la perception parmi les prestataires de la solidarité sociale qu'il est plus rentable financièrement de participer à une mesure PAAS-Action que d'accepter un emploi à temps partiel.*

Y a-t-il des améliorations qui pourraient être apportées aux services offerts à travers le Québec pour la préparation à l'emploi des personnes vivant avec un trouble mental ou un trouble envahissant du développement, ainsi que pour le développement de leurs compétences lorsqu'elles ont un emploi?

Réponse

Nous croyons, comme nous l'avons dit plutôt à propos des centres de réadaptation, qui ont tendance à vouloir investir le champ de l'emploi, créant ainsi de la confusion chez les employeurs et chez les personnes handicapées en recherche d'emploi, qu'il est essentiel que les rôles et mandats du MSSS et MESS soient clairement distingués : la réadaptation relevant du MSSS et l'emploi du MESS.

Par ailleurs, nous croyons que les nouvelles approches qui ont été développées pour mieux répondre aux besoins particuliers des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme (anciennement appelés « trouble envahissant du développement), gagneraient à être davantage répandues.

Concernant ces deux clientèles particulières et comme pour toutes les catégories de personnes handicapées, nous ne saurions trop recommander que les différents intervenants qui sont appelés à aider ces personnes au cours de leur parcours, aient accès à de la formation continue qui leur permette d'agir davantage en concordance avec les pratiques probantes.

Nous observons qu'il existe une grande diversité dans l'application des mesures entre les régions.

- *Une personne pourra se qualifier pour un CIT dans une région et être refusée dans la région voisine. Il faudrait retrouver un niveau d'inclusion qui soit identique partout.*
- *La possibilité d'être en double participation existe dans certaines régions mais pas dans d'autres.*

Bref, la flexibilité et la créativité de certaines Directions régionales devraient être implantées dans toutes les régions.

2. La transition des jeunes adultes présentant un trouble mental ou un trouble envahissant du développement des établissements d'enseignement vers le marché du travail semble comporter des difficultés particulières.

Quels moyens pourraient être pris pour faciliter cette transition et mieux assurer l'orientation de ces personnes vers une participation au marché du travail?

Réponse

Nous constatons encore de nombreux préjugés concernant les débouchés professionnels possibles pour les jeunes adultes présentant un trouble mental ou un trouble du spectre de l'autisme. Par exemple, on entend très souvent des personnes ayant un trouble mental se faire dire que tel ou tel métier n'est pas pour eux parce que « c'est stressant », croyant à tort que ces personnes ne peuvent supporter aucun stress. De même, il n'est pas rare que les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme soient écartées de tout cursus scolaire menant à un métier qui implique un contact avec la clientèle, prétextant que ces personnes « n'ont pas d'habiletés sociales ». Et, de façon générale, les conseils qui sont donnés à ces personnes tiennent peu compte de toute la panoplie des accommodements qui peuvent être proposés en milieu de travail et qui viendront diminuer de beaucoup, sinon éliminer, les situations de handicap. Une collaboration entre les conseillers d'orientation et les conseillers en main-d'œuvre des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées est donc souhaitable.

Il serait aussi souhaitable de favoriser l'emploi en cours de formation ou l'alternance travail-études avec, à cet égard, des programmes d'attribution des aides à l'adaptation (RAMQ, CIT volet adaptation) plus complémentaires afin de permettre l'adaptation de plus d'un environnement à la fois (école et milieu de travail).

3. Les troubles mentaux peuvent survenir à tout moment de la vie. Ces troubles sont directement associés à des arrêts de travail prolongés ou définitifs de bon nombre de travailleuses et de travailleurs. Qui plus est, encore aujourd'hui, le trouble mental est perçu très négativement, notamment au sein des milieux de travail. Le problème de stigmatisation des personnes présentant un trouble mental est d'ailleurs largement documenté. Ces facteurs contribuent à l'exclusion prolongée du marché du travail de plusieurs personnes présentant un trouble mental.

Quels moyens pourraient être mis de l'avant pour intervenir de façon à favoriser le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs vivant avec un trouble mental?

Réponse

Les employeurs devraient davantage être sensibilisés au fait que les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapés ne sont pas seulement là pour les nouvelles embauches mais qu'ils peuvent aussi les aider à maintenir en emploi les personnes qui dont la santé mentale s'est détériorée depuis qu'elles sont en emploi.

Le fait de permettre à une personne de modifier son horaire de travail ou d'être affectée temporairement à des tâches différentes est un exemple des mesures qui peuvent être prises pour éviter qu'une personne éprouvant un trouble mental soit obligée d'arrêter complètement son travail. Le maintien en emploi, même à temps partiel, fait souvent partie des plus puissants éléments de rétablissement, sur le plan de la santé.

L'instauration de mesures favorisant la mise à profit des capacités de travail résiduelles des personnes en arrêt de travail prolongé ou définitif pourrait-elle être une piste de solution visant à prévenir le retrait précoce du marché du travail?

Réponse

Bien sûr, le fait de permettre à ces personnes de contribuer au marché du travail en tenant compte de leurs capacités temporairement réduites peut-être tout à fait bénéfique pour elles ainsi que pour leur employeur. On évite ainsi une perte d'expertise et on reconnaît l'importance de la contribution de la personne. Le fait de continuer à être reconnu dans son milieu de travail, malgré une contribution moindre en intensité, se révèle habituellement un facteur de réussite à long terme.

Comment peut-on favoriser une plus grande ouverture des milieux de travail aux personnes vivant avec un trouble mental? Quels sont les besoins auxquels les employeurs font face? Comment peut-on encourager une plus grande ouverture des employeurs à l'embauche de personnes ayant un trouble mental?

Les services aux entreprises d'Emploi-Québec ont certainement un rôle à jouer pour favoriser une plus grande ouverture des milieux de travail. On sait qu'actuellement, les services aux entreprises font peu la promotion de l'emploi des personnes handicapées. Cela s'explique peut-être par le fait que les liens entre les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées et les services aux entreprises d'Emploi-Québec sont pratiquement inexistantes. Un aide-mémoire s'adressant aux employeurs et mis à la disposition des conseillers des Services aux entreprises a bien été élaboré, dans la région de Montréal mais n'a pas été accompagné d'une formation pour en tirer le maximum. Il nous apparaît impératif que

d'autres efforts soient déployés à cet égard et nous croyons qu'Emploi-Québec doit être le fer de lance des efforts de promotion et de sensibilisation concernant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, tant pour les personnes présentant un trouble mental ou un trouble du spectre de l'autisme que pour les autres. La différence que peut faire Emploi-Québec tient en bonne partie du fait qu'il a le mandat d'offrir des services aux employeurs et qu'il n'est pas vu comme le représentant des personnes handicapées en particulier. Les organismes membres du ROSEPH sont, bien sûr, tout à fait disposés à envisager toute nouvelle forme de collaboration à cet égard.

Chaque intégration en emploi réussie est une promotion des capacités du travailleur vivant avec un trouble mental à bien répondre aux exigences du marché du travail. Il faut s'assurer que les moyens sont mis en place pour faciliter l'intégration en emploi de ses individus. Donc, les mesures d'accommodements doivent être disponibles pour ceux qui en ont besoin. Le soutien à l'employé et à l'employeur doit être disponible quand la situation l'exige.

Une image plus positive du travailleur ayant un trouble mental doit être véhiculée. Les personnes qui ont un trouble de santé mentale couvrent tout le spectre de la société. Il faut mettre en évidence que les personnes vivant avec un trouble mental occupent déjà un rôle important dans le marché du travail. Comme leur difficulté n'a pas d'impact dramatique sur leur travail, les employeurs ignorent qu'ils ont des personnes ayant des troubles mentaux parmi leur personnel. Les études montrent qu'un adulte sur cinq vivra un problème de santé mentale dans sa vie. Logiquement, ils ne peuvent pas tous être des chômeurs. La maladie mentale est incomprise. Elle fait peur. Il reste que chaque intégration en emploi réussie est une promotion des capacités du travailleur de bien répondre aux besoins de son employeur.