



Comité de la santé mentale du Québec

Le Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique :
pour un meilleur accès au travail

**Visez toujours la lune.
Si vous la ratez,
vous atteindrez quand même les étoiles.**

Les Brown

PRÉFACE

Le Comité de la santé mentale du Québec (CSMQ) est un organisme conseil en santé mentale qui relève directement du ministre de la Santé et des Services sociaux. Il est rattaché par son secrétariat à la Direction générale de la planification stratégique, de l'évaluation et de la gestion de l'information du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Son mandat général s'énonce comme suit :

- Conseiller le ministre de la Santé et des Services sociaux sur les questions relatives à la santé mentale ;
- Contribuer, par ses études et ses avis, aux fonctions de planification et d'évaluation des services en santé mentale dont le Ministère est responsable.

Depuis sa création en 1971, le CSMQ a produit plus d'une cinquantaine de rapports, d'études et d'avis sur diverses questions liées à la santé mentale. Il a largement contribué à l'émergence de la Politique de la santé mentale du Québec (1989), ainsi qu'à divers travaux visant la mise à jour et le développement de cette politique. Il s'est notamment démarqué en matière de prévention, d'organisation de services et de promotion de la santé mentale.

Poursuivant son travail de partenariat pour l'évolution des orientations et des pratiques en santé mentale au Québec, le CSMQ s'est engagé par la suite dans des travaux relatifs aux mandats qui lui ont été confiés par le Ministère dans le cadre de son Plan d'action pour la transformation des services de santé mentale (1998). Ses mandats ont porté principalement sur la définition de critères de qualité pour les services offerts dans la communauté, sur l'accès au logement et sur l'accès au travail.

C'est dans ce contexte que le CSMQ a amorcé une réflexion sur les modalités intersectorielles à mettre en place pour favoriser l'accès au travail des personnes ayant des troubles mentaux graves. Il en a confié la direction à Mme Lisette Boivin, membre du CSMQ et directrice générale du Pavois, un organisme communautaire dont la mission première vise à favoriser l'intégration socioprofessionnelle de personnes vivant avec des problèmes de santé mentale. Un groupe de travail composé de Mmes Céline Mercier, chercheure et vice-présidente du CSMQ, Deena White, chercheure et professeure à l'Université de Montréal, Anne Bourassa, conseillère à l'intervention nationale à l'Office des personnes handicapées du Québec ainsi que de Mme Diane Harvey, agente de recherche du CSMQ, s'est mis à la tâche.

En décembre 2001, le CSMQ diffusait un premier rapport : *L'intersectorialité et l'intégration au travail des personnes vivant avec des problèmes graves de santé mentale - État de situation*. Ce rapport relevait, entre autres, une série d'obstacles perçus par le milieu de la santé mentale et présentait un cadre de référence d'une approche intersectorielle comme élément de solution à des problèmes systémiques et organisationnels.

La seconde étape des travaux a permis à ce même groupe de travail de développer une vision plus globale de la situation en recueillant les différentes perceptions des autres milieux concernés par ces questions pour ainsi mieux saisir, sous un angle intersectoriel, la problématique de l'intégration au travail des personnes ayant un problème grave de santé mentale.

Ces entrevues réalisées en 2002 ont donné le point d'ancrage de la production du présent rapport, lequel résulte de la volonté des acteurs associés à la démarche de contribuer à identifier des pistes de solution et les conditions favorables pour un meilleur accès au travail des personnes handicapées et notamment les personnes ayant des problèmes de santé mentale. Le parcours proposé dans le présent rapport se veut le fruit d'une réflexion s'appuyant sur une approche intersectorielle.

On y retrouve ainsi les apports de Mmes Lisette Boivin, responsable désignée par le CSMQ, Anne Bourassa, conseillère à l'intervention nationale à la Direction de l'évaluation, de la recherche et de l'intervention nationale de l'Office des personnes handicapées du Québec, Marie-Claude Beauchamp du Service aux personnes handicapées du ministère de la Santé et des Services sociaux et de M. Daniel Bérubé de la Direction des politiques de main-d'œuvre du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Mme Diane Harvey a agi à titre d'agente de recherche et a rédigé le présent rapport. Ont aussi collaboré au rapport, Mme Marie-Andrée Coutu de l'Office des personnes handicapées du Québec, Mme Anne Pelletier du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Mme Lucie Corriveau et M. Donald Foidart du ministère de la Santé et des Services sociaux.

On estime qu'environ 80 % des personnes ayant un problème grave de santé mentale, étant actives et désireuses d'occuper un emploi, n'ont pas accès au marché régulier du travail. D'une part, de nombreuses personnes sont en stage dans des entreprises de la communauté mais ne réussissent pas, pour diverses raisons, à passer du statut de stagiaire à celui de travailleur salarié en occupant un emploi, adapté ou non, sur le marché régulier du travail. D'autre part, les milieux intervenant sur le développement de l'employabilité réclament des mesures mieux adaptées pour soutenir les personnes dans leur démarche vers l'emploi. Dans ce même contexte, certaines personnes quant à elles, expriment le désir de s'intégrer davantage socialement par le biais d'une activité valorisante et reconnue par la communauté. L'intégration au travail des personnes ayant des problèmes graves de santé mentale se révèle donc complexe au regard de l'évolution du marché du travail, de l'offre d'emplois adaptés ainsi que des diverses réalités des personnes en situation de besoin.

Ce rapport propose ainsi un *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* des personnes handicapées qui prend acte de leurs besoins et de leur droit à s'épanouir sur les plans social, professionnel et économique de façon à exercer leur citoyenneté selon leur capacité et leurs intérêts. Le modèle intersectoriel suggère de nouvelles façons de faire entre les différents milieux concernés par la problématique de l'intégration au travail. Il s'inscrit bien dans la perspective des récentes orientations du MSSS qui reconnaît la formation et l'emploi comme des leviers importants pour favoriser l'intégration sociale et économique des personnes ayant des problèmes graves de santé mentale.

Comme les lecteurs pourront le constater, le *groupe de travail* nous propose un modèle intersectoriel devant favoriser l'intégration sociale et économique des personnes ayant des problèmes graves de santé mentale ou d'autres formes d'incapacités. Ce parcours suppose l'ajustement de certains programmes existants et la création de nouveaux. Il suggère aussi une plus grande reconnaissance des besoins des personnes pour assurer leur intégration sociale. De nouvelles ententes entre les deux principaux ministères, soit celui de la Santé et des Services sociaux et celui de l'Emploi et de la Solidarité sociale, représentent des éléments incontournables de cette proposition.

Ce parcours se veut donc une contribution pour favoriser un meilleur accès à l'emploi des personnes handicapées et vise surtout à susciter des échanges pour faire évoluer les pratiques. Il remet en question certaines façons de faire, en propose de nouvelles mais surtout, il sollicite la participation de tous les milieux concernés et s'appuie sur une volonté de changement soulevée par toutes les personnes rencontrées. Nous espérons que la publication de ce rapport contribuera à mobiliser et à soutenir les décideurs publics, les intervenants terrain et tous les acteurs susceptibles d'agir en matière d'intégration au travail des personnes handicapées.

Au premier chef de ces acteurs, il nous fait plaisir de remettre ce rapport au ministre de la Santé et des Services sociaux du gouvernement du Québec, monsieur Philippe Couillard.

Luc Blanchet, président
Comité de la santé mentale du Québec

Remerciements

En tant que responsable du dossier portant sur l'intersectorialité et l'accès au travail au sein du Comité de la santé mentale du Québec, je tiens en premier lieu à remercier ce dernier pour la confiance qu'il a témoigné à l'égard des membres du comité de travail qui se sont mobilisés pour l'avancement des travaux. En effet, le présent rapport émerge de l'apport de plusieurs acteurs qui s'est avéré essentiel pour le développement de cette proposition de *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* des personnes handicapées. Ce travail d'équipe fut une expérience des plus enrichissantes et le partage des expertises n'est pas étranger à la réussite de cette démarche.

Plusieurs personnes ont travaillé de concert pour la parution de ce troisième et dernier rapport. Son contenu reflète une nouvelle vision de l'intégration sociale et économique des personnes handicapées. Le parcours proposé est issu de nombreux débats, mais surtout de consensus des membres du comité de travail et d'un réel désir chez chacun d'eux de trouver des solutions et de développer des occasions de bénéficier des contributions des personnes handicapées à notre société.

Il est à noter que ce rapport de travail n'a pas fait l'objet d'une approbation par les organismes publics impliqués. Il s'agit d'une proposition élaborée par un groupe de travail à l'invitation du Comité de la santé mentale du Québec. La contribution de tous les partenaires s'est inscrite dans le cadre d'une approche intersectorielle dans la perspective d'interroger les pratiques actuelles. Les participants souhaitent que le présent rapport soutienne et favorise la poursuite des échanges entre les différents organismes publics et leurs partenaires.

C'est donc avec plaisir et une grande fierté que je souligne la participation précieuse de mes collègues qui, tout au long de cette aventure, ont couru un beau risque : celui de se remettre en question pour concevoir une nouvelle vision, et de se dépasser pour le mieux-être des personnes handicapées. À tous, encore merci !

Lisette Boivin
Responsable

Table des matières

Mise en contexte.....	p. 7
1. Objectifs du comité.....	p. 9
2. L'intégration sociale et économique par l'accès au travail.....	p. 10
3. Les obstacles rencontrés dans le champ de l'intégration au travail.....	p. 13
3.1. Les obstacles liés aux caractéristiques des personnes.....	p. 13
3.2. Les obstacles liés au manque de cohésion et de complémentarité entre les différents parcours proposés et services offerts.....	p. 13
3.3. Les obstacles liés à la situation sociale et économique des personnes.....	p. 16
4. Un parcours intersectoriel pour favoriser l'intégration sociale et économique des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes.....	p. 17
4.1. Les besoins des personnes regroupés en quatre profils comme fondement du modèle intersectoriel.....	p. 17
4.2. Les principes de base pour l'élaboration d'un nouveau parcours.....	p. 17
4.3. Un parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique pour un meilleur accès au travail.....	p. 18
4.3.1. L'implication sociale.....	p. 19
4.3.2. La pré-employabilité.....	p. 20
4.3.3. Le développement de l'employabilité.....	p. 20
4.3.4. L'intégration et le maintien en emploi.....	p. 21
5. Le soutien financier et le salaire.....	p. 22
6. Les services de soutien à la personne	p. 24
6.1. Les services de soutien psychosocial.....	p. 24
6.2. Les services de soutien socioprofessionnel.....	p. 24
7. Une proposition d'ensemble.....	p. 25
8. Des recommandations pour la poursuite des travaux.....	p. 28
Conclusion.....	p. 29

Liste des figures et tableaux

Figure 1.	L'exercice de la citoyenneté pour un meilleur accès au travail.....	p. 11
Figure 2.	Deux cheminements ouverts l'un sur l'autre	p. 18
Figure 3.	Quatre phases d'employabilité.....	p. 19
Figure 4.	Les contextes de production, le soutien au revenu et le salaire....	p. 23
Tableau 1.	Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique.....	p. 26
 Annexe A		
	Description des quatre phases du <i>Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique</i> en fonction des profils de besoins des personnes – But et nature des interventions.....	p. 31
 Annexe B		
	Description des quatre phases du <i>Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique</i> en fonction des profils de besoins des personnes – Activités admissibles et moyens proposés.....	p. 32
 Annexe C		
	Définition de trois grands concepts tirés d'une recherche en santé mentale : La réadaptation – la réinsertion – la réintégration.....	p. 33
 Annexe D		
	Liste des membres du Comité de la santé mentale du Québec en août 2003.....	p. 34

Mise en contexte

Le groupe *Intersectorialité – Accès au travail*, mis en place par le Comité de la santé mentale du Québec (CSMQ), a reçu de ce dernier le mandat de procéder à un état de situation sur l'intersectorialité et l'intégration au travail des personnes ayant un problème grave de santé mentale. Ces travaux devaient ultimement permettre au Comité de la santé mentale du Québec de rédiger un avis portant sur les modalités de fonctionnement intersectoriel les plus susceptibles d'éliminer les problèmes structurels qui limitent l'accès au marché du travail des personnes ayant des problèmes significatifs de santé mentale.

En décembre 2001, le Comité de la santé mentale du Québec diffusait un rapport¹, le premier de trois, qui présentait, entre autres, une série d'obstacles perçus par le milieu de la santé mentale. En vue d'établir un état de situation intersectoriel des problèmes existants ainsi que des obstacles et des facilitateurs observés par d'autres acteurs associés à l'intégration au travail de cette population, les membres du groupe de travail se sont affairés par la suite à recueillir leurs points de vue et leurs visions. La préparation du deuxième rapport² a donc suscité des échanges intéressants et permis de développer une vision plus globale de la situation.

Parmi les obstacles recensés dans ces deux rapports, plusieurs étaient de nature systémique. On notait un manque d'articulation entre les deux principaux Ministères concernés, soit le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Le chevauchement de leurs services dans plusieurs domaines, la présence de plusieurs parcours de développement de l'employabilité différents selon leur point d'accès et un manque de progression et de complémentarité entre les mesures de soutien financier dans les divers programmes et services, en sont que quelques-uns. À ces difficultés s'ajoutent des problèmes liés aux réalités propres à chacun des partenaires, au marché du travail et aux situations particulières des personnes ayant besoin de services. La quantité, la diversité et l'interrelation des obstacles font donc en sorte que la recherche de solutions doit s'effectuer par une approche globale et s'appuyer sur des actions intersectorielles.

C'est pourquoi, afin d'explorer et de proposer des pistes de solutions, le groupe *Intersectorialité – Accès au travail* du Comité de la santé mentale du Québec a profité des échanges en cours pour proposer à différents partenaires la mise en place d'un nouveau comité de travail pour examiner cet état de situation, susciter des discussions et promouvoir des actions intersectorielles pour favoriser l'intégration au travail des personnes ayant des problèmes de santé mentale.

Relevant du groupe *Intersectorialité – Accès au travail* du Comité de la santé mentale du Québec, ce sous-comité a regroupé des représentants de différents milieux, tous concernés par l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes, qu'il s'agisse des personnes ayant un problème de santé mentale ou de celles ayant une déficience intellectuelle ou d'autres incapacités. C'est donc dans une perspective de réflexion intersectorielle et multiclientèle que ce troisième rapport a été conçu et que des pistes de solutions ont été envisagées.

La première partie du rapport présente de façon sommaire les obstacles relevés, les principaux éléments de réflexion et les principes qui devraient orienter le choix des actions et des approches intersectorielles proposées. Le *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* est ensuite déployé selon différents angles : ses deux cheminements, ses quatre phases et à des activités ainsi que des contextes de travail et de soutien au revenu.

¹Boivin et coll., L'intersectorialité et l'intégration au travail des personnes vivant avec des problèmes graves de santé mentale. État de situation, Québec, Comité de la santé mentale du Québec, décembre 2001.

²Boivin et coll., Vers une définition intersectorielle de la problématique de l'intégration au travail en santé mentale, avril 2004.

Ce parcours vise à répondre aux besoins des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes³ et à améliorer les conditions de leur intégration sociale et économique. Il reconnaît et tente de satisfaire tant le besoin d'exercer une activité valorisante que les besoins de développement de l'employabilité, d'intégration ou de maintien en emploi.

Pour obtenir rapidement une vue d'ensemble du parcours proposé dans le présent rapport, on consultera le tableau présentant ses composantes aux pages 26 et 27. Des tableaux plus descriptifs sont également proposés en annexe.

Ce rapport, issu d'une démarche de réflexion, traduit également le souci d'établir de meilleures collaborations entre les différents acteurs concernés. Il se veut par le fait même un outil de travail pour susciter des changements de pratique visant à favoriser l'intégration sociale et économique des personnes handicapées par un meilleur accès au travail.

À ce sujet, on peut noter qu'une première consultation des différents milieux concernés a été effectuée au cours d'ateliers de présentation et d'échanges lors de colloques et de rencontres de travail. Le modèle a été présenté lors du colloque de l'Association québécoise pour la réadaptation psychosociale, à celui de l'Institut québécois de la déficience intellectuelle et à celui de Toronto : Working progress, A colloquium on work, citizenship and mental illness. Il fut également présenté à l'occasion d'une rencontre des membres du Comité national santé mentale travail et d'une réunion de la Table de concertation sur la formation et le travail de l'Agence de développement des réseaux locaux de santé et de services sociaux de la région de la Capitale nationale. Ces diverses occasions ont permis à plus d'une centaine de personnes de divers milieux, dont plusieurs personnes utilisatrices de services, de commenter et de bonifier le parcours proposé et, par conséquent, le contenu du présent rapport. Nous les en remercions.

Bonne lecture,

Diane Harvey

³Compte tenu que les obstacles et les difficultés soulevés par les deux réseaux sont présents plus particulièrement dans le milieu de l'intégration au travail pour les personnes ayant une déficience intellectuelle et pour celles ayant un problème de santé mentale, le modèle se veut transférable et applicable à ces clientèles. Pour les besoins du présent rapport et afin d'alléger le texte, nous parlerons des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes en y incluant à la fois les personnes qui ont un problème grave de santé mentale et celles ayant une déficience intellectuelle.

1. Objectifs du comité

En vue de proposer une meilleure articulation des relations et des responsabilités entre les deux principaux réseaux agissant sur l'intégration au travail, soit ceux de l'emploi et de la santé et des services sociaux, il a été convenu qu'une approche intersectorielle et une nouvelle articulation des façons de faire sont des enjeux incontournables et ce, malgré les difficultés qu'une telle approche peut présenter. En ce sens, on notait dans les deux rapports précédents que le nombre élevé d'acteurs concernés par la question de l'accès au marché du travail tend à multiplier les obstacles à l'intégration au travail des personnes ayant des problèmes de santé mentale. Il rend également plus complexe la mise en œuvre de l'intersectorialité dans ce domaine. Elle demeure toutefois une des options les plus prometteuses pour surmonter les obstacles rencontrés.

Pour guider ses travaux, le *comité de travail* s'est fixé les objectifs suivants :

- Promouvoir l'intégration sociale et économique des personnes par un meilleur accès au travail ;
- Promouvoir l'action intersectorielle entre les organismes favorisant l'intégration socioprofessionnelle du réseau de la santé et des services sociaux et des réseaux publics de l'éducation, de la formation professionnelle, du développement de l'employabilité, de l'emploi et de la sécurité du revenu ;
- Favoriser une meilleure cohésion et une vision intégrée des différents parcours et services de soutien à l'intégration au travail ;
- Proposer des pistes de solution aux pratiques controversées qui ont cours dans le cadre de certains stages de travail dans le respect des personnes et des lois régissant le travail au Québec ;
- Favoriser la mise en place de stages qualifiants salariés ;
- Favoriser, par des programmes et des mesures de soutien au développement de l'employabilité et au revenu, l'accès des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes à des emplois salariés.

2. L'intégration sociale et économique par l'accès au travail

Malgré la diversité des besoins des personnes, l'importance pour celles-ci d'exercer leur citoyenneté par une activité socioprofessionnelle et par un emploi demeure évidente pour tous. Répondre à cette légitime aspiration nécessite cependant pour certaines personnes handicapées la mise en place de façons de faire mieux adaptées. Trop d'obstacles font en sorte que les personnes handicapées adultes ne peuvent avoir accès à une activité valorisante ou à un travail adapté à leur rythme et à leurs capacités. Le *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* proposé reconnaît la diversité des besoins et des projets des personnes et, par conséquent, ne vise pas l'intégration en emploi des personnes dans un laps de temps pré-établi.

Ce parcours, basé sur la volonté de répondre au droit fondamental des personnes d'exercer leur citoyenneté, entend offrir un éventail de possibilités correspondant aux besoins exprimés. L'utilisation de la notion de travail comme élément structurant de l'exercice de la citoyenneté exige toutefois, au départ, une compréhension commune de cette notion. Pour ce faire, la détermination d'un vocabulaire commun est nécessaire. Le groupe de travail a donc précisé différents concepts afin de mieux refléter sa pensée.

L'exercice de la citoyenneté passe notamment par l'accès à un revenu décent, nécessaire pour se loger, se nourrir et se vêtir, et par la participation à des activités de la vie courante et à des loisirs. La citoyenneté passe aussi par l'acceptation des responsabilités rattachées à différentes situations sociales et l'utilisation, avec discernement, des avantages qui en découlent. L'exercice de la citoyenneté doit ainsi se situer en amont de toute démarche de réadaptation, de réinsertion ou de réintégration sociale. Cet exercice de la citoyenneté est à la fois une partie intégrante de ces processus et leur finalité, c'est-à-dire « la personne fait partie entière de la communauté et du groupe et établit des liens réciproques et spontanés sur une base régulière avec les autres membres. Il y a véritablement un sentiment d'appartenance et de participation à part égale. Elle a une place et assume un rôle qui lui est propre.⁴ »

Le travail est une composante importante du processus de réintégration sociale, puisqu'il demeure le moyen le plus reconnu dans notre société d'exercer sa citoyenneté. Toutefois, il importe de comprendre la place qu'occupe le travail dans ce processus. En effet, le sens général du travail est « l'effort fourni ou l'application à faire quelque chose » (Larousse). Toutefois, dans une perspective plus courante, il représente aussi l'emploi vu comme un travail rétribué ou comme une « activité professionnelle rémunérée dans un ensemble économique ».

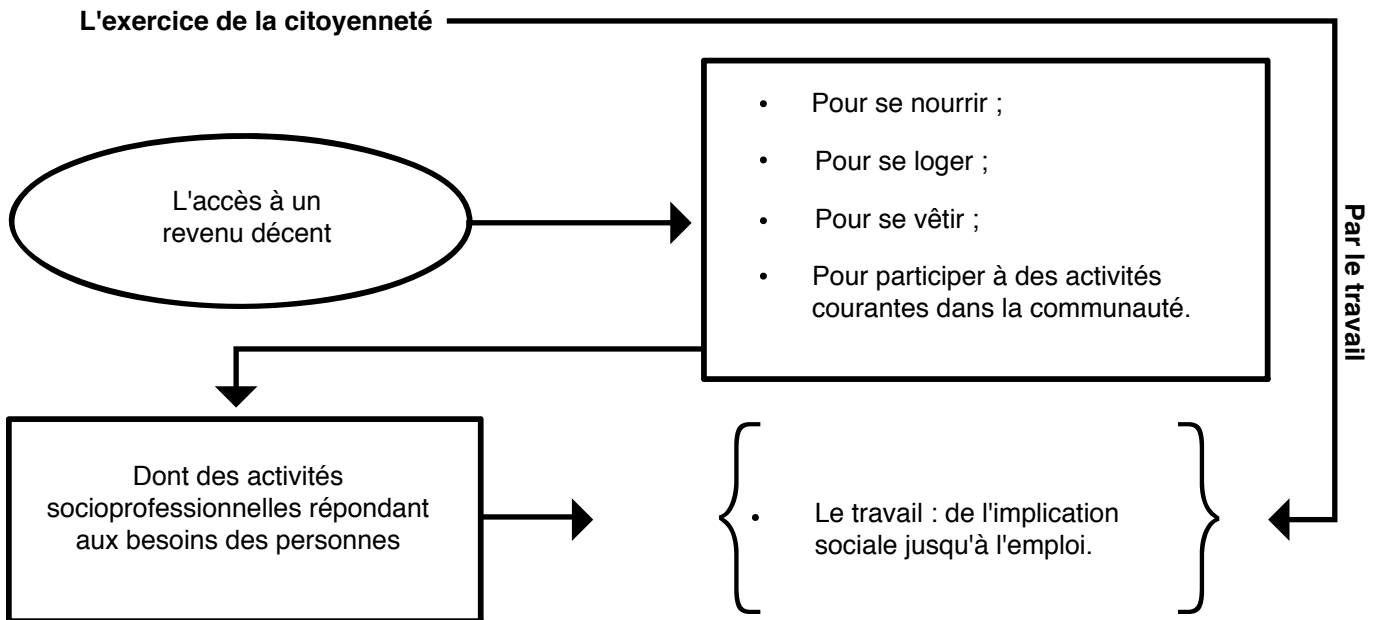
Dans le cadre du parcours proposé, le travail repose globalement sur l'effort fourni ou la contribution de la personne dans la réalisation d'une activité socioprofessionnelle. Il n'est pas systématiquement associé à l'emploi. Le travail peut avoir différentes finalités : s'occuper, se rendre utile, gagner de l'argent, développer ou exploiter son potentiel de travailleur, bâtir une entreprise.

La notion de contribution, considérée selon l'effort fourni, sa finalité et son contexte d'exécution, peut donc différer d'une situation à l'autre, d'un type de service à l'autre, d'un contexte de travail à l'autre. L'exercice de la citoyenneté par le travail s'inscrit dans cette optique, mais module les moyens utilisés et les différents contextes de leur réalisation. La citoyenneté par le travail n'a donc pas l'emploi comme visée unique. En situant ce concept en amont du *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique*, on peut alors reconnaître les divers besoins des personnes.

⁴Boivin, M.-D., Ratté, J. et Tondreau, J. (2001). Évaluation des programmes de réinsertion socioprofessionnelle de Croissance Travail et du Pavois s'adressant à des personnes présentant des troubles mentaux sévères et persistants. Rapport de recherche transmis à la Régie régionale de la Santé et des Services sociaux de Québec.

La figure 1 illustre les liens entre ces concepts, lesquels introduisent les finalités du *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique*, intégrant les projets des personnes qui souhaitent exercer leur citoyenneté par une activité socioprofessionnelle.

Figure 1. L'exercice de la citoyenneté pour un meilleur accès au travail



SCI, avril 2005

L'exercice de la citoyenneté qui s'inscrit dans le *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* permet de considérer, dans le cheminement des personnes, le besoin pour certaines d'entre elles de participer à des activités socioprofessionnelles valorisantes et ce, dans une perspective à long terme. Actuellement, les personnes ayant ce type de besoin se retrouvent souvent exclues des services socioprofessionnels, puisqu'elles ne sont pas prêtes à entreprendre, pour diverses raisons, un parcours visant leur intégration et leur maintien en emploi à court terme sur le marché du travail régulier ou adapté. Leur exclusion se fait donc au détriment de leur désir légitime d'exercer leur citoyenneté par un autre type de contribution à la communauté. Or, le modèle proposé tient compte justement de ce besoin de participer à une activité socioprofessionnelle valorisante, de se rendre utile par une activité adaptée à son rythme et à ses capacités, sans que la personne ait l'obligation d'entreprendre un parcours intensif vers l'emploi si elle n'a pas les capacités requises temporairement ou à plus long terme.

La reconnaissance de tels besoins de participation sociale chez les individus permet de mieux cerner les paramètres des pratiques de soutien à l'intégration socioprofessionnelle au regard d'une variété de projets et de besoins. Ce constat permet donc d'établir de nouvelles conditions de pratique en donnant priorité à une offre de services y répondant.

Les profils de besoins identifiés permettent donc de mieux ajuster les pratiques de soutien à l'intégration socioprofessionnelle, l'offre de services et les activités qui leur sont associées dans le respect des personnes, de leurs droits, mais également des lois du travail.

Le *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* est donc inclusif et il se veut intersectoriel ; il s'inscrit dans le respect des besoins socioprofessionnels des personnes et, par conséquent, commande une approche intersectorielle et des collaborations des deux principaux réseaux concernés. Le parcours proposé suggère que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, par l'intermédiaire d'Emploi-Québec, demeure responsable de l'offre de services pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi⁵. Tandis que le cheminement de l'implication sociale suppose pour sa part de convenir des moyens les mieux appropriés pour répondre aux besoins et aux désirs des personnes de contribuer à leur communauté et de s'épanouir par la réalisation de différentes activités. Ces personnes doivent pouvoir s'impliquer socialement en obtenant un soutien financier qui augmente leur revenu disponible.

Les définitions des différents champs d'action et des types de services qu'ils requièrent seront présentées au point 4 du présent rapport. Avant cela, le chapitre suivant présente une courte description des obstacles systémiques et des principales différences de perception relevées auprès de représentants des deux principaux réseaux concernés par le soutien à l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes.

⁵Nous définissons ce parcours comme étant un « processus dynamique d'accompagnement pouvant comprendre une activité ou un ensemble d'activités convenues entre un intervenant d'Emploi-Québec ou une ressource externe mandatée par Emploi-Québec, et un individu identifié pour ce service, visant à l'aider dans la réalisation de son plan d'intervention personnalisé vers l'obtention d'un emploi convenable. » Réf. : Emploi-Québec, Service de communication, dépliant, 1999.

3. Les obstacles rencontrés dans le champ de l'intégration au travail

Plusieurs obstacles ont été relevés dans le champ de l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes. Ceux-ci se regroupent de façon sommaire en trois catégories, soit :

- Les obstacles liés aux caractéristiques des personnes et aux types d'incapacités ;
- Les obstacles à caractère plus systémique découlant d'un manque de cohésion et de complémentarité entre les différents parcours proposés et services offerts ;
- Les obstacles liés à la situation sociale et économique des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes.

3.1. Les obstacles liés aux caractéristiques des personnes

Plusieurs difficultés peuvent survenir au cours du processus d'intégration au travail des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes et celles-ci peuvent interagir sur plusieurs plans. De façon générale, on peut noter des difficultés liées au type d'incapacités des personnes qui peuvent entraver leur productivité et leurs possibilités d'intégrer un emploi à court, moyen ou long terme. Par exemple, plusieurs personnes ayant des problèmes de santé mentale peuvent éprouver de l'instabilité et une faible tolérance au stress. Ces situations peuvent toutefois varier d'une personne à l'autre.

À ces particularités, il faut également ajouter la faible scolarisation et le peu de formation spécialisée de ces personnes. En effet, selon l'Enquête québécoise sur les limitations d'activités de 1998⁶, 21,4 % des personnes ayant des incapacités avaient moins de neuf ans d'études et 52 % détenaient un diplôme alors que, chez la population en général, ces taux sont respectivement de 9 % et de 67,4 %.

Le manque d'expérience de travail augmente également les difficultés des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes à s'intégrer en emploi. Il influence directement leur taux d'embauche qui se situe toujours sous le seuil du 1 % de la main-d'œuvre québécoise. À cette difficulté, il faut également ajouter l'influence du contexte économique, la réticence des employeurs et leurs préjugés à l'égard de ces personnes.

3.2. Les obstacles liés au manque de cohésion et de complémentarité entre les différents parcours proposés et services offerts

Plusieurs problèmes proviennent du fait que l'intégration sociale et économique est uniquement associée à la finalité de l'emploi. La mission d'Emploi-Québec est de favoriser l'intégration des personnes en emploi à court terme et non pas de répondre à l'ensemble des besoins socioprofessionnels des personnes adultes ayant des incapacités significatives et persistantes. D'un autre côté, la mission du ministère de la Santé et des Services sociaux ne s'inscrit pas directement dans le champ de l'intégration en emploi. Cela amène donc la nécessité d'établir des collaborations intersectorielles entre les acteurs concernés et ce, compte tenu de leur préoccupation commune et de leur motivation à répondre conjointement, selon leurs responsabilités respectives, aux besoins de ces personnes.

⁶Enquête québécoise sur les limitations d'activités, Institut de la statistique du Québec, 1998, Québec, Les publications du Québec, juin 2001

Cet état de situation a d'ailleurs été relevé dans le premier rapport du Comité de la santé mentale du Québec, où l'on notait qu' « au Québec, le grand nombre d'acteurs et l'isolement des uns par rapport aux autres créent des obstacles d'ordre systémique à l'accessibilité ». On notait également que les obstacles les plus importants tenaient « [...] au manque d'articulation entre le réseau immédiat des ressources d'intégration socioprofessionnelle relevant du secteur de la santé et des services sociaux et le réseau de l'économie et de l'emploi. En effet, les deux acteurs principaux que sont le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de la Santé et des Services sociaux entretiennent peu de liens. Ils n'offrent pas le même parcours d'intégration et leurs services ne s'inscrivent pas dans une perspective complémentaire. Leurs rapports se limitent à des obligations pour l'obtention de programmes, de mesures ou d'expertises. Ils ont peu de liens d'influence et travaillent souvent en parallèle⁷ ». Parmi les obstacles structurels recensés, on retiendra plus particulièrement les suivants :

- L'existence de multiples parcours d'insertion socioprofessionnelle selon que la personne est desservie par l'un ou l'autre de ces grands réseaux ;
- Le chevauchement des services offerts ;
- Un manque de progression et de complémentarité entre les mesures de soutien financier des différents programmes ou services.

De prime abord, il faut noter que plusieurs difficultés peuvent être historiquement imputées aux organismes de soutien à l'intégration au travail en santé mentale. Ceux-ci se sont développés de façon plus marquée en suivant l'évolution du courant de la réadaptation psychosociale. Plusieurs de ces organismes ne sont pas sous la direction et l'encadrement du réseau public d'aide à l'emploi. Par conséquent, aucune ligne directrice ou uniforme n'a été tracée par le ministère de la Santé et des Services sociaux qui les finance pour soutenir à différents niveaux l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées. Les organismes du milieu de la santé mentale les ont donc définies par eux-mêmes. Certaines correspondent davantage à ceux du réseau public d'aide à l'emploi, alors que d'autres en sont plus éloignées.

Il faut noter que les écarts se situent de façon plus marquée dans la définition et le positionnement des champs d'action que dans les services eux-mêmes. Les expressions initiation au travail, pré-employabilité et développement de l'employabilité sont utilisées ou définies différemment par les deux réseaux, de même que les expressions intégration au travail et réadaptation socioprofessionnelle.

Différentes expressions associées aux divers services offerts se chevauchent donc ou sont utilisées dans une perspective différente selon le réseau. Les principales différences observées sont les suivantes :

- **L'initiation au travail, la pré-employabilité et le développement de l'employabilité**

Dans le réseau de la santé mentale, certains considèrent qu'il y a développement de l'employabilité dès qu'un processus de soutien à l'intégration au travail est en place. Ce processus inclut des activités socioprofessionnelles valorisantes à long terme dont la finalité est le maintien de la personne dans la communauté. Lorsque la finalité des activités ou des services de soutien à l'intégration socioprofessionnelle est l'emploi, d'autres considèrent qu'il s'agit alors de développement de l'employabilité. Pour certains, ces deux étapes définissent la réadaptation socioprofessionnelle.

⁷Boivin et coll., op. cit., page V.

- **Le développement de l'employabilité et l'intégration en emploi**

De façon générale, pour les organismes du milieu de la santé mentale, ces deux services sont distincts alors que, pour le réseau d'Emploi-Québec, l'intégration en emploi est intégrée au processus même du développement de l'employabilité et représente sa finalité. Dans le réseau de la santé mentale, l'intégration en emploi se situe après l'étape du développement de l'employabilité.

Sur le plan des services, l'expression stage est plus fréquemment confondue alors que sur le plan des programmes et des mesures, la mesure d'insertion sociale (INSO) et le contrat d'intégration au travail (CIT) semble également être source de confusion.

- **Les activités de stage**

Ce programme est issu de la volonté des groupes communautaires et des centres de réadaptation du réseau de la santé et des services sociaux d'intégrer leur clientèle dans les milieux les plus normalisants possible. On retrouve à l'origine de ces stages, entre autres, les services d'apprentissage aux habiletés de travail (SAHT) mis en place par les établissements du réseau de la réadaptation en déficience intellectuelle offrant des services socioprofessionnels. La pratique de stages est également répandue dans plusieurs organismes communautaires œuvrant en intégration au travail. Pour ces milieux, les stages en entreprise, appelés également placements individualisés – en opposition aux plateaux de travail (stages en groupe) –, se font dans des contextes normalisants pour les personnes. Dans le cadre de ces stages à long terme, les personnes reçoivent généralement une compensation financière qui prend la forme d'une allocation de fréquentation (appelée aussi prime de fréquentation) pour leurs dépenses. Pour plusieurs personnes ayant des incapacités significatives et persistantes, ces stages sont d'une durée indéterminée et répondent à certains besoins.

Ces stages se font généralement dans une entreprise régulière ou un organisme public. Toutefois, ils ne s'inscrivent pas à l'intérieur du cadre normatif d'un programme de formation ou d'une mesure d'employabilité reconnu. Pourtant la définition d'un stage devrait impliquer des objectifs d'apprentissage, avoir un caractère temporaire et s'inscrire à l'intérieur d'une démarche de formation reconnue ou d'un processus d'insertion professionnelle, un stage ne constituant pas une finalité en soi. Par ailleurs, les stages offerts par le réseau sociosanitaire ne sont pas reconnus comme une étape ou un moyen proposé à l'intérieur d'un parcours de soutien à l'intégration en emploi par le réseau d'Emploi-Québec.

- **La mesure d'insertion sociale (INSO)**

Cette mesure de soutien financier à la personne lui est octroyée pour développer, dans un cadre de travail donné, certaines habitudes de travail dites de pré-employabilité. Elle est à la fois utilisée par les organismes d'aide à l'emploi, mais aussi par des organismes qui offrent des services de réadaptation psychosociale dans le cadre d'activités d'initiation au travail du réseau de la santé et des services sociaux. Certaines personnes commencent donc leur parcours par une mesure INSO d'Emploi-Québec pour se retrouver ensuite dans une activité de stage ne relevant pas du réseau de l'emploi. D'autres personnes commencent leur parcours en participant à des activités à long terme du réseau de la santé pour ensuite participer à une mesure INSO.

- **La mesure contrat d'intégration au travail (CIT)**

On constate également qu'il existe des interprétations différentes des objectifs visés par la mesure CIT. Cette mesure, créée par l'Office des personnes handicapées du Québec, est depuis longtemps utilisée par les différents réseaux de soutien socioprofessionnel aux personnes handicapées et représente l'outil le plus intéressant pour les ressources spécialisées de main-d'œuvre afin d'aider les personnes ayant des incapacités significatives et persistantes à intégrer un emploi.

Cette mesure est souvent confondue à une subvention à l'employeur et, par conséquent, comme incitatif pour favoriser l'intégration en emploi de ces personnes. Avec la mise à jour de cette mesure réalisée par Emploi-Québec, responsable de celle-ci depuis 2001, le CIT est présenté comme une mesure d'accommodement. La mesure CIT vise d'une part à compenser les effets des incapacités de la personne handicapée sur le rendement attendu par l'employeur, et d'autre part, de financer certains besoins spéciaux que peuvent présenter des employés handicapés, tel que l'adaptation de postes de travail, l'accessibilité des lieux de travail, l'interprétariat, l'accompagnement, etc.. Une intégration peut être progressive afin que la personne devienne en mesure d'effectuer les heures requises. La mesure CIT ne compense pas les heures d'un poste à temps partiel pour les personnes ne pouvant occuper un poste à temps plein en raison de leurs incapacités.

Malgré ces différences de perception quant aux objectifs poursuivis, la mesure CIT semble donner de bons résultats. Toutefois, les budgets alloués sont insuffisants dans plusieurs régions et, par conséquent, son utilisation apparaît, selon le réseau de la santé mentale, ne pas répondre à l'ensemble des besoins des personnes. L'obtention d'une mesure CIT pour les personnes ayant des incapacités et travaillant à temps partiel est possible, mais cette possibilité est mal connue de certaines ressources spécialisées et centres locaux d'emploi.

Sa gestion représente également des défis sur le plan de l'évaluation de la productivité de la personne. Les agents éprouvent des difficultés à déterminer le taux de productivité de la personne. Cette donnée sert pourtant à fixer le montant d'aide financière à être octroyé à l'employeur pour compenser le déficit de productivité de la personne. Il a été aussi observé que le pourcentage de soutien au salaire tend, dans certaines régions, à diminuer.

3.3. Les obstacles liés à la situation sociale et économique des personnes

Dans un autre ordre d'idées, les personnes se retrouvant au niveau de la pré-employabilité et du développement de l'employabilité sont dans la grande majorité des prestataires de l'assistance-emploi. Elles reçoivent pour la plupart un supplément à leurs prestations puisqu'elles bénéficient du programme de soutien financier pour contraintes sévères à l'emploi. Le soutien du revenu et les mesures d'appoint offerts procurent une certaine sécurité financière qui peut parfois être un frein au cheminement professionnel des personnes. Le relatif sentiment de sécurité que procure le fait de pourvoir minimalement à ses besoins de base, le peu de possibilités d'emploi, le manque d'accommodements et les conditions précaires qu'offre actuellement le marché du travail deviennent alors des facteurs importants qui dissuadent les personnes d'intégrer le marché du travail. De plus, les mesures de soutien financier peuvent faire en sorte que le revenu disponible des personnes se rapproche de près à celui d'un emploi à temps plein au salaire minimum, surtout si l'on tient compte des bénéfices liés aux prestations spéciales⁸ (par exemple, le carnet de réclamation pour les médicaments). Ces éléments doivent être pris en considération dans tout projet visant à améliorer l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes. Les changements visés doivent par conséquent s'inscrire dans une vision globale et commune à tous et tenir compte des besoins, des compétences et du potentiel des personnes, de l'organisation actuelle de services et des réalités du marché du travail.

⁸ Prestations spéciales : Montants additionnels d'aide financière qui servent à couvrir certains besoins particuliers, qu'ils soient courants ou spéciaux (p. ex. : transports médicaux, lunettes, frais scolaires pour enfants, etc.). (Une aide additionnelle les prestations spéciales, Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, avril 2002, page 13.)

4. Un parcours intersectoriel pour favoriser l'intégration sociale et économique des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes

4.1. Les besoins des personnes regroupés en quatre profils comme fondement du modèle intersectoriel

Afin d'assurer une réponse adéquate aux besoins des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes, ces besoins ont été regroupés en quatre différents profils :

- Les personnes dont les perspectives d'emploi sont très lointaines et celles qui ne désirent pas entreprendre un parcours vers l'emploi. Elles désirent néanmoins participer à une activité quotidienne valorisante afin d'accroître leur contribution dans la communauté, de maintenir leurs acquis et de s'intégrer socialement ;
- Les personnes absentes du marché du travail et pour qui l'intégration en emploi ne peut être envisagée à court terme. Contrairement au premier groupe, elles désirent généralement participer à des activités préparatoires à l'emploi adaptées à leur rythme et à leurs capacités en vue d'intégrer, ultérieurement, un emploi ;
- Les personnes ayant habituellement acquis les comportements et les habitudes de travail dits de pré-employabilité. Elles ont généralement besoin de se valoriser et de développer leur employabilité par des activités formatives ou des stages en milieu de travail adaptés à leur rythme et à leurs capacités ;
- Les personnes désirant intégrer un emploi en entreprise régulière ou adaptée tout en bénéficiant d'une mesure d'aide à l'emploi lorsque nécessaire.

4.2. Les principes de base pour l'élaboration d'un nouveau parcours

Pour s'assurer que les changements proposés répondront adéquatement aux attentes des personnes souhaitant exercer leur citoyenneté par le travail, différents principes doivent être respectés dans la mise en oeuvre du *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique*. Ces principes sont les assises du parcours :

- Toute personne désirant entreprendre une démarche vers l'emploi et développer son employabilité devrait pouvoir avoir accès à des services correspondant à ses besoins et à son projet ;
- L'ensemble des services socioprofessionnels visant l'intégration au travail devrait pouvoir offrir des possibilités d'avancement et de meilleures réalisations ;
- Le parcours devrait s'adresser aux personnes qui ne trouvent pas actuellement de réponses intégrées à leurs besoins dans les services offerts actuellement par le réseau public d'aide à l'emploi ;
- Le parcours devrait être conçu de façon à agir en cohésion et en complémentarité avec le réseau public d'aide à l'emploi et à favoriser les interactions entre les différents partenaires impliqués ;
- Le parcours devrait assurer un salaire aux personnes productives et un soutien financier équitable aux personnes qui contribuent, par la réalisation d'activités valorisantes, à améliorer leur situation de vie et celle de leur communauté.

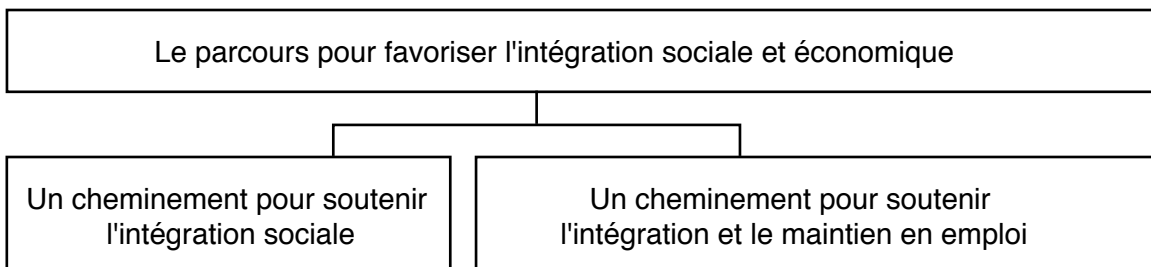
Tout parcours devrait éviter l'appauvrissement de la personne désirant entreprendre une démarche vers l'emploi :

- En assurant minimalement un revenu correspondant au barème du Programme d'assistance-emploi de la Sécurité du revenu pour les clientèles ayant des contraintes sévères à l'emploi et participant à une mesure d'aide à l'emploi⁹ ;
- En permettant à la personne, selon ses revenus et sa situation, de conserver l'équivalent de ses prestations spéciales liées au carnet de santé du Programme d'assistance-emploi de la Sécurité du revenu ;
- En garantissant à la personne qui intègre un emploi la possibilité de recouvrer ses prestations de la Sécurité du revenu aux mêmes conditions qui prévalaient avant son intégration en emploi.

4.3. Un parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique et pour un meilleur accès au travail

Le modèle comporte deux cheminements différents. Pour les personnes n'ayant pas les capacités, le potentiel ou la productivité nécessaires pour intégrer un emploi à moyen terme¹⁰, le modèle propose un cheminement comportant des activités non productives. Ce cheminement peut aussi s'inscrire en préalable, si désiré, à une démarche d'intégration en emploi.

Figure 2. Deux cheminements ouverts l'un sur l'autre

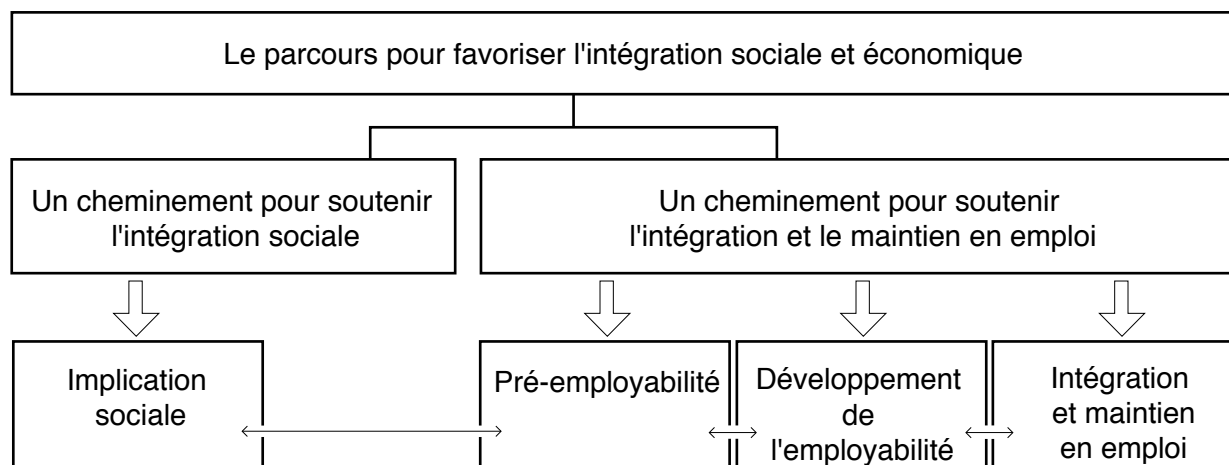


Ces deux cheminements se veulent complémentaires et, bien qu'ils puissent s'inscrire dans une perspective linéaire, les personnes peuvent obtenir les services correspondant à leurs besoins sans nécessairement devoir commencer leur démarche par le cheminement social. À chacun des deux cheminements y sont associés des services différents qui permettent de répondre aux besoins des personnes selon leur situation et leur niveau d'employabilité. La figure 3 illustre les quatre phases de services correspondant à ces deux cheminements.

⁹Contraintes sévères à l'emploi : Expression employée pour désigner la situation d'une personne admise au Programme d'assistance-emploi, mais qui ne peut, pour une durée vraisemblablement permanente ou indéfinie et pour des raisons de santé majeures, entreprendre une démarche d'intégration ou de réintégration à l'emploi. (Le programme d'assistance-emploi et l'aide à l'emploi, Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, avril 2002, page 18.)

¹⁰Nous utilisons l'expression « à moyen terme » considérant que la durée des mesures de pré-employabilité et de développement de l'employabilité proposées dans le modèle correspond à une période possible de six années.

Figure 3. Quatre phases d'employabilité



Les liens entre les divers services offerts sont représentés à la figure 3 par les flèches. Chaque étape du parcours peut être, selon les besoins de la personne, le début d'un plan individualisé, une étape intermédiaire ou sa finalité. La personne peut également revenir à une étape antérieure si sa condition ne lui permet plus de se maintenir à une étape.

Répondant aux besoins de la personne, le modèle comporte donc quatre phases de soutien à *favoriser l'intégration sociale et économique*. À chacune de ces phases correspondent également des services poursuivant des objectifs précis.

4.3.1. L'implication sociale

Sur le plan de l'implication sociale, les activités offertes permettent aux personnes de se sentir utiles et valorisées. Leur contribution doit demeurer significative et peut se faire dans divers secteurs d'activités. Elles doivent s'inscrire dans le cadre de projets basés sur l'aide ou l'entraide, dans une perspective communautaire et sans but lucratif. Elles visent l'amélioration de la qualité de vie de la personne au sein de sa communauté ou de la qualité de vie de la communauté elle-même et de ses membres. Finalement, ces activités tiennent compte des compétences de la personne et les respectent. Ces activités peuvent servir de terrain d'observation pour établir avec la personne sa démarche vers une autre étape, qu'il s'agisse d'un service de pré-employabilité ou autre. Il faut noter que les services d'implication sociale peuvent être offerts à long terme si la personne n'est pas prête à poursuivre son cheminement vers une étape subséquente.

La mesure de participation sociale et la mesure de soutien pour une activité de contribution sociale devraient être renouvelables à long terme. Les organismes communautaires à but non lucratif et les centres de réadaptation peuvent offrir ou encadrer les activités d'implication sociale. Ces activités ne devraient pas avoir pour objectif de générer des revenus d'autofinancement.

4.3.2. La pré-employabilité

Les activités de pré-employabilité s'inscrivent dans le cheminement pour soutenir l'intégration et le maintien en emploi. Elles visent l'acquisition d'habiletés et d'habitudes de travail préalables au développement de l'employabilité. Ces activités permettent le développement des compétences de base, des compétences génériques et la réalisation du potentiel de la personne. Elles permettent d'approprier le statut de travailleur et les réalités du travail. Les activités peuvent s'exercer dans différents milieux, mais les tâches de la personne ne peuvent être comparables à celles des salariés. Pour ce faire, trois possibilités s'offrent, à savoir : un service d'apprentissage aux habitudes de travail (SAHT) offert par un centre de réadaptation, une mesure INSO ou un projet préparatoire à l'emploi (PPE) offert par un organisme communautaire à but non lucratif.

4.3.3. Le développement de l'employabilité

Les services liés au développement de l'employabilité s'inscrivent également dans le cheminement pour soutenir l'intégration et le maintien en emploi. Ils visent le développement ou l'acquisition de compétences favorisant l'intégration en emploi pour que la personne puisse obtenir un emploi dans une entreprise régulière ou adaptée. Pour ce faire, deux types d'activités ont été identifiés à savoir : les activités formatives et le stage qualifiant.

- **Les activités formatives**

Les compétences développées dans le cadre des activités formatives sont transférables et mènent au marché du travail. Elles peuvent comprendre un encadrement adapté, un bilan des compétences, de l'alphabétisation, de la francisation, une formation en langue seconde ou des cours préalables à la formation professionnelle, technique ou universitaire. Ces activités formatives se concluent généralement sur une aide à la recherche d'emploi. Parmi les activités formatives proposées, on retrouve les mesures Projet préparatoire à l'emploi (PPE), Services d'aide à l'emploi (SAE) et Mesure de formation (MFOR) d'Emploi-Québec. La personne peut également intégrer les programmes réguliers du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec (MELS). Emploi-Québec peut également financer les accommodements nécessaires pour soutenir l'intégration de la personne dans ses activités formatives.

- **Le stage qualifiant**

Le stage qualifiant vise l'acquisition d'une expérience de travail transférable. Il permet le développement des compétences, l'apprentissage pratique et l'acquisition des connaissances dans un milieu de travail. Le stage qualifiant pourrait être d'une durée d'une année avec des possibilités de renouvellement.

Des organismes communautaires à but non lucratif ainsi que des centres de réadaptation pourraient être désignés pour offrir des services de pairage et de soutien pour des stages qualifiants en entreprises régulières ou adaptées.

4.3.4. L'intégration et le maintien en emploi

Les activités d'intégration et de maintien en emploi offrent des services de pairage, de suivi et de soutien à la personne afin qu'elle intègre un emploi en entreprise régulière ou adaptée. Ces services incluent également les activités liées au suivi et au renouvellement des mesures d'aide offertes à la personne (par exemple : le renouvellement du CIT).

La personne peut intégrer un emploi, à temps partiel ou à temps plein, sans accommodement ou avec une mesure CIT ou, encore, avec l'aide d'une subvention salariale. L'intégration en emploi peut également se faire dans une entreprise adaptée.

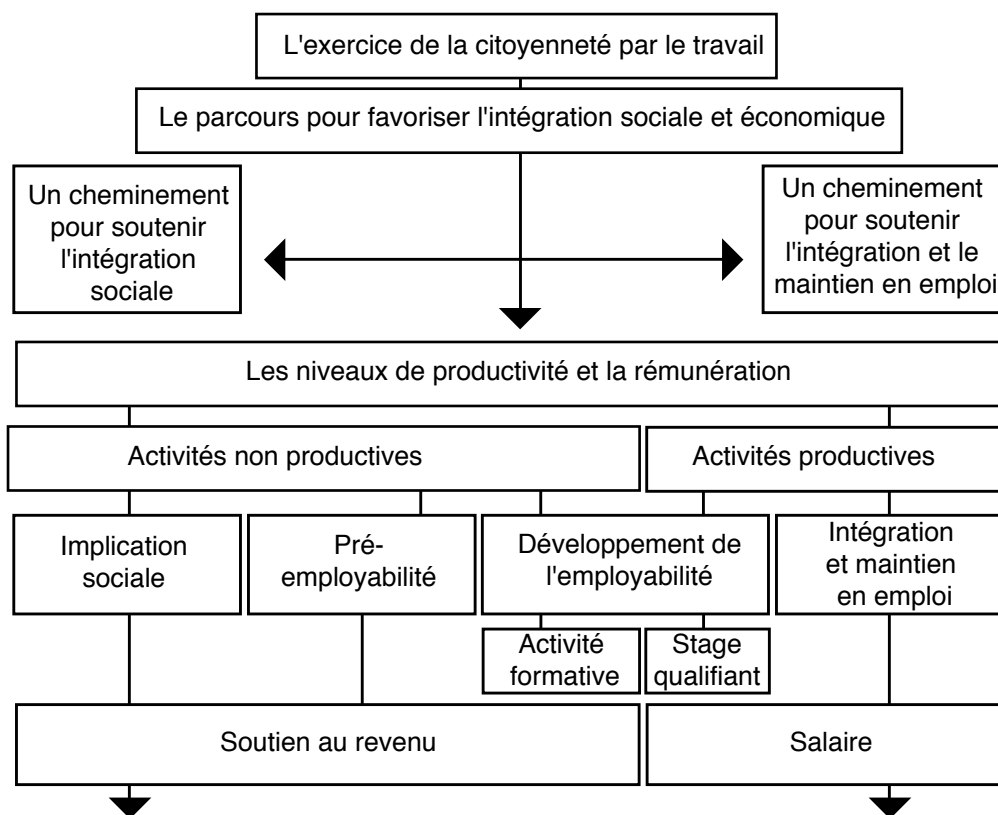
Les quatre phases du parcours et les services proposés se veulent donc complémentaires et proposent un réel cheminement vers l'emploi tout en assurant aux personnes, selon leur degré d'employabilité et leurs aspirations, de pouvoir se maintenir dans une activité socioprofessionnelle adaptée à leur potentiel et à leur productivité. Il ne s'agit donc pas d'un continuum de services, mais plutôt d'une offre de services diversifiée, intégrée et en continuité.

5. Le soutien financier et le salaire

Le *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* propose des nouvelles pistes pour aider à déterminer la frontière où la personne peut ne pas être rémunérée mais devrait bénéficier d'un soutien financier pour ses réalisations d'implication sociale et de pré-employabilité, et là où elle devrait être salariée puisqu'elle est dans une démarche de stage ou d'intégration en emploi.

La figure 4 présente les différents éléments liés aux contextes de production et au type de rémunération choisie. Elle offre une vue d'ensemble des paramètres orientant la nature des activités possibles et leurs contextes quant à leur réalisation.

Figure 4. Les contextes de productions, le soutien au revenu et le salaire



- L'implication sociale de la personne permet l'amélioration de sa qualité de vie au sein de sa communauté, de la qualité de vie de la communauté elle-même ou de ses membres.
- Les activités au sein de l'organisme permettent à la personne d'accroître sa contribution dans la communauté, de maintenir ses acquis et de s'intégrer socialement.
- La participation de la personne se fait dans le cadre des services offerts par un organisme à but non lucratif ou par un centre de réadaptation, qui a pour mission la réadaptation socioprofessionnelle de la personne.
- La participation de la personne ne vise pas à fournir un profit pour l'entreprise.
- Si la participation de la personne permet un revenu, celui-ci doit lui être remis.
- Les tâches et les responsabilités de la personne ne peuvent être assimilées à celles des salariés de l'organisme.

- Les activités offertes à la personne visent à lui procurer un emploi pour améliorer ses conditions économiques et se réaliser sur le plan professionnel.
- Les activités réalisées par la personne lui permettent de développer son employabilité en vue d'intégrer ultérieurement un emploi.
- Ces activités se réalisent à l'intérieur d'une entreprise qui produit des biens et des services.
- Les activités réalisées s'inscrivent dans un contexte de production et la personne reçoit un salaire pour les services rendus.
- Les tâches et les responsabilités de la personne sont celles d'un salarié occupant un même type d'emploi dans l'entreprise.

Les activités socioprofessionnelles doivent correspondre aux besoins de la personne dans le respect de sa capacité de production, de son rythme, de son potentiel et des mesures d'accommodement disponibles.

6. Les services de soutien à la personne

Le *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* précise les besoins de soutien des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes. En l'occurrence, le modèle prévoit des activités de soutien psychosocial tout au long du parcours d'intégration sociale et économique ainsi qu'un soutien socioprofessionnel dans le cadre du cheminement visant l'intégration et le maintien en emploi.

6.1. Les services de soutien psychosocial

Le soutien psychosocial vise à accompagner et à soutenir la personne tout au long de son parcours d'intégration sociale et économique. Ce soutien permet d'accompagner la personne dans son développement grâce à un suivi adapté à sa réalité. Il peut être continu ou ponctuel. Les interventions de soutien psychosocial peuvent être préventives ou curatives, individuelles ou de groupe.

Les services et les activités de soutien psychosocial peuvent relever des établissements du réseau de la santé et des services sociaux et des organismes communautaires reconnus par celui-ci.

Ce soutien ne doit pas être diminué ou interrompu lorsque la personne entreprend une démarche vers l'emploi alors que celle-ci requiert souvent un soutien plus intensif.

6.2. Les services de soutien socioprofessionnel

Les services de soutien socioprofessionnel visent à soutenir la personne dans son intégration et son maintien en emploi. Ils sont donc spécifiques à ce champ et s'adressent à toute personne ayant des besoins de soutien socioprofessionnel, de suivi ou d'accompagnement dans le cadre de son parcours vers l'emploi. En ce sens, ils doivent être offerts à toute personne lors de sa participation à des activités socioprofessionnelles liées à la pré-employabilité, au développement de l'employabilité ou lors de son intégration et de son maintien en emploi. Le stagiaire, l'étudiant ou le travailleur peut donc recevoir ce type d'aide si nécessaire.

Cette intervention évalue la situation de la personne au regard de son projet professionnel, l'aide à établir des objectifs de changement, à la soutenir et à l'accompagner dans la réalisation des étapes à franchir. Il peut également s'agir de soutenir les conditions facilitant sa participation et son maintien en emploi. Il peut s'agir de counseling d'emploi et de la mise en place de mesures d'accommodement. Ce soutien socioprofessionnel est continu ou ponctuel, selon les besoins de la personne.

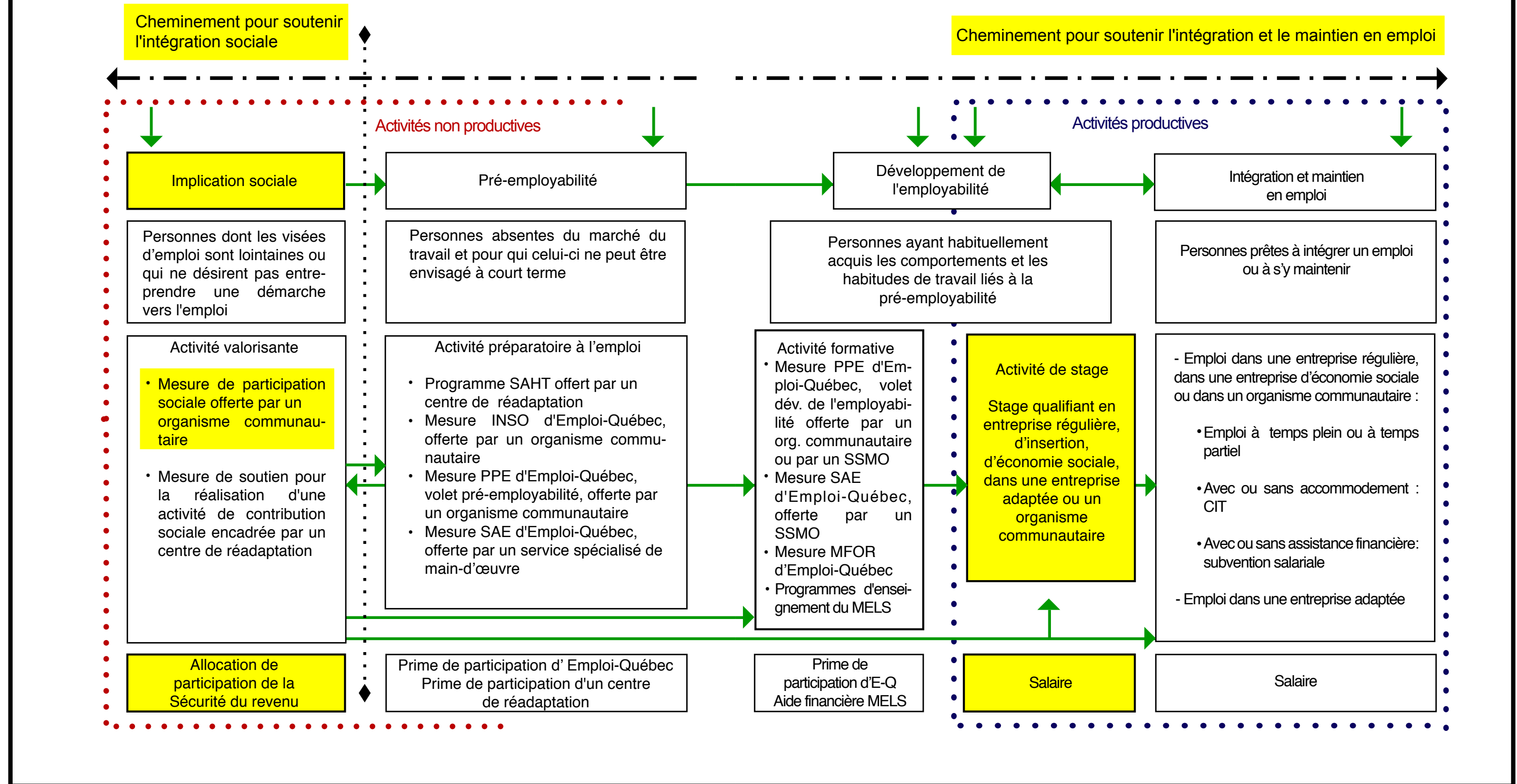
**Il importe d'améliorer la complémentarité des services
de soutien psychosocial et socioprofessionnel, d'en harmoniser les
pratiques et d'augmenter leur disponibilité.**

7. Une proposition d'ensemble

Quels que soient les projets de vie et le niveau d'employabilité de la personne, la complémentarité des cheminements et des services lui offre la possibilité de progresser à son rythme, d'atteindre les buts qu'elle se fixe et d'avoir accès à une rémunération adéquate et plus équitable.

Le tableau suivant présente le *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* et ses différentes composantes. Les éléments du tableau qui sont en jaune dans ce schéma identifient les principaux changements souhaités. Les différents liens entre les services offerts aux personnes ayant des incapacités significatives et persistantes sont pour leur part illustrés par des flèches. Elles soulignent la souplesse du modèle ainsi que la diversité des activités socioprofessionnelles nécessaires pour répondre aux besoins des personnes et pour ouvrir la voie à de meilleures possibilités d'emploi.

Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique



Activité de soutien psychosocial tout au long du parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique →

Activité de soutien socioprofessionnel tout au long du cheminement pour soutenir l'intégration et le maintien en emploi →

8. Des recommandations pour la poursuite des travaux

Considérant l'ensemble des changements proposés, le *Sous-comité de travail* recommande :

- Que le ministère de la Santé et des Services sociaux, en collaboration avec ses partenaires, examine la situation des personnes handicapées qui effectuent des stages offerts par les établissements et les organismes du réseau de la santé et des services sociaux au regard de leur employabilité, en tenant compte des projets de concertation intersectorielle en développement ;
- Qu'au regard de la proposition du *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* du comité de travail, le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale précisent leurs responsabilités ainsi que leurs rôles respectifs dans le parcours proposé ;
- Que le ministère de la Santé et des Services sociaux, dans ses interventions intersectorielles pour favoriser l'intégration sociale et économique des personnes handicapées, s'inspire de la proposition de parcours pour mettre en place des mesures de soutien financier à la participation sociale des personnes handicapées qui ne peuvent bénéficier d'un parcours visant l'intégration et le maintien en emploi ;
- Que l'Office des personnes handicapées du Québec et les directions concernées du ministère de la Santé et des Services sociaux et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soient invités à prendre connaissance du rapport du comité et à formuler des commentaires à leur ministre responsable ;
- Que l'Office des personnes handicapées du Québec, en collaboration avec ses partenaires, soit invité à faire la promotion du rapport du comité et à initier, le cas échéant, des activités pour favoriser la concertation en vue de l'implantation de ce parcours.

Conclusion

Selon la teneur des changements proposés et en raison des différences observées dans les pratiques actuelles, des impacts sont à anticiper tant sur les organisations que sur les services en place.

Par conséquent, le groupe de travail souhaite que cette proposition de parcours favorise le développement de meilleurs liens entre les organismes d'intégration socioprofessionnelle et les centres de réadaptation du réseau de la santé et des services sociaux et les organismes du réseau public d'aide à l'emploi. L'instauration de pratiques intersectorielles ainsi que d'alliances et de collaborations entre les deux principaux réseaux concernés devra se faire dans le respect de leur mission et de leurs responsabilités.

Enfin, l'utilisation d'un vocabulaire commun facilitera l'harmonisation des pratiques et une meilleure cohésion entre les différentes organisations œuvrant dans le champ de l'intégration sociale et économique des personnes ayant des incapacités significatives et persistantes.

**Un parcours souple et inclusif s'appuyant sur des services en continuité :
un gage de réussite pour favoriser une meilleure intégration sociale et
économique et pour un meilleur accès au travail des personnes handicapées.**

ANNEXES :

Annexe A

Description des quatre phases du *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* en fonction des profils de besoins des personnes - But et nature des interventions

Annexe B

Description des quatre phases du *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* en fonction des profils de besoins des personnes - Activités et moyens proposés

Annexe C

Définition de trois grands concepts tirés de deux recherches en santé mentale :
La réadaptation - la réinsertion - la réintégration

Annexe D

Liste des membres du Comité de la santé mentale du Québec en août 2003

Annexe A

Description des quatre phases du *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* en fonction des profils de besoins des personnes – But et nature des interventions

Parcours	Phases	Profils de besoins	But	Nature des interventions proposées
Soutien à l'intégration sociale	L'implication sociale	Les personnes dont les perspectives d'emploi sont lointaines et celles qui ne désirent pas un parcours vers l'emploi. Elles désirent participer à une activité quotidienne valorisante afin d'accroître leur contribution dans la communauté, maintenir leurs acquis et s'intégrer socialement.	Assurer le maintien de la personne dans la communauté et l'intégrer socialement.	Interventions visant à développer la sociabilité et l'autonomie de la personne par sa participation à une activité structurante.
Soutien à l'intégration et au maintien en emploi	La pré-employabilité	Les personnes absentes du marché du travail et pour qui l'intégration en emploi ne peut être envisagée à court terme. Contrairement au premier groupe, elles désirent participer à des activités préparatoires à l'emploi adaptées à leur rythme et à leurs capacités en vue d'intégrer, ultérieurement, un emploi.	Faire participer la personne à des activités préparatoires à l'emploi adaptées à son rythme et à ses capacités en vue de l'intégrer, ultérieurement, en emploi.	Interventions visant à développer des attitudes, des comportements et des habiletés préalables à une participation active au développement de l'employabilité.
	Le développement de l'employabilité	Les personnes ayant acquis les comportements et les habitudes de travail dits de pré-employabilité. Elles ont besoin de se valoriser et de développer leur employabilité par des activités formatives ou des stages en milieu de travail adaptés à leur rythme et à leurs capacités.	Développer l'employabilité par une activité qualifiante de formation ou de stage, adaptée au rythme et aux capacités de la personne.	Interventions visant à faciliter l'acquisition des connaissances et à favoriser l'intégration et le maintien de la personne dans un milieu de travail.
	Intégration et le maintien en emploi	Les personnes désirant intégrer un emploi en entreprise régulière ou adaptée tout en bénéficiant d'une mesure d'aide à l'emploi lorsque nécessaire.	Permettre à la personne d'intégrer le marché du travail adapté ou régulier tout en bénéficiant d'une mesure d'aide à l'emploi au besoin.	Interventions visant à assurer le soutien de la personne dans son intégration et, s'il y a lieu, dans son maintien en emploi ; à évaluer et à offrir un soutien financier aux employeurs et à les soutenir dans l'intégration et le maintien de la personne.
Continu pour les deux cheminements	Soutien psychosocial	Les personnes nécessitant un soutien psychosocial pour s'intégrer socialement et se maintenir dans leurs différents milieux de vie.	Soutenir la personne dans son intégration et son maintien dans ses différents milieux de vie selon ses compétences, son rythme et sa productivité.	Interventions psychosociales, préventives ou curatives, individuelles ou collectives, visant à soutenir la personne et les conditions facilitant son intégration sociale et son maintien dans la communauté
Soutien à l'intégration et au maintien en emploi	Soutien socioprofessionnel	Les personnes nécessitant un soutien socioprofessionnel, un suivi ou un accompagnement dans le cadre de leur intégration ou leur maintien en emploi.	Soutenir la personne dans son intégration et son maintien dans les activités socioprofessionnelles de son choix, selon ses compétences, son rythme et sa productivité.	Interventions socioprofessionnelles, préventives, individuelles ou collectives, visant à soutenir la personne et les conditions facilitant son insertion et son maintien en emploi.

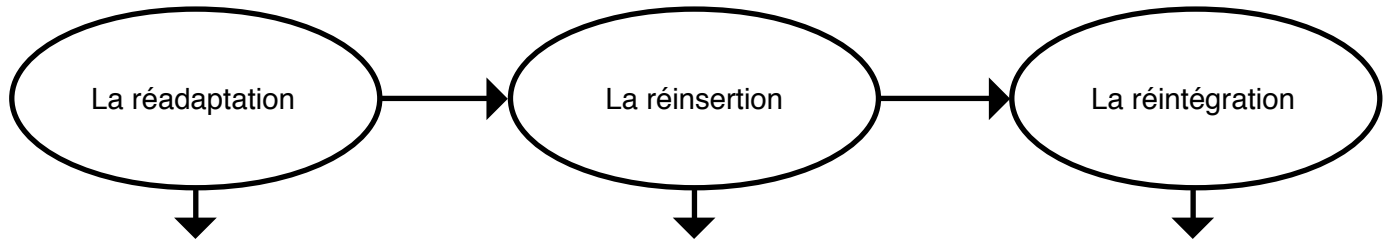
Annexe B

Description des quatre phases du *Parcours pour favoriser l'intégration sociale et économique* en fonction des profils de besoins des personnes – Activités et moyens proposés

	Type d'activités admissibles	Mesures et moyens proposés
Implication sociale	Toute activité réalisée dans le cadre de projets visant l'acquisition ou le maintien d'habiletés, d'attitudes ou de comportements favorisant l'intégration sociale de la personne et son maintien dans la communauté, et ce, par sa participation à des activités de contribution sociale dans un contexte de non-productivité et ne devant pas se substituer à des tâches exercées par les personnes salariées.	<p>Mesure de participation sociale offerte par un organisme communautaire ;</p> <p>Mesure de soutien pour la réalisation d'une activité de contribution sociale encadrée par un centre de réadaptation.</p>
Pré-employabilité	Toute activité, individuelle ou de groupe, inscrite dans le cadre d'un parcours vers l'emploi ou d'un plan de réadaptation socioprofessionnelle et visant l'acquisition d'habiletés et d'habitudes de travail préalables au développement de l'employabilité. Incluant tant le savoir-être que le savoir-faire, les activités liées à la pré-employabilité doivent permettre le développement des compétences de base et des compétences génériques, la réalisation du potentiel et la reconnaissance des acquis. Elles doivent permettre d'apprivoiser le statut de travailleur, de mieux connaître les réalités du marché du travail et d'être en mesure de faire des choix professionnels. Les activités doivent s'exercer dans un contexte de non-productivité, et les tâches de la personne ne peuvent se substituer à celles des salariés.	<p>Programme Service d'apprentissage aux habitudes de travail (SAHT) offert par un centre de réadaptation ;</p> <p>Mesure d'Insertion sociale (INSO) offerte par un organisme communautaire ;</p> <p>Mesure Projet préparatoire à l'emploi (PPE), volet pré-employabilité offerte par un organisme communautaire ;</p> <p>Mesure Services d'aide à l'emploi (SAE) offerte par une ressource spécialisée de main d'œuvre.</p>
Développement de l'employabilité	Toute activité inscrite dans le cadre d'un parcours vers l'emploi visant le développement ou l'acquisition de compétences favorisant l'intégration en emploi. De façon plus précise, les activités de stages et la mesure PPE doivent permettre l'acquisition d'une expérience de travail transférable, des apprentissages et la mise en pratique des connaissances et des aptitudes en entreprise. Ces activités tiendront compte du rythme de travail et de la capacité de la personne dans un contexte de production. Ces activités doivent être transférables et mener au marché du travail. Quant aux activités de formation, elles peuvent inclure un encadrement adapté, le processus d'orientation, le bilan des compétences ou les préalables à la formation professionnelle, technique ou universitaire, et se conclure sur une aide à la recherche d'emploi.	<p style="text-align: center;">Activité formative</p> <p>Mesure PPE, volet développement de l'employabilité, offerte par un organisme communautaire ;</p> <p>Mesure SAE offerte par une ressource spécialisée de main-d'œuvre ;</p> <p>Mesure (MFOR) d'Emploi-Québec ;</p> <p>Programme régulier d'enseignement du MELS.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Activité de stage</p> <p>Stage qualifiant en entreprise régulière, d'insertion, d'économie sociale, dans une entreprise adaptée ou un organisme communautaire.</p>
Intégration et maintien en emploi	Les activités consistent à offrir les services de pairage, de suivi et de soutien à la personne afin qu'elle intègre un emploi en situation de production dans une entreprise adaptée ou régulière et qu'elle s'y maintienne. Cette phase inclut également des mesures d'aide liées au suivi et au renouvellement des mesures d'aide à l'emploi offertes à la personne si nécessaire.	<p>Emploi dans une entreprise régulière, une entreprise d'économie sociale ou un organisme communautaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À temps plein ou à temps partiel ; - Avec ou sans accommodement : mesure contrat d'intégration au travail (CIT) ; - Avec ou sans assistance financière : subvention salariale ou autres. <p>Emploi dans une entreprise adaptée.</p>
Soutien psychosocial	Activités de soutien psychosocial, continues ou ponctuelles, dans tous les domaines de services: implication sociale, pré-employabilité, développement de l'employabilité, insertion et maintien en emploi.	Mesure de soutien psychosocial, régulière ou ponctuelle, selon les besoins de la personne.
Soutien socioprofessionnel	Activités de soutien et d'accompagnement dans tous les domaines de services liés au cheminement visant l'intégration et le maintien en emploi: pré-employabilité, développement de l'employabilité, intégration et maintien en emploi.	<p>Mesure de soutien socioprofessionnel, continue ou ponctuelle, selon les besoins de la personne ;</p> <p>Counseling d'emploi ;</p> <p>Stratégies d'accommodation avec mesures d'accommodement.</p>

Annexe C

Définition de trois grands concepts tirés de deux recherches en santé mentale : La réadaptation - la réinsertion - la réintégration



Première phase du processus de réhabilitation, la réadaptation s'adresse aux personnes qui ont vécu une période de désadaptation de leur état de santé mentale. Elle s'inscrit donc dans un processus de rétablissement et de stabilisation de l'état de santé mentale et physique d'un individu. À la suite d'un moment de crise qui a des répercussions sur plusieurs plans de sa vie (familial, personnel, professionnel), l'individu doit être aidé à retrouver une certaine capacité de fonctionner au regard de ses capacités.

La réadaptation est donc un processus qui suit un moment de crise et qui peut débuter dès que l'état mental de la personne est stabilisé. La réadaptation consiste en un accompagnement caractérisé par un soutien et des interventions visant le développement des habiletés personnelles, sociales et professionnelles ; elle a une visée rééducative.

Phase qui s'inscrit dans le prolongement du processus de la réadaptation et qui constitue une étape préalable à la réintégration. La réinsertion se présente comme une démarche dans laquelle la personne acquiert ou consolide des compétences et des habiletés dans les sphères relationnelle, communautaire et professionnelle et ce, avant même qu'elle soit apte à participer pleinement à la vie de la communauté. La réinsertion consiste à mettre en place des conditions favorables à la consolidation d'habiletés sociales susceptibles d'aider la personne à sortir de son isolement et à développer un réseau social dans la communauté. Elle a également pour but le développement de connaissances et de modes d'expression qui permettront à une personne de mener à bien ses activités de loisirs, de travail ou d'études et d'acquérir un nouveau style de vie. Ici, les ateliers de travail et les stages d'emploi représentent des moyens privilégiés pour y arriver. Ici, les visées de soutien et de rééducation consistent à développer certains préalables personnels de base vis-à-vis de l'employabilité, dans le but d'amener la personne le plus près possible d'un travail régulier et autonome.

On parle de réintégration sociale lorsque « la personne fait partie entière de la communauté et du groupe et établit des liens réciproques et spontanés sur une base régulière avec les autres membres. Il y a véritablement un sentiment d'appartenance et de participation à part égale. Elle a une place et assume un rôle qui lui est propre » (Pilon, 1995; Seyfried et Bertzeletou, 1990; Saint-Martin, 1998; Ebersold, 1998).

La réintégration consiste donc, théoriquement, à replacer la personne dans le tissu social et dans une vie professionnelle régulière sans qu'un suivi soit nécessaire. Elle implique que la personne soit capable de satisfaire aux conditions normales du marché du travail, incluant la compétitivité et les stress inhérents à un emploi régulier et autonome.

Annexe D

Liste des membres du Comité de la santé mentale du Québec en août 2003

Lors de la préparation de cet ouvrage, le CSMQ était composé des personnes suivantes :

- M. Luc Blanchet, pédopsychiatre, chef du Service enfance-famille département de psychiatrie du Centre hospitalier Jean-Talon et médecin conseil au Module d'écologie humaine et sociale de la Direction régionale de la santé publique de la Régie régionale de Montréal- Centre ;
- Mme Lisette Boivin, directrice générale, Le Pavois ;
- M. Henri Dorvil, professeur à l'École de travail social de l'Université du Québec à Montréal et membre du Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention (GRASP) de l'Université de Montréal ;
- Mme Thérèse Dufour, membre du Conseil d'administration du Centre l'Élan et trésorière et membre du conseil d'administration du Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec ;
- Mme Édith Labonté, psychiatre, chef du Service d'urgence psychiatrique du Pavillon Enfant-Jésus du Centre hospitalier affilié universitaire de Québec (CHAUQ) ;
- M. Pierre Lamarche, directeur général de l'Association des Centres Jeunesse du Québec ;
- Mme Danielle McCann, directrice des Programmes multicientèles, CHSLD-CLSC St-Laurent ;
- Mme Céline Mercier, directrice de l'Axe de la recherche et de l'évaluation des services de santé mentale du Centre de Recherche de l'Hôpital Douglas et professeure agrégée au Département de psychiatrie de la Faculté de médecine de l'Université McGill ;
- M. Jean-Luc Parenteau, conseiller en planification-programmation et responsable du dossier de la santé mentale à la Régie régionale de la Santé et des Services sociaux de Chaudière-Appalaches ;
- M. Jean-Luc Pinard, coordonnateur, Ressource d'aide et d'information en défense des droits de l'Abitibi-Témiscamingue inc. (RAIDDAT) ;
- Mme Marie-Thérèse Toutant, vice-présidente de l'Association des parents et amis de la personne atteinte de maladie mentale de la rive sud de Montréal (APAMM-RS).

Après le départ à la retraite de monsieur Léandre Bilodeau en août 2003, Mme Nathalie Brière a assumé la fonction de secrétaire du comité, Mme Pierrette Roy complétant le personnel du secrétariat.



Comité
de la santé mentale

Québec

