



Phase II
de la Stratégie nationale
pour l'intégration
et le maintien en emploi
des personnes handicapées
2014-2018

CAHIER DE CONSULTATION

Coordination et rédaction

Direction des politiques d'emploi et de la veille
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

Direction des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Il peut être consulté sur le site Internet du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'adresse
www.mess.gouv.qc.ca

Dépot légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013
Dépot légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2013

ISBN 978-2-550-68674-3 (PDF)

Message de la ministre

Madame,
Monsieur,

En juin dernier, je déposais à l'Assemblée nationale le bilan de la phase 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Au cours de cette période, 61 actions ont été déployées à travers le Québec dans le but d'accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail.



Des incitatifs au travail ont notamment été mis en place, des investissements supplémentaires ont été consentis dans les services publics d'emploi, plusieurs projets ont été réalisés régionalement en matière de formation et de reconnaissance des compétences des personnes handicapées, de nombreux outils ont été créés afin que les réseaux de l'emploi, de l'éducation, et de la santé et des services sociaux soient mieux outillés pour fournir des services aux personnes handicapées. Des résultats concrets et encourageants ont été observés, dont l'augmentation de la représentation des personnes handicapées de 55 % dans l'offre publique de services d'emploi.

Les années 2008 à 2013 ont également été l'occasion, tant pour les partenaires gouvernementaux que pour le mouvement associatif et les acteurs du marché du travail, de réfléchir et de soumettre des pistes de réflexion sur différents sujets rattachés à l'emploi des personnes handicapées. Le bilan de la phase 2008-2013 de la Stratégie nationale, sans être exhaustif, fait d'ailleurs mention de certains écueils sur lesquels il pourrait être pertinent de s'attarder dans le cadre de la prochaine phase de cette stratégie.

C'est pour cette raison que j'ai cru nécessaire de procéder à des consultations en vue de proposer au gouvernement les prochaines orientations en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées. Ces consultations sont l'occasion de se livrer à une réflexion sur les obstacles qui nuisent à l'accès des personnes handicapées au marché du travail et sur les meilleures pratiques à adopter, notamment pour créer des conditions incitatives à l'emploi et des milieux de travail ouverts à l'embauche de personnes handicapées.

Je vous invite donc à prendre connaissance du cahier de consultation et à nous faire part de vos réflexions, lesquelles alimenteront, sans aucun doute, les orientations de la prochaine stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Maltais', written over a light blue grid background.

Agnès Maltais

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	1
Introduction.....	2
Thème I Augmenter le bassin des personnes handicapées actives sur le marché du travail : miser sur des conditions favorables.....	3
Thème II Accompagner les employeurs pour favoriser le recrutement et la rétention en emploi des personnes handicapées.....	6
Thème III Répondre aux enjeux particuliers entourant l'emploi des personnes présentant un trouble mental ou un trouble envahissant du développement.....	9
Conclusion.....	11
ANNEXE : Procédures relatives à la consultation en vue de l'élaboration de la phase II de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.....	12

Avant-propos

Dans le contexte de la présente consultation, l'expression *personnes handicapées* réfère à l'ensemble des personnes « ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes »¹.

Les personnes handicapées ne se définissent donc pas en fonction d'un diagnostic, mais sur la base de l'importance des obstacles qu'entraîne leur condition, ainsi qu'en fonction du caractère permanent de leur condition. Dans la mesure où ces deux conditions sont présentes, les personnes ayant au moins une des incapacités suivantes se définissent, au sens de la Loi, comme des personnes handicapées :

- ◆ trouble mental,
- ◆ trouble envahissant du développement,
- ◆ déficience intellectuelle,
- ◆ incapacité auditive,
- ◆ incapacité motrice,
- ◆ incapacité de la parole ou du langage,
- ◆ incapacité visuelle,
- ◆ autres incapacités physiques,
- ◆ maladies chroniques, dégénératives, etc.

1. Cette définition est tirée de l'article 1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Introduction

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale confie à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale la responsabilité de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Conformément à l'article 63 de cette Loi, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées a été mise en œuvre. La première phase de cette stratégie, d'une durée de cinq ans, comportait 61 engagements pris par une dizaine de ministères et d'organismes. Le bilan gouvernemental de cette première phase a été déposé à l'Assemblée nationale du Québec en juin 2013 et est disponible sur le site Internet du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'adresse suivante : www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/strategie_nationale/index.asp.

La Stratégie nationale a permis un certain nombre d'avancées en matière d'emploi des personnes handicapées. Au nombre des réalisations observées se trouve l'augmentation de 55 % de la clientèle handicapée soutenue par les services publics d'emploi. De plus, différentes mesures fiscales ont été mise en place de façon à améliorer le revenu des personnes handicapées actives sur le marché du travail. Plusieurs mesures ont été prises pour sensibiliser les milieux de travail et les personnes handicapées; le site Internet www.ensembleautravail.gouv.qc.ca en est un exemple, tout comme la création du prix Employeur engagé, qui récompense un employeur s'étant particulièrement distingué en matière d'emploi des personnes handicapées. Les actions menées dans le réseau de l'éducation et en formation ont permis d'assurer un meilleur encadrement des élèves handicapés. Ces actions se sont également traduites par la formation de bon nombre de personnes handicapées en vue de leur intégration en emploi et par la reconnaissance des compétences de travailleuses et de travailleurs handicapés. Il ne s'agit là que d'un aperçu partiel des actions mises en œuvre de la première phase de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

La deuxième phase de la Stratégie nationale doit être mise en œuvre pour la période 2014-2018. Celle-ci devrait permettre de consolider les acquis réalisés entre 2008 et 2013 tout en innovant afin d'assurer une plus grande représentation des personnes handicapées sur le marché du travail.

En vue d'alimenter les travaux interministériels à venir et de façon à bien cerner certains enjeux particuliers, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale désire consulter les acteurs du marché du travail, le milieu associatif, les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux sur certains thèmes précis. Ceux-ci n'ont toutefois pas pour objet de limiter à ces enjeux la portée des engagements qui seront annoncés dans la phase II de la Stratégie nationale.

Trois grands thèmes de consultation sont énoncés pour lesquels des questions sont soumises. Au préalable, les participantes et les participants à cette consultation sont invités à prendre connaissance du bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien des personnes handicapées en emploi. Les procédures associées à la présente consultation sont jointes en annexe.

Thème I

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

Éléments contextuels

L'utilisation et l'interprétation des données statistiques sur les personnes handicapées exigent beaucoup de prudence, en raison des marges d'erreur importantes qu'elles comportent et de la définition trop large de personnes handicapées sur laquelle elles reposent. Cependant, il n'en demeure pas moins que les données démontrent que le taux d'activité des personnes handicapées âgées de 16 à 64 ans se situe bien en deçà du taux d'activité de l'ensemble de la population québécoise². Cette différence signifie qu'une proportion non négligeable des personnes handicapées est inactive sur le marché du travail. C'est-à-dire qu'elle n'est ni en emploi, ni en chômage et qu'elle n'est pas à la recherche d'un emploi.

Pour de nombreuses personnes handicapées, la nature et la sévérité de l'incapacité rendent la participation au marché du travail irréaliste. Les résultats d'une enquête menée auprès des personnes handicapées en 2006³ sont révélateurs à ce propos. Les personnes handicapées inactives sur le marché du travail, sans toutefois être retraitées, ont déclaré en majorité (soit dans une proportion de 71 %) que c'était leur état de santé qui les empêchait de travailler.

Malgré ce constat, il importe que les personnes handicapées qui désirent participer activement au marché du travail soient encouragées à le faire et que des conditions favorables à leur participation au marché du travail soient mises en place. Le constat que dresse l'Organisation de coopération et de développement économique⁴ (OCDE) à la suite de l'examen des régimes de soutien du revenu et d'invalidité de plusieurs pays membres, dont le Canada et le Québec, est que la conception des régimes, notamment ce qui touche les règles d'admissibilité, constitue souvent un obstacle en soi à l'intégration des personnes handicapées à la vie active. Pour l'OCDE, ces régimes sont trop orientés vers la reconnaissance de l'invalidité, ce qui a pour conséquence de diviser, souvent trop arbitrairement, la population en deux groupes : les personnes invalides, exclues du marché du travail, et les personnes aptes au travail. Ainsi, la plupart des régimes actuellement en vigueur dans les pays industrialisés reposent sur l'allocation d'un soutien du revenu basé sur la reconnaissance d'une invalidité, sans chercher à maximiser les capacités résiduelles de travail des personnes handicapées bénéficiaires. À l'opposé, un nombre croissant de régimes prennent appui sur l'évaluation des capacités de travail et la mise en place de conditions pour mettre à profit ces capacités. Il s'agit notamment de régimes qui favorisent l'emploi à temps partiel des personnes ayant des capacités de travail très limitées.

2. Le taux d'activité des personnes handicapées serait de 59 %, comparativement à 77 % pour l'ensemble de la population active. Source : Compilation spéciale faite par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à partir de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada, 2009.

3. Institut de la statistique du Québec, *Vivre avec une incapacité au Québec : un portrait statistique à partir de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006*, novembre 2010, p. 221 et suivantes.

4. OCDE, *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles – Canada : des possibilités de collaboration*, 2010, 95 pages, et OCDE, *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles – Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, novembre 2010.

L'OCDE amène un éclairage intéressant et invite les pays membres à actualiser leurs programmes et régimes dans cette optique. D'ailleurs, certaines conclusions de l'OCDE ont été reprises par la Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario⁵, dans les recommandations qu'elle présentait en 2012 au gouvernement ontarien en vue d'une éventuelle réforme des systèmes d'aide sociale de cette province.

Un autre enjeu relié à la recherche d'une plus grande participation des personnes handicapées sur le marché du travail concerne l'intervention auprès de clientèles particulières. Les jeunes handicapés qui terminent leur fréquentation scolaire en font partie, tout comme les femmes handicapées, nettement sous-représentées dans la population active comparativement aux hommes handicapés.

En résumé, la question qui se pose est à la fois délicate et préoccupante : comment s'assurer de la contribution optimale des personnes handicapées en fonction de leur capacité de travail, voire de leurs capacités résiduelles de travail, tout en réduisant au minimum les risques encourus par ces personnes.

Rappel des gestes déjà posés :

- ◆ Mise en place de la prime au travail adaptée : celle-ci est versée aux adultes présentant une contrainte sévère à l'emploi et vise à reconnaître leur contribution au marché du travail. Selon leur situation familiale, les personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi peuvent recevoir une somme comprise entre 1 032 \$ à 3 440 \$ par année si elles touchent des revenus de travail. Ces sommes sont plus élevées que celles de la prime au travail destinée à l'ensemble de la population ayant des revenus de travail limités (les maximums annuels se situant entre 533 \$ et 2 968 \$ selon la situation familiale).
- ◆ Pour les personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi qui obtiennent un emploi et n'ont plus droit à l'aide financière de dernier recours, les avantages associés au carnet de réclamation sont maintenus pour une période maximale de 48 mois consécutifs, peu importe la situation familiale de la personne et le revenu de la famille.
- ◆ Les personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi qui intègrent le marché du travail et ne reçoivent plus d'aide financière de dernier recours peuvent être réadmissées automatiquement s'il s'est écoulé moins de 48 mois depuis qu'elles n'y ont plus droit. Leur dossier reste alors ouvert et, en cas de réadmission, les personnes ont toujours droit à l'allocation pour contrainte sévère à l'emploi. Si la demande d'aide financière de dernier recours est déposée au cours d'un mois, la personne a droit à sa prestation complète pour tout le mois.
- ◆ Mise en place du supplément de retour au travail des prestataires de longue durée qui n'ont plus droit à l'aide financière de dernier recours. Ce supplément est attribué à tous les prestataires de longue durée, incluant les personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi. Il s'agit d'une allocation de 200 \$ par mois versée pour un maximum de 12 mois consécutifs aux prestataires qui n'ont plus droit à l'aide financière de dernier recours parce qu'ils intègrent le marché du travail. Pour les personnes qui reçoivent la prime au travail adaptée, le supplément s'ajoute à cette prime.

5. Commission d'examen du système d'aide sociale de l'Ontario, *Améliorer les perspectives : réforme de l'aide sociale en Ontario*, (rapport présenté au ministre des services sociaux et communautaire de l'Ontario), octobre 2012.

Questions relatives au thème I :

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

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

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

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

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

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

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

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

Quels moyens peut-on prendre pour mieux orienter ces jeunes vers l'emploi?

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

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

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

Thème II **Accompagner les employeurs pour favoriser le recrutement et la rétention en emploi des personnes handicapées**

Éléments contextuels

Pour demeurer performant, le marché du travail fait face à des défis importants, particulièrement en matière de disponibilité de main-d'œuvre. Dès 2014, le nombre de personnes en âge de travailler commencera à diminuer au Québec. D'ici 10 ans, on estime que 1,4 million d'emplois seront à combler.

Lancée en février 2013, la stratégie de mobilisation Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires vise à répondre à ces importants défis du marché du travail, notamment en recentrant l'action vers les groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi. La deuxième phase de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées s'inscrit dans cette volonté et doit permettre la mise en place des moyens nécessaires pour favoriser l'embauche des personnes handicapées.

L'examen des expériences étrangères démontre l'existence de différents modèles : quotas d'embauche, ateliers de travail protégés, programmes de réhabilitation orientés vers l'intégration en emploi, mesures fiscales destinées aux employeurs, subventions à l'embauche de personnes handicapées, sensibilisation, etc. Cet examen permet également de constater que chaque modèle comporte son lot d'avantages et d'inconvénients et que l'intégration en emploi est un défi largement partagé par différents pays européens et nord-américains.

Au Québec, plusieurs entreprises privées et organismes publics sont soumis à des obligations en matière d'accès à l'égalité en emploi pour assurer la juste représentation des groupes sous représentés et pour éliminer toute pratique discriminatoire en matière de gestion des ressources humaines. Les personnes handicapées figurent au nombre des groupes ciblés par ces programmes. Présentement, les plus importants organismes municipaux et municipalités⁶, les grandes sociétés d'État, les grands établissements du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que du réseau de l'éducation, la Sûreté du Québec et les entreprises privées de 100 employés ou plus qui ont une relation contractuelle avec l'État sont soumis à cette obligation. Au total, 141 entreprises privées et 474 organismes publics sont visés.

Ces programmes n'ont toutefois pas pour objet d'accroître la présence des personnes handicapées sur le marché du travail, mais plutôt d'assurer la juste représentation de ces personnes par catégorie d'emploi et en fonction du nombre de personnes handicapées qualifiées et aptes à occuper un emploi. Pour cette raison, ils ne permettent pas d'avancées substantielles quant à l'augmentation de la présence sur le marché du travail des personnes handicapées.

Il apparaît que les interventions réalisées localement auprès des employeurs sont beaucoup plus susceptibles de favoriser l'ouverture et l'intérêt de ces derniers pour les candidatures de personnes handicapées. Les organismes spécialisés dans l'intégration en emploi réalisent, à ce titre, un travail appréciable.

Des obstacles à l'embauche des personnes handicapées demeurent néanmoins présents. Il est essentiel de déterminer quels sont ces obstacles pour orienter les actions de la phase II de la Stratégie nationale. Les difficultés d'accès au

6. La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics vise les organisations comptant 100 employés ou plus des municipalités, du réseau de l'éducation, du réseau de la santé et des services sociaux, des sociétés d'état, ainsi que la Sûreté du Québec.

travail estival pour les étudiantes et les étudiants handicapés figurent au nombre de ces obstacles. De plus, l'accès aux emplois de la fonction publique et des réseaux de l'éducation, et de la santé et des services sociaux est souvent jugé comme étant difficile. Par ailleurs, les réticences exprimées par certains employeurs tiennent souvent à l'impression de risques plus élevés que leur semble comporter l'embauche d'une personne handicapée par rapport à l'embauche d'une personne sans incapacité. Leurs besoins de soutien et d'accompagnement à moyen et à long terme semblent, pour certains, être un enjeu d'importance.

Rappel des gestes déjà posés :

- ◆ Des investissements supplémentaires ont été consentis dans la mesure Contrat d'intégration au travail et dans le Programme de subventions aux entreprises adaptées.
- ◆ Mobilisation des acteurs régionaux du marché du travail et réalisation de nombreux projets destinées aux employeurs : foires de l'emploi consacrées en totalité ou en partie aux personnes handicapées; organisation de visites, par des groupes de personnes handicapées à la recherche d'emplois, dans des entreprises ayant des besoins de main-d'œuvre; activités régionales de reconnaissance pour des employeurs exemplaires en matière d'embauche et de maintien en emploi de travailleuses et de travailleurs handicapés.
- ◆ Mise en place d'instruments de sensibilisation à l'intention des employeurs : Prix employeur engagé remis aux deux ans par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et mise en ligne du site Internet www.ensembleautravail.gouv.qc.ca.
- ◆ Élargissement des conditions d'admissibilité du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées pour la fonction publique et diffusion des informations relatives à ce programme au sein des organismes oeuvrant auprès des personnes handicapées.
- ◆ Ajout des personnes handicapées comme groupe ciblé par le Programme d'obligation contractuelle du Québec. Ce programme donne des obligations en matière d'accès à l'égalité aux entreprises de 100 employés ou plus qui obtiennent des contrats du gouvernement d'une valeur égale ou supérieure à 100 000 \$.
- ◆ Formation de travailleuses et de travailleurs handicapés dans le cadre de la mesure d'Emploi Québec Mesure de formation de la main-d'œuvre et par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail. Ces dispositions ont permis d'offrir de la formation orientée sur l'amélioration des compétences de base et l'acquisition de compétences techniques. Elles ont aussi permis de reconnaître les compétences de personnes handicapées en emploi.
- ◆ Réalisation du projet Travaillons ensemble, élaboré conjointement par la Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ) et par le Regroupement des organismes spécialisés de main-d'œuvre (ROSEPH). Ce projet, approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail et financé par Emploi-Québec, a favorisé l'intégration en emploi de personnes handicapées dans les milieux de travail où les travailleuses et travailleurs sont membres de la FTQ.
- ◆ Financement de la mutuelle de formation du Conseil québécois des entreprises adaptées, soit l'Académie du CQEA.
- ◆ Amélioration du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail pour favoriser l'embauche de stagiaires et d'apprentis handicapés : ainsi, le montant du crédit d'impôt a été augmenté considérablement et le nombre d'heures de supervision maximal pour une personne handicapée a été doublé.
- ◆ Recours à la mesure Contrat d'intégration au travail pour favoriser l'embauche estivale d'étudiantes et d'étudiants handicapés nécessitant des adaptations.

Questions relatives au thème II :

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

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

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

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

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

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

Quelles actions permettraient d'atténuer cette perception?

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

3. L'accès à un travail d'été apparaît particulièrement problématique pour les étudiantes et les étudiants handicapés. Compte tenu de la courte durée de la période de travail, l'embauche d'une personne handicapée semble complexe, particulièrement si la venue de celle-ci nécessite des adaptations de l'environnement de travail.

Quelles actions pourraient être prises pour contourner ces difficultés?

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

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

Thème III Répondre aux enjeux particuliers entourant l'emploi des personnes présentant un trouble mental ou un trouble envahissant du développement

Éléments contextuels

Globalement, le nombre de personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi a diminué entre 2008 et 2013. Cependant, le nombre de personnes ayant un trouble mental ou un trouble envahissant du développement a augmenté d'environ 2 000 au cours de la même période. Ainsi, le nombre de personnes présentant un trouble mental ou un trouble envahissant du développement admises dans les programmes d'aide financière de dernier recours va en augmentant.

Pourtant, près de 34 % des prestataires de l'aide financière de dernier recours qui présentent un trouble mental ou un trouble envahissant du développement sont titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou possèdent une formation collégiale ou universitaire.

Dans un rapport qu'il rendait public en 2012 portant sur les services aux jeunes et aux adultes présentant un trouble envahissant du développement, le Protecteur du citoyen faisait le constat que l'offre de service visant leur maintien en emploi s'avère insuffisante quant à l'intensité du soutien accordé, à la durée des suivis et à la disponibilité d'un accompagnement structuré.

La croissance globale du nombre de personnes ayant un trouble mental ou un trouble envahissant du développement représente un enjeu particulier pour l'offre de services publics, notamment en matière d'emploi. Pour cette raison, il apparaît nécessaire que cette question puisse faire l'objet d'une réflexion particulière dans le cadre de la phase II de la Stratégie nationale.

Rappel des gestes déjà posés :

- ◆ Des expérimentations ont été amorcées entre le réseau de la santé et des services sociaux et le réseau de l'emploi. Celles-ci visent la mise en place de mécanismes de liaison intersectoriels destinés à favoriser la progression vers l'emploi des personnes handicapées inactives sur le marché du travail et elles concernent notamment les personnes présentant un trouble envahissant du développement ou un trouble mental.
- ◆ Un financement a été accordé par le ministère de la Santé et des Services sociaux à un groupe d'experts afin qu'il mène des travaux sur la question de l'intégration au travail des personnes présentant un trouble mental et qu'il suggère des pistes en matière d'organisation des services.
- ◆ Le document de référence *La transition des études postsecondaires vers le marché de l'emploi* a été produit et diffusé en 2011 par l'Office des personnes handicapées du Québec. Ce document recense notamment les bonnes pratiques en matière de transition des études postsecondaires vers le marché du travail pour une clientèle largement composée de personnes présentant un trouble mental grave ou un trouble envahissant du développement.
- ◆ Dans la région de Montréal, un projet pilote a été mené entre 2008 et 2010 sur le soutien aux études d'élèves du niveau collégial et universitaire souffrant d'un trouble mental. Un projet pilote portant sur l'organisation de services de base pour le soutien aux études destinés aux clientèles émergentes, dont les personnes présentant un trouble mental, fait l'objet de travaux entre le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

- ◆ Des travaux de recherche ont permis d'établir un portrait des services offerts aux élèves présentant un trouble mental dans le réseau collégial public et privé et au sein des universités. Un modèle d'organisation des services a été créé et mis en application dans les collèges et universités à partir de 2011.

Questions relatives au thème III :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conclusion

Le bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées témoigne du chemin parcouru et des actions réalisées dans plusieurs sphères d'intervention rattachées à l'emploi des personnes handicapées. Le gouvernement entend poursuivre sur cette lancée, consolider les réalisations et entreprendre de nouvelles actions destinées à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées.

Pour que les actions qui seront menées dans le cadre de la phase II de la Stratégie nationale correspondent à l'état réel des enjeux entourant l'emploi des personnes handicapées, il importe de connaître l'opinion de la plus grande diversité d'acteurs possible. Une large participation, de tous les milieux, est donc encouragée. Celle-ci ne pourra que contribuer à renforcer la participation des personnes handicapées au marché du travail.

ANNEXE**PROCÉDURES RELATIVES À LA CONSULTATION EN VUE DE L'ÉLABORATION DE LA PHASE II DE LA STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES****Une façon efficace et simple de participer à la consultation :**

- ◆ Télécharger le formulaire réponse disponible en ligne
- ◆ Retourner le formulaire réponse au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale par courriel à l'adresse suivante : dgpasac@mess.gouv.qc.ca

Il est également possible transmettre un mémoire au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Tout mémoire devra :

- ◆ indiquer clairement les noms et coordonnées de l'expéditeur;
- ◆ être transmis par courriel à l'adresse électronique suivante : dgpasac@mess.gouv.qc.ca
- ◆ ou être transmis par la poste à l'adresse suivante :

Consultation en ligne**Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées**

Direction générale des politiques, de l'analyse stratégique et de l'action communautaire

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

425, rue saint-Amable, 4e étage

Québec (Québec) G1R 4Z1

Veuillez prendre note qu'aucune réponse du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ne vous sera envoyée après la réception des mémoires et des éléments de réponses fournis dans le cadre de la présente consultation. Un rapport de consultation sera toutefois produit et déposé en 2013 sur le site Internet du ministère à l'adresse : www.mess.gouv.qc.ca.

