

**L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES :
OBJECTIFS ET ORIENTATIONS**

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC

LE 8 MAI 1997

CE DOCUMENT A ÉTÉ PRÉPARÉ

PAR

**Denis Lazure,
président-directeur général**

et

**Jean-Louis Bertrand,
conseiller spécial au pdg**

APPROUVÉ PAR

**Le conseil d'administration de l'OPHQ
à ses séances du 21 février et 17 avril
1997**

LE

8 mai 1997

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
UNE PART... ÉGALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	1
LES OBJECTIFS À ATTEINDRE D'ICI L'AN 2000	3
ORIENTATIONS PRÉCONISÉES PAR L'OPHQ	10
1. <u>Régionalisation des programmes et concertation régionale</u>	11
2. <u>Plan de services et bilan régional</u>	12
3. <u>Formation professionnelle et régime d'apprentissage</u>	13
4. <u>Accès à l'emploi</u>	15
4.1 <u>Sensibilisation des employeurs et plans d'embauche</u>	15
4.2 <u>Soutien financier des employeurs : les contrats d'inté- gration au travail (CIT)</u>	17
4.3 <u>Économie sociale : mouvement associatif et centre de travail adapté (CTA)</u>	18
4.3.1 Mouvement associatif	18
4.3.2 Centre de travail adapté (CTA)	19
CONCLUSION	25
ANNEXE	27

INTRODUCTION

UNE PART... ÉGALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES PERSONNES HANDI-CAPÉES

Les personnes handicapées auront accès à *une part... égale du marché du travail+ lorsque, sans discrimination ni privilège, l'écart entre elles et les personnes n'ayant pas d'incapacité, mesuré selon les grands indicateurs de l'emploi, sera comblé.

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, adoptée en 1978 par l'Assemblée nationale et créant l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), accorde beaucoup d'importance aux mesures favorisant l'intégration des personnes handicapées au marché du travail.

L'OPHQ doit, pour faciliter l'atteinte de cet objectif de la société québécoise, coordonner et promouvoir auprès des organismes publics et privés le développement et le maintien des services répondant aux besoins des personnes handicapées. De plus, l'OPHQ doit voir à la préparation, à la demande d'une personne handicapée, d'un plan de services personnalisé lui permettant de réaliser son intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Ce plan peut comprendre un programme de formation générale et professionnelle ainsi qu'un travail rémunéré. Pour soutenir l'accès au marché du travail pour les personnes handicapées, l'OPHQ a le mandat de surveiller l'élaboration et l'application des plans d'embauche, d'octroyer des contrats d'intégration professionnelle (CIT) et de reconnaître et de soutenir financièrement les Centres de travail adapté (CTA).

À part... égale¹, adoptée par le Conseil d'administration de l'OPHQ en 1984 et par le Conseil des ministres du gouvernement du Québec en 1985², précise la politique gouvernementale d'ensemble concernant la prévention de la déficience et l'intégration sociale des personnes handicapées. Le chapitre 8, portant sur le travail, dresse un état de la situation concernant les services et programmes. La problématique décrite alors demeure sensiblement la même aujourd'hui, sauf en ce qui concerne les rôles actuellement dévolus à la Société québécoise du développement de la main-d'oeuvre (SQDM).

Les objectifs de cette politique concernant l'exercice du droit de travailler pour les personnes handicapées sont toujours d'actualité :

- *1. l'accès à des activités rémunératrices sans discrimination ni privilège pour toute personne handicapée (en âge de travailler);*
- 2. l'intégration maximale des personnes handicapées au marché régulier du travail;*
- 3. l'ouverture potentielle de la gamme complète des emplois aux personnes handicapées selon leur compétence;*
- 4. le maintien dans le milieu de travail des personnes ayant des limitations fonctionnelles suite à un accident ou une maladie;*

¹ *À part... égale - L'intégration sociale des personnes handicapées : un défi pour tous* 1984, OPHQ, Les Publications du Québec

² Gouvernement du Québec, Réunion du Conseil des ministres, Décision no. 85-38, 21 février 1985

5. *l'accès des personnes handicapées, sans discrimination, à l'initiative privée en affaires;*
6. *l'accès à un milieu adapté de travail pour les personnes handicapées qui n'ont pas actuellement les capacités de s'intégrer au marché régulier.+*
(À part... égale, p. 154)

À ce jour, aucun de ces objectifs n'a pu être atteint à un niveau satisfaisant et nous sommes encore bien loin d'une égalité d'accès au marché du travail entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées.

Face à ce constat, ces objectifs doivent donc être repris par l'OPHQ en axant ses interventions vers l'ouverture d'emplois pour les personnes handicapées sur le marché du travail, tant de l'économie *libérale+ que de l'économie *sociale+.

Il est impératif que l'OPHQ implique au maximum ses propres ressources humaines et financières et assume un rôle de leadership pour faciliter l'atteinte des objectifs fixés. Dans cette optique, l'emploi pour les personnes handicapées constitue pour l'OPHQ la priorité pour les années 1997, 1998 et 1999.

LES OBJECTIFS À ATTEINDRE D'ICI L'AN 2000

Pour mesurer les efforts à faire pour réaliser l'objectif *d'une part... égale du marché du travail+, l'OPHQ doit se référer aux grands indicateurs de l'emploi :

- le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans capables d'occuper un emploi;
- le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans se cherchant activement un emploi;

- le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans occupant un emploi.

Les personnes handicapées auront accès à *une part... égale du marché du travail+ lorsque, sans discrimination ni privilège, l'écart entre elles et les personnes n'ayant pas d'incapacité, mesuré selon ces indicateurs de l'emploi, sera comblé.

Rappelons qu'en 1991-1992, selon l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA)³, 424 000 personnes âgées de 15 à 64 ans avaient une incapacité, soit 9 % de la main-d'oeuvre totale au Québec à cette époque (4 701 000). Parmi ces personnes, 68 %, soit 288 000 personnes, se déclaraient aptes au travail dont 197 000 étaient actives sur le marché du travail (68,4 %) et 91 000 étaient non actives (31,6 %). Parmi les personnes ayant une incapacité et présentes sur le marché du travail, 163 000 occupaient un emploi (82,7 %) et 34 000 se cherchaient activement un emploi (17,3 %).

Parmi les 136 000 personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité et qui se déclarent inaptes au travail, un certain nombre pourraient intégrer le marché du travail. L'OPHQ

³ Notons que le profil statistique produit par Statistique Canada suite à ESLA ne fait pas l'unanimité quant à son niveau d'exactitude. Toutefois, comme c'est le seul disponible, nous y référons à titre indicatif de l'état global de la situation. Santé-Québec prépare actuellement une étude statistique, mais elle ne sera pas disponible à court terme.

Selon la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de la Sécurité du revenu, ESLA, à cause de la méthodologie d'enquête utilisée, "ne réussit pas à estimer adéquatement le nombre de personnes ayant des incapacités résultant de déficiences du psychisme." Cette direction note aussi les variations importantes des taux d'incapacités entre l'enquête de 1986 et 1991 et la difficulté d'établir à partir de quel degré d'incapacité une personne doit être considérée comme ayant une *incapacité légère+. Le nombre de ces personnes constitue la moitié de la population concernée, ce qui diminue le poids relatif des personnes vivant des situations de handicap plus grave. Malgré ces réserves, cette direction considère que le profil statistique d'ESLA conserve sa pertinence, "étant pratiquement le seul disponible".

choisit dans le cadre de ses objectifs d'oeuvrer en priorité auprès des personnes handicapées se déclarant aptes au travail, donc ayant intégré le marché du travail ou désirant l'intégrer ou le réintégrer. Pour l'OPHQ, l'aptitude ou l'inaptitude au travail doit reposer sur une évaluation fonctionnelle de la personne et non pas seulement sur un bilan de santé.

Le tableau I compare la situation des personnes ayant une incapacité et se déclarant aptes au travail avec celle des personnes n'ayant pas d'incapacité.

Tableau I

Personnes de 15 à 64 ans selon la présence ou l'absence d'incapacité et la situation vis-à-vis l'activité, Québec ESLA 1991 - adapté de *La participation des personnes handicapées au marché du travail+ OPHQ, 1995		
Situation des personnes	N'ayant pas d'incapacité	Ayant une incapacité et apte au travail
Personnes de 15 à 64 ans	4 277 M (100 %)	0,288 M (100 %)
Actives	3,326 M (77,8 %)	0,197 M (68,4 %)
En emploi	2,930 M (88,1 %)	0,163 M (82,7 %)
Cherchant un emploi	0,396 M (11,9 %)	0,034 M (17,3 %)
Inactives	0,940 M (21,9 %)	0,091 M (31,6 %)

Selon tous les indicateurs de l'emploi, les personnes ayant une incapacité et se déclarant aptes au travail sont défavorisées. Comme l'indique le tableau II, pour atteindre l'objectif d'une part... égale en 1991-1992, soit le niveau d'activités des personnes n'ayant pas d'incapacité (77,8 %) et leur niveau d'emploi (88 %), l'OPHQ devait promouvoir la création et le maintien de quelque 34 000 emplois pour les personnes handicapées aptes au travail.

La situation recherchée serait traduite alors comme suit :

Tableau II

Objectif pour une part... égale selon les données de 1991-1992 et écart à combler					
Situation des personnes	Données 1991-1992		Objectifs OPHQ-1992		Écart
	Nb ,000	%	Nb ,000	%	Nb ,000
Personnes ayant une incapacité et aptes au travail 15-64 ans	288	100	288	100	-
Actives	197	68,4	224	77,8	27
En emploi	163	82,7	197	88,1	34
Cherchant un emploi	34	17,3	27	11,9	-7
Inactives	91	31,6	64	21,9	-27

Compte tenu de la situation économique au Québec en 1991-1992, la création de 34 000 emplois représentait un très grand défi.

C'est ce défi que les **Orientations concernant les mesures à privilégier pour l'emploi des personnes handicapées**, adoptées par le Conseil d'administration de l'OPHQ le 9 avril 1992, se proposaient de relever en ces termes :

**Trois objectifs généraux sont donc retenus :*

- *ramener le taux de chômage de la main-d'oeuvre handicapée active à un taux comparable à celui de l'ensemble de la population;*
- *augmenter pour les personnes handicapées capables de travailler les possibilités d'accès à des emplois permanents à temps plein;*

- *augmenter le taux de participation des personnes handicapées potentiellement capables de travailler.*+ (p. 16)

La non disponibilité de statistiques récentes nous empêche de comparer la situation actuelle de l'emploi des personnes handicapées (1995-1996) en regard de celle qui prévalait en 1991-1992. Nous pouvons malheureusement présumer, vu la conjoncture actuelle de l'emploi au Québec, que la situation s'est détériorée ou au mieux est restée stable. Pour cerner un ordre de grandeur des enjeux actuels de l'emploi des personnes handicapées au Québec, nous devons nous reporter à l'étude portant sur **L'estimation de la population ayant des incapacités au Québec pour les années 1995, 2000 et 2005+*, publiée par l'OPHQ en novembre 1994. Ce document nous indique qu'en 1995, la population des 15-64 ans ayant une incapacité et vivant au sein des ménages atteindrait 460 400 personnes, soit une augmentation de 9 % en regard de 1991 (424 000). En l'an 2000, elle atteindrait 491 500 personnes (+ 16 %) et en l'an 2005, 529 700 (+ 25%).

Si nous projetons le même pourcentage de personnes ayant une incapacité et aptes au travail que celui obtenu par l'enquête ESLA de 1991, soit 68 %, c'est 313 072 personnes handicapées qui sont dans cette situation en 1995 en regard des 288 000 de 1991. En l'an 2000, ce nombre s'élèvera à 334 200 personnes et, en l'an 2005, à 360 196 personnes.

Cette augmentation de population et la situation de l'emploi au Québec en juillet 1996, soit un taux de chômage de 12,4 %⁴, nous soulignent qu'il est urgent de créer des emplois pour les personnes handicapées et ce, à chaque année pour absorber l'augmentation de la population prévue d'ici l'an 2005.

⁴ Le taux de chômage était de 11,8 % en juin 1996, ce qui se compare au 11,9 % de 1991.

Les résultats des indicateurs de l'emploi de 1991-1992 projeté en 1995 nous indiquent, si la situation de l'emploi des personnes handicapées est restée similaire, un besoin en 1995 de quelque 38 000 emplois pour atteindre une part... égale du marché du travail. Le tableau III reprend les données de 1991-1992 (tableau II) en utilisant comme base la projection 1995 de 313 072 personnes ayant une incapacité et se déclarant aptes au travail.

Tableau III

Objectif pour une part... égale selon l'estimation de la population ayant des incapacités au Québec pour l'année 1995					
Situation des per- sonnes	Données 1991- 1992 projetées en 1995		Objectifs OPHQ projetés en 1995		Écart
	Nb ,000	%	Nb ,000	%	Nb ,000
Personnes ayant une incapacité et aptes au travail 15-64 ans	313	100	313	100	-
Actives	214	68,4	244	77,8	30
En emploi	177	82,7	215	88,1	38
Cherchant un emploi	37	17,3	29	11,9	-8
Inactives	99	31,6	69	21,9	-30

Comme l'indiquent les tableaux IV et V, même en restreignant l'objectif à la réduction de 17,3 % à 12 % du taux de chômage, sans viser à augmenter le nombre de personnes handicapées actives sur le marché du travail, c'est plus de 11 000 emplois que nous devons rendre disponibles dès maintenant et 1000 de plus pour absorber l'augmentation prévue des personnes ayant une incapacité et se déclarant aptes au travail, soit 334 200 personnes en l'an 2000.

Tableau IV

Objectif pour une part... égale - réduction du taux de chômage selon l'estimation de la population ayant des incapacités au Québec pour l'année 1995					
Situation des per- sonnes	Données 1991- 1992 projetées en 1995		Objectif OPHQ Réduction du taux de chômage		Écart
	Nb ,000	%	Nb ,000	%	Nb ,000
Personnes ayant une incapacité et aptes au travail 15-64 ans	313	100	313	100	-
Actives	214	68,4	214	68,4	-
En emploi	177	82,7	188	88	11
Cherchant un emploi	37	17,3	26	12	-11
Inactives	99	31,6	99	31,6	-

Tableau V

Objectif pour une part... égale - réduction du taux de chômage selon l'estimation de la population ayant des incapacités au Québec pour l'année 2000					
Situation des per- sonnes	Données 1991- 1992 projetées en 2000		Objectif OPHQ Réduction du taux de chômage		Écart
	Nb ,000	%	Nb ,000	%	Nb ,000
Personnes ayant une incapacité et aptes au travail 15-64 ans	334	100	334	100	-
Actives	228	68,4	228	68,4	-
En emploi	188,6	82,7	200,6	88	12
Cherchant un emploi	39,4	17,3	27,4	12	-12

Inactives	106	31,6	106	31,6	-
-----------	-----	------	-----	------	---

En utilisant ces projections à titre d'ordre de grandeur des besoins, nous pouvons au cours des trois prochaines années, 1997, 1998 et 1999, retenir à l'OPHQ l'objectif de susciter l'ouverture d'au moins 4 000 emplois nouveaux par année pour les personnes handicapées pour un total de 12 000 emplois. Nous atteindrons ainsi le premier objectif fixé en 1992 par le Conseil d'administration de l'OPHQ :

**ramener le taux de chômage de la main-d'oeuvre handicapée active à un taux comparable à celui de l'ensemble de la population*.*

Le gain, à moyen terme, serait substantiel. À long terme, il faut conserver les objectifs de 1992, soit d'augmenter le taux de participation au marché du travail des personnes handicapées et leur accès à des emplois permanents. Si les orientations préconisées par l'OPHQ pour diminuer le taux de chômage portent fruit, l'OPHQ sera mieux outillé pour atteindre ses objectifs à long terme.

ORIENTATIONS PRÉCONISÉES PAR L'OPHQ

Le défi des 12 000 emplois peut être relevé si l'OPHQ, de concert avec ses partenaires gouvernementaux et le soutien actif des organismes de promotion et des milieux de travail, prend dès maintenant les mesures pour susciter la création de ces emplois. Ces orientations concernent la régionalisation des programmes et la concertation régionale, les plans de services, le régime d'apprentissage et les mesures d'accès à l'emploi.

Rappelons que la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, adoptée en 1978, prévoit que l'intégration au travail des personnes handicapées peut être facilitée par les moyens suivants : l'élaboration, sur demande, d'un plan de services personnalisé

et l'ouverture d'un réseau d'emploi par le biais des plans d'embauche s'appliquant aux entreprises de 50 employés et plus, des contrats d'intégration au travail (CIT) et des centres de travail adapté (CTA). Le plan de services peut comprendre, selon chaque cas, des éléments de réadaptation, d'orientation scolaire et professionnelle, de formation générale et professionnelle et d'intégration sociale. Ces éléments peuvent se conjuguer pour faciliter l'intégration et le maintien au travail. C'est dans ce cadre que s'inscrivent les orientations préconisées par l'OPHQ.

Cette approche par programmes permet à l'OPHQ d'agir dès maintenant. Nous sommes conscient toutefois qu'il y aura lieu de revoir les présentes orientations pour les arrimer avec les mesures qui seront retenues par le gouvernement du Québec dans le cadre de la Politique active du marché du travail, de la réforme prévue des services de main-d'oeuvre et de la sécurité sociale et du développement régional.

1. Régionalisation des programmes et concertation régionale

Depuis la création de l'OPHQ, les programmes concernant l'emploi ont été centralisés au siège social à Drummondville. Dans le cadre de la nécessaire concertation de l'OPHQ avec les autres intervenants au niveau régional, il importe que l'OPHQ régionalise ses programmes et services concernant l'emploi. Soulignons que déjà plusieurs bureaux régionaux de l'OPHQ ont mis sur pied une table de concertation pour la promotion de l'emploi pour les personnes handicapées. Réunissant les représentants de l'OPHQ, de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), de Travail-Québec, des Services externes de main-d'oeuvre, des CTA, des commissions scolaires et du Secrétariat au développement des régions, cette table permet de coordonner les efforts et de susciter de nouvelles ouvertures pour l'emploi.

La régionalisation des programmes emploi de l'OPHQ a débuté en octobre 1996. La formule de la table de concertation sera développée dans toutes les régions en respectant les particularités de chaque région et en s'assurant que des représentants du mouvement associatif, du patronat et des syndicats participent aux délibérations.

Cette implication en région permettra à l'OPHQ de participer activement aux mesures publiques et privées qui seront mises en place suite au Sommet économique du Québec de l'automne 1996 et des réformes en cours que nous avons évoquées. Ainsi, les projets retenus dans le cadre de l'économie sociale permettront de développer de nouveaux emplois. Les personnes handicapées doivent obtenir une part... égale de ces emplois.

2. Plan de services et bilan régional

Outre la table de concertation, le bureau régional a le mandat de réactiver le programme Plan de services en l'orientant vers l'emploi.

En plus des dossiers Plan de services déjà actifs, le personnel en région a reçu du siège social les dossiers concernant les personnes handicapées subventionnées par les programmes CIT et CTA. La mise à jour de ces dossiers permet de mettre sur place un suivi personnalisé et de dresser un bilan régional. Ce bilan sera complété par les données provenant des Services externes de main-d'oeuvre et, lorsque validées, par les données transmises par les employeurs dans le cadre de leur plan d'embauche. Ce bilan sera prospectif en identifiant les emplois disponibles et ceux qui pourraient être développés dans le cadre des plans d'embauche, d'un CIT, d'un CTA et encore de l'économie sociale.

De plus, comme la région de Laval⁵ l'a déjà fait, un document-synthèse cernera la problématique de l'intégration au travail des personnes handicapées dans chaque région. L'identification des besoins et des sommes disponibles permettra de mettre de l'avant des solutions adaptées à chaque contexte régional.

Le suivi personnalisé dans le cadre du plan de services et du plan d'intervention pour l'intégration au travail permettra à l'OPHQ d'évaluer les obstacles à l'intégration sociale et professionnelle et d'intervenir pour les contrer.

La promotion du plan d'intervention pour l'intégration au travail offert par l'OPHQ se fera d'abord par l'intermédiaire des organismes de promotion locaux et régionaux puis par les médias locaux et régionaux.

Au départ, la clientèle-cible, ce sont les personnes handicapées qui ont une expérience de travail et sont actuellement prestataires de l'assurance-emploi ou de la Sécurité du revenu. Les programmes disponibles⁶ offerts par le gouvernement du Québec ou le gouvernement fédéral pour ces clientèles, tant pour la formation que pour la recherche et l'obtention d'emploi, faciliteront la mise en place de plans efficaces d'intervention pour l'intégration au travail.

3. Formation professionnelle et régime d'apprentissage

⁵ **La problématique de l'intégration au travail des personnes handicapées de la région de Laval* par Alain Hébert. Mai 1996. Projet conjoint entre l'OPHQ, la SQDM et le ROP de Laval

⁶ Voir la compilation en date de février 1995 préparée par l'OPHQ : *La participation des personnes handicapées au marché du travail*, pp. 90-128.

La formation professionnelle des personnes handicapées est très déficiente. L'OPHQ a dénoncé cet état de fait lors de la Commission des États généraux sur l'éducation en septembre 1996.

Pour l'ensemble du Québec, seulement 19 élèves handicapés étaient inscrits en 1996 au secteur *formation professionnelle et technique+. Si ce secteur accuse un retard important pour l'ensemble des jeunes Québécois, il faut souligner fortement que la quasi-absence de programmes adaptés pour les étudiants handicapés est scandaleuse et frôle la discrimination.

Cette grave lacune est accentuée par le Régime d'apprentissage mis de l'avant par la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) en juin 1996.

Les caractéristiques de ce régime d'apprentissage ont pour effet d'exclure de son application certaines personnes handicapées. Par exemple, l'exigence d'avoir réussi au préalable une 3^e secondaire. Plutôt que d'adapter le régime en reconnaissant les besoins des personnes handicapées, la SQDM suggère plutôt de limiter son action à des *secteurs ou métiers susceptibles d'être exercés par les personnes handicapées+. Donc, l'équivalent de classes spéciales généralisés pour toutes les personnes handicapées désirant s'inscrire dans le nouveau régime d'apprentissage et, bien plus, cantonnées dans certains métiers et excluant toutes celles qui n'ont pas réussi une 3^e secondaire.

L'OPHQ doit réaffirmer avec vigueur l'objectif fixé dans À part... égale : **l'ouverture potentielle de la gamme complète des emplois aux personnes handicapées selon leur compétence+*. (p. 154)

Il faut absolument éviter comme le soulignait la politique d'ensemble que l'intégration au travail ne se fasse **en fonction de stéréotypes qui destinent certains emplois aux personnes ayant certaines déficiences**.

L'OPHQ doit donc dans ce contexte attaquer de front ces orientations et obtenir les changements nécessaires pour que les personnes handicapées aient accès à part...égale au régime d'apprentissage québécois.

L'OPHQ s'engage, avec la collaboration du CAMO pour personnes handicapées, et nous l'espérons, des ministères et organismes publics concernés, à examiner en 1997 toute la problématique de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cette révision devrait nous permettre de dresser un bilan de la situation, y compris celle des SAHT, des stages rémunérés et non rémunérés en milieu de travail et des besoins en adaptation des personnes handicapées qui désirent suivre un programme de formation (loi sur la formation professionnelle). Cet examen portera aussi sur les modifications à apporter aux programmes CIT et CTA de l'OPHQ pour faciliter l'apprentissage en milieu de travail en lien avec le parcours individuel de réadaptation et de scolarisation.

Ce bilan sera utilisé en 1998 pour requérir des modifications profondes aux régimes actuels et tracer des voies novatrices et adaptées permettant aux personnes handicapées d'obtenir une reconnaissance signifiante et diversifiée de leurs acquis sous forme d'un diplôme officiel. Cette reconnaissance leur permettra de s'intégrer au monde du travail dans un emploi en milieu régulier ou adapté tout en leur conférant le statut d'un citoyen gradué à part entière.

4. Accès à l'emploi

4.1 Sensibilisation des employeurs et plans d'embauche

Le grand défi de l'OPHQ est de s'assurer que des emplois sont disponibles pour les personnes handicapées. Dans cette optique, l'OPHQ se doit d'examiner dans chaque région les résultats concrets des plans d'embauche, et ce, en lien avec les tables de concertation régionale.

Vu l'ampleur de la tâche, l'OPHQ ciblera, dans un premier temps, un nombre restreint d'entreprises, soit celles qui embauchent 100 employés et plus⁷. Une rencontre avec les représentants des employeurs et des syndicats permettra de faire le point sur les plans d'embauche et sur leurs résultats.

Ce suivi permettra à l'OPHQ de s'assurer que les plans d'embauche sont toujours actifs, d'évaluer leurs retombées en termes d'emplois et d'intégration sociale pour les personnes handicapées et de susciter l'ouverture de nouveaux emplois.

Si cette approche s'avère positive, l'OPHQ pourrait la poursuivre auprès des autres employeurs assujettis au plan d'embauche.

Ce suivi servira aussi à l'OPHQ pour faire le point sur les plans d'embauche dans le cadre des modifications qui pourraient être apportées à la Loi.

Vu la situation particulière du gouvernement du Québec comme employeur assujetti au plan d'embauche et l'objectif qu'il s'est fixé en 1983, soit l'atteinte de l'emploi de 2 % de personnes handicapés parmi la fonction publique, l'OPHQ est intervenu directement auprès du Conseil du trésor responsable du suivi de cet engagement.

⁷ 923 grandes entreprises au Québec en 1994. *Les PME au Québec - État de la situation 1996*, Gouvernement du Québec, 1995, p. 87.

Le gouvernement du Québec doit jouer un rôle exemplaire en ce domaine. Cet objectif de 2 % pourrait même être haussé dans le cadre de mesures alternatives à l'emploi de personnes handicapées comme l'achat de biens ou de services auprès des CTA et le soutien à la création d'emplois dans le cadre des CIT.

4.2 Soutien financier des employeurs : les contrats d'intégration au travail (CIT)

Dans le cadre du programme CIT, l'OPHQ peut, avec la collaboration du ministère de la Sécurité du revenu (MSR), maximiser le rendement des argents affectés à ce programme et aux programmes de soutien du revenu du MSR. Il s'agit essentiellement de convertir les prestations de sécurité du revenu (8 238 \$ par personne en 1997) en subventions salariales.

Il est possible, d'ici la fin de 1999, de permettre ainsi la création de 1 000 nouveaux emplois, au-delà des 901 soutenus en 1995-1996. Un projet pilote prévoyant la création d'au moins 900 emplois à raison de 300 emplois par année est accepté par le MSR et a débuté en avril 1997.

Le rapport d'évaluation des programmes travail⁸ nous indique des retombées positives du programme CIT. L'OPHQ doit continuer à développer des CIT *emploi subventionné à moyen terme+ (horizon de trois ans) pour augmenter le taux de maintien en emploi et l'expérience de travail. La modulation d'une subvention décroissante sur trois ans, selon le degré d'employabilité de la personne handicapée, pourrait s'avérer une approche intéressante. La recommandation du rapport SOM à l'effet que l'OPHQ effectue un suivi de gestion plus rigoureux du programme CIT et un suivi

⁸ **Évaluation des programmes travail - Contrat d'intégration au travail et Centre de travail adapté+*, avril 1996, préparé par SOM Inc. à la demande de l'OPHQ.

des clientèles CIT est déjà en opération dans le cadre de la régionalisation du programme et de la mise en oeuvre de plans de services et de plans d'intervention en intégration au travail. L'OPHQ devra aussi revoir ce programme pour faciliter la formation professionnelle et l'apprentissage au travail par des stages adaptés en milieu de travail.

Une dernière remarque s'impose. Dans le cadre d'un projet pilote, l'OPHQ soutient, par des CIT, des emplois à durée indéterminée en milieu régulier de travail. En 1997, l'OPHQ devra examiner la faisabilité financière d'étendre cette approche à l'ensemble des CIT tout en conservant les CIT à durée déterminée. Cette demande du mouvement associatif et du CAMO pour personnes handicapées rejoint l'objectif de base sur lequel s'appuie l'OPHQ :

**l'intégration maximale de personnes handicapées au marché régulier du travail*. (À part... égale, p. 154)*

Cet élargissement du programme CIT pourrait aussi être utilisé dans le cadre du volet mouvement associatif de l'économie sociale que nous abordons maintenant.

4.3 Économie sociale : mouvement associatif et centre de travail adapté (CTA)

4.3.1 Mouvement associatif

Le mouvement associatif des personnes handicapées, tout en jouant un rôle essentiel de promotion, de défense des droits et de services, est aussi créateur d'emplois. Bien plus, ce mouvement permet à plusieurs personnes handicapées de s'intégrer à ce secteur du marché régulier du travail et d'y acquérir formation

et expérience leur permettant, si elles le désirent, d'oeuvrer dans d'autres secteurs d'activités.

Ce rôle n'a pas été suffisamment reconnu par la société québécoise et par l'OPHQ. Bien que le mouvement associatif ait recours au programme CIT, il y a lieu de promouvoir davantage l'utilisation de ce programme par les organismes de promotion des personnes handicapées.

Il faudra aussi examiner, dans le cadre de l'économie sociale, le rôle du mouvement associatif au niveau des services à la personne et à la famille. Dans une perspective de financement adéquat et à long terme, ces nouveaux services créeront des emplois dont une partie pourra être occupée par des personnes handicapées.

4.3.2 Centre de travail adapté (CTA)

Depuis près de 20 ans, les CTA oeuvrent à développer et à maintenir des emplois pour les personnes handicapées ne pouvant s'intégrer au marché régulier du travail. Ces personnes ont des limitations fonctionnelles importantes les empêchant d'être compétitives en entreprises régulières mais leur permettant de l'être dans un milieu de travail adapté à leur condition.

Le législateur prévoyait, en 1978, qu'un certain nombre de ces personnes handicapées admises dans un CTA pourrait progresser suffisamment pour devenir aptes à remplir un poste dans une entreprise régulière, soit par un contrat d'intégration au travail (CIT), soit dans le cadre d'un plan d'embauche développé par un employeur assujetti à la loi. Cette idée était reprise en 1984 dans À part...égale qui constatait qu'une *bonne partie des travailleurs actuels

des centres de travail adapté sont probablement des personnes aptes à s'intégrer au marché régulier du travail+. (p.151)

Le rapport SOM sur l'évaluation des programmes de travail, déjà cité, note aussi qu'une *proportion substantielle de la clientèle CTA pourrait être intégrée dans le programme CIT+ (p.168) vu l'autonomie et le degré d'employabilité acquis par ces personnes. Les CTA ont donc rempli une partie de leur rôle à cet égard, sans cependant que l'OPHQ favorise par ses interventions et ses mécanismes de subvention le passage de l'emploi subventionné en CTA à celui de l'emploi non subventionné en CTA ou en entreprise régulière.

D'autre part, la plupart des personnes handicapées admises dans un CTA ont besoin de ce milieu adapté comme emploi *permanent+ subventionné vu leurs limitations fonctionnelles. C'est en somme un double rôle que doit remplir le CTA : offrir aux personnes handicapées un emploi à long terme, subventionné ou non, en conformité avec leur potentiel et, pour un certain nombre, les aider à développer, dans le cadre d'un plan d'intervention en intégration au travail, leur employabilité.

Il faut donc réinsérer la mission ou raison d'être d'un CTA dans le continuum de l'intégration en emploi de la personne handicapée. L'apprentissage aux habitudes de travail acquises en milieu scolaire ou dans un centre de réadaptation rend la personne apte, selon ses capacités, à oeuvrer en entreprise régulière ou en CTA. Ce continuum est conforme au plan d'intervention pour l'intégration au travail de l'OPHQ développé dans À part... égale (p.156, voir Annexe I).

Nous devons donc insister sur la double nature du CTA : sociale d'abord puis économique et ses deux mandats principaux : offrir un emploi à long terme aux

personnes handicapées non compétitives en entreprises régulières et, pour un certain nombre, développer leur employabilité.

L'aspect économique comprend le soutien financier aux CTA existants et le développement de nouveaux CTA. Ce dernier volet a clairement été laissé pour compte à l'OPHQ depuis de nombreuses années. Notons qu'il s'agit là d'une attitude qui découlait des recommandations de À part... égale, particulièrement celle qui demandait à l'OPHQ d'étudier le transfert du programme CTA vers un ministère ou organisme à vocation économique (p.167). Ce transfert ne s'étant pas réalisé, l'OPHQ se situait *en attente+. Cette orientation doit être revue à la lumière du volet social des CTA et de leur deux mandats principaux concernant l'intégration au travail des personnes handicapées. L'OPHQ se doit de faire la promotion du développement économique et social des CTA.

L'aspect social touche d'abord la sélection pour l'embauche en CTA des personnes handicapées. Doivent intervenir dans ce processus les responsables du CTA, de l'OPHQ et des Services spécialisés de main-d'oeuvre, et ce, dans le cadre d'un plan de services personnalisé préparé par l'OPHQ en région avec le concours de ses partenaires et dans le respect des responsabilités dévolues aux ministères et organismes sectoriels eu égard à l'intégration sociale de la personne handicapée.

Une fois intégrée au CTA, la personne handicapée doit faire l'objet d'un encadrement (comité des ressources humaines) vigilant l'aidant à s'adapter à son milieu de travail et permettant d'exercer un suivi rigoureux sur son évolution dans le cadre du plan de services. Pour le plus grand nombre possible de personnes handicapées, l'objectif ultime poursuivi doit être l'intégration dans un emploi régulier non subventionné, dans un CTA ou dans une entreprise régulière. À cet effet, il est essentiel que chaque personne handicapée employée dans un CTA

fasse l'objet d'une réévaluation à intervalles réguliers et que l'Office assume la responsabilité de la mise à jour de son cheminement au point de vue travail.

La plupart des pays européens ont développé un système de subvention à l'emploi des personnes handicapées proportionnel au degré de productivité de la personne handicapée. Ce système ne vise qu'à compenser la limitation fonctionnelle modulée selon l'évolution de la performance au travail. Ce système est fortement médicalisé et catégorise les personnes handicapées. Il faudra, avec la participation des CTA et du mouvement associatif, trouver des façons nouvelles de rejoindre l'esprit qui anime ces systèmes sans en reproduire la lourdeur administrative.

Par exemple, dans l'hypothèse où une personne handicapée oeuvrant depuis plusieurs années dans un CTA a développé un degré de productivité voisin de la *normale+, elle pourrait *grader+ vers un poste non subventionné, ou encore, à la demande de la personne, son accès au marché régulier pourrait être facilité.

De plus, comme le but premier d'un CTA est de procurer des emplois aux personnes handicapées, l'entreprise adaptée doit réviser, avec l'OPHQ, la politique de la disposition des surplus pour l'orienter vers la création d'emplois pour les personnes handicapées, tout en assurant la stabilité financière de l'entreprise adaptée.

Le nombre d'emplois subventionnés en CTA s'est situé au cours des douze dernières années (1984-1995) à peu près au même niveau, soit de 1 600 à 1 800 postes pour un nombre d'entreprises adaptées variant entre 35 et 40.

L'OPHQ doit donc réactiver ce programme et trouver auprès du gouvernement et de ses partenaires, y compris les CTA et le nouvel organisme du CQEA, le

Fonds d'investissement pour l'expansion et la recherche sur le travail adapté (FIER), des argents supplémentaires pour créer de nouveaux emplois en CTA.

Par rapport aux pays industrialisés de l'Europe et dont le niveau de vie se compare au nôtre, nous sommes très en retard. Nous maintenons actuellement 1800 postes subventionnés pour 7 millions d'habitants, soit un peu plus de 250 places pour 1 million d'habitants.

La Belgique et la Hollande, depuis 20 ans, ont développé des réseaux de CTA considérables, avec un ratio de 2000 places par 1 million d'habitants, soit huit (8) fois plus qu'au Québec. Pour une population de 10 millions, la Belgique possède près de 200 CTA embauchant plus de 20 000 personnes handicapées!

Ces nouveaux emplois en milieu de travail adapté devront être créés, tant par l'ouverture de nouveaux CTA, surtout dans les régions où il n'y en a aucun, que par l'addition de postes dans des entreprises adaptées existantes. L'OPHQ devra être plus proactif et aider à la préparation de nouveaux projets, et ce, en collaboration avec les partenaires régionaux tels que commissaires industriels, sociétés de développement économique, autorités municipales, responsables d'organismes gouvernementaux, associations de gens d'affaires, centrales syndicales. Les fonds de création et de soutien à l'emploi, tant nationaux que régionaux, devraient aussi participer à cet effort concerté.

Le financement de nouvelles places peut se faire, en partie, par la réorientation des budgets que l'OPHQ consacre actuellement au financement des immobilisation dans les CTA. C'est un montant de plus de 1 M\$ qui est consacré à cet effet au cours de l'année fiscale 1996-1997. Cet argent devrait graduellement, au cours des trois prochaines années, être principalement réaffecté au soutien à

l'emploi, aux stages en CTA et à la création de nouveaux CTA. Il faudra compter aussi sur la transformation en salaires des prestations émanant de la Sécurité du revenu, sur l'utilisation des surplus des CTA et des investissements de FIER.

Si de telles hypothèses, fort réalistes, se concrétisaient, la progression visée au cours des trois prochaines années en termes de nouveaux postes en CTA serait la suivante :

1997 : 500;

1998 : 700;

1999 : 1000;

soit 2200 nouveaux postes pour atteindre dans les CTA en l'an 2000 au moins 4000 postes pour personnes handicapées, subventionnés et non subventionnés.

Par ailleurs, compte tenu des projets en cours de réalisation et des engagements du CQEA à promouvoir, par l'implication de FIER, la création de nouveaux CTA, nous pouvons envisager l'ouverture d'au moins dix (10) nouveaux CTA au cours des trois prochaines années et ainsi porter le total des CTA de 41 en 1996 à plus de cinquante (50) à la fin de 1999.

Notons enfin que dans le cadre de la relance du programme CTA et de sa réorientation vers ses mandats principaux, l'OPHQ se devra d'insister pour que les conseils d'administration et le personnel d'encadrement des CTA soient plus représentatifs des personnes handicapées oeuvrant en CTA et ce, en concertation avec le milieu associatif. Il s'agit là d'un volet important de l'intégration sociale des personnes handicapées et un des moyens d'initier ces personnes au monde des affaires, de promouvoir leur entrepreneurship et de faciliter leur accès aux ressources privées et publiques d'aide financière à l'entreprise privée. (À part...égale, p.167)

En matière de travail en entreprises adaptées, il est clair que les CTA et le CQEA qui les représente sont des interlocuteurs privilégiés et l'OPHQ s'engage à réaliser ce renouveau du programme CTA en partenariat avec le CQEA et les CTA qu'il représente. L'OPHQ est conscient que certaines des orientations proposées constituent des changements importants en regard des pratiques actuelles. Les fréquents échanges entre l'OPHQ et le CQEA doivent se poursuivre pour cerner des solutions originales respectant les présentes orientations et tenant compte des besoins et des appréhensions manifestées par les représentants des CTA.

CONCLUSION

Permettre l'accès au marché du travail à 12 000 personnes handicapées d'ici l'an 2000, soit 4 000 par année, est un objectif réalisable.

Les programmes CIT et CTA peuvent absorber plus du quart des nouveaux emplois, soit 3 200. La relance des plans d'embauche auprès des employeurs ayant un personnel de 100 salariés ou plus et une juste part des emplois en développement dans l'économie sociale devraient permettre d'ouvrir les 8 800 autres emplois nécessaires pour atteindre l'objectif.

Dans un contexte où le maintien et la création d'emploi est la préoccupation principale de la société québécoise, l'OPHQ doit s'assurer que les initiatives et les investissements qui seront mis en oeuvre ne laissent pas en compte les personnes handicapées. D'où l'importance d'une présence active de l'OPHQ, tant aux sommets économiques qu'aux forums pour l'emploi ainsi qu'aux tables de concertation au niveau régional.

De plus, pour le conseiller dans ses actions, l'OPHQ entend avoir recours au CAMO pour personnes handicapées qui regroupe les associations nationales de promotion, les centrales syndicales et le Conseil du patronat. Il serait souhaitable que le CQEA soit invitée à participer au CAMO.

Au Québec, c'est l'ensemble de la société qui doit se mobiliser dans la lutte contre le chômage qui affecte plus de 11 % de la population active. La situation est encore plus dramatique pour les personnes handicapées capables d'un travail en milieu régulier ou adapté : c'est plus de 40 % de cette population qui se cherche un emploi ou qui désespère de se trouver un emploi.

Plus que quiconque, l'OPHQ est inquiet de cette situation et c'est à lui qu'il incombe de sensibiliser les autorités gouvernementales, les associations d'employeurs, les syndicats et le grand public à l'urgence d'investir pour que les personnes handicapées obtiennent une part... égale du marché du travail.