



RÉGIE RÉGIONALE
DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX
DE MONTRÉAL-CENTRE
3735, RUE SAINT-JOHNIS
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3Z 3L9

Évaluation d'employabilité

*Conditions optimales
d'intégration en emploi
pour des personnes ayant
des contraintes sévères*

Volet déficience intellectuelle

Rapport final

*Région de Montréal-Centre
Mai 2001*

Disponible aux Services documentaires de la Régie régionale de Montréal-Centre
Téléphone : (514) 286-5604

Prix : 6,00 \$

Rédigé par Hélène Morin
en collaboration avec les Services d'intégration sociale aux personnes présentant une
déficience intellectuelle

Note : Le masculin est employé comme genre neutre dans le but d'alléger le texte, on ne doit y
voir aucune discrimination.

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2001
© Régie régionale de la Santé et des Services sociaux de Montréal-Centre, 2001
ISBN : 2-89510-049-7



RÉGIE RÉGIONALE
DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX
DE MONTRÉAL-CENTRE

3725, RUE SAINT-DENIS
MONTRÉAL (QUÉBEC) H2X 3L9

Évaluation de l'employabilité

Les conditions optimales d'intégration en emploi pour des personnes ayant des contraintes sévères

Volet : Déficience intellectuelle
Région : Montréal-Centre

Rapport final

Déposé au comité interministériel sur l'employabilité

Mai 2001

Rédigé par Hélène Morin - CRADI
en collaboration avec les Services d'intégration sociale
aux personnes présentant une déficience intellectuelle

Table des matières

1. Introduction	7
2. Contexte	8
Objectifs provinciaux	8
Objectifs régionaux	9
Clientèle cible	9
Concepts	9
3. Constats et recommandations en regard des objectifs provinciaux	10
3.1. Objectif 1	10
3.2. Objectif 2	10
3.3. Objectif 3	11
3.3.1. <i>La personne et son cheminement</i>	11
3.3.2. <i>Les mesures et les programmes</i>	14
3.3.3. <i>Les pratiques de complémentarité</i>	20
3.4. Objectif 4	21
3.5. Objectif 5	22
4. Impacts et suivis des objectifs régionaux	23
4.1. Objectif 6	23
4.2. Objectif 7	23
4.3. Objectif 8	23
4.4. Objectif 9	24
4.4.1. <i>Expérimentation de nouvelles pratiques de complémentarité</i>	24
5. Conclusion	26

Annexes

Annexe I - Composition des comités
Annexe II - Objectifs provinciaux
Annexe III - Objectifs régionaux
Annexe IV - Plan intégré de continuité (PIC)

1. INTRODUCTION

Ce document fait suite au rapport « *Démarche exploratoire d'évaluation de l'employabilité* »¹ qui rend compte d'une expérimentation ayant permis de dresser le portrait d'employabilité de près de 900 personnes présentant une déficience intellectuelle, premier volet (Volet A) du projet *Évaluation de l'employabilité*, tel que défini en septembre 1999. Ce rapport, déposé en mars 2000, faisait état des habiletés de ces personnes ainsi que de leurs profils scolaire et professionnel; il envisageait aussi, pour certaines d'entre elles, un travail rémunéré.

Ce document constitue le rapport final du projet « *Évaluation de l'employabilité* »; il présente les résultats des travaux sur les conditions optimales d'intégration à l'emploi effectués dans le cadre du deuxième volet du projet (Volet B) en lien avec les constats du premier rapport.

Dans les pages qui suivent, nous allons revenir sur la situation qui a donné lieu au projet, c'est-à-dire un contexte de modification des lois et des programmes et de questionnement des pratiques; nous rappellerons ensuite les objectifs du projet. Puis, nous rendrons compte des travaux effectués par les différents partenaires engagés dans le processus en présentant les constats et recommandations qui s'adressent à différentes instances. Enfin, nous verrons les impacts de l'ensemble de la démarche sur la région de Montréal et les actions à poursuivre ou à entreprendre.

1 *Démarche exploratoire d'évaluation d'employabilité, Rapport, GRAVEL, C., RICARD, J.-M., mars 2000.*

2. CONTEXTE

En mars 1998, le rapport « *L'intégration au travail des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires* »² faisait état de la contribution des établissements à l'intégration au travail des personnes handicapées et proposait des moyens pour accroître l'accessibilité au marché du travail de ces personnes. Le comité interministériel composé du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), du ministère de la Solidarité sociale (MSS) et de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), **créé l'année précédente, dans la perspective des transferts de programmes, recevait quelques mois plus tard le mandat de se pencher sur ce rapport et d'y donner suite.**

Au printemps 1999, la région de Montréal se voyait proposer par le comité interministériel de procéder à l'évaluation du potentiel d'employabilité de personnes ayant une déficience intellectuelle et recevant des services en stage individuel ou en atelier de travail des centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI). Cette évaluation se ferait dans la perspective de l'admissibilité des candidats aux programmes Contrat d'intégration au travail/Centre de travail adapté, volet Soutien financier (CIT/CTA SOFI).

Après des hésitations de la part de certains partenaires et les modifications apportées au projet initial par la Régie régionale de Montréal-Centre, une première rencontre avait lieu en septembre 1999. Elle réunissait des représentants des principaux partenaires régionaux de l'emploi. Ceux-ci s'entendaient sur certains paramètres dont la composition d'un comité de suivi du projet (voir annexe I), une série d'objectifs provinciaux et régionaux et la clientèle cible.

Objectifs provinciaux

1. Obtenir des renseignements permettant l'élaboration de politiques et de programmes provinciaux;
2. Estimer le nombre de personnes qui pourraient bénéficier des programmes CIT/CTA SOFI;
3. Préciser les conditions optimales d'intégration à l'emploi;
4. Identifier les secteurs d'emploi privilégiés;
5. Intégrer les usagers qui pourraient bénéficier d'emplois;

2 L'intégration au travail des personnes handicapées soutenues par les établissements sociosanitaires, PELLETIER, J., MSSS, mars 1998.

Objectifs régionaux

6. Apprécier le potentiel d'employabilité des usagers inscrits aux CRDI qui reçoivent des services en atelier de travail ou en stage en entreprise en procédant à une évaluation individualisée;
7. Intensifier et faciliter la collaboration des intervenants des différents réseaux concernés;
8. Permettre aux personnes qui le désirent d'avoir le statut de travailleur et de gagner un salaire;
9. Identifier les conditions optimales nécessaires à l'intégration à l'emploi des personnes, en précisant les modifications à apporter et les complémentarités à mettre en place, en définissant les rôles et les responsabilités des différentes instances et les travaux subséquents à réaliser.

Clientèle cible

Les personnes qui font l'objet de la démarche sont inscrites en CRDI ; elles se retrouvent en emploi, en stage individuel ou de groupe, ou encore en atelier de travail.

Concepts

En cours de projet, le comité de suivi s'est également entendu sur les notions de travail et d'emploi.

- ⇒ Le **travail**, selon la définition du Larousse, est une activité humaine appliquée à la production, la création, l'entretien de quelque chose. Notons que cette définition n'inclut pas l'idée de salaire et qu'elle ne l'exclut pas non plus.
- ⇒ L'**emploi** est, selon Marie-Éva de Villers dans le Multi dictionnaire des difficultés de la langue française, un travail rémunéré.

Nous utiliserons les deux termes, travail et emploi, selon les situations et parfois l'expression travail rémunéré.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, précisons que cette démarche s'inscrit dans une période de changements majeurs : participation accrue du MSS dans l'intégration au travail des personnes handicapées qui ont des contraintes sévères à l'emploi ; transfert des programmes de l'OPHQ vers le MSS et plus spécifiquement Emploi-Québec ; projet de modification de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et questionnement des pratiques des différents réseaux. Nous pouvons dire que les réflexions amorcées par le comité de suivi arrivent au bon moment d'autant plus que nous sommes dans une période charnière alors qu'Emploi-Québec est à mettre en oeuvre sa **Stratégie pour l'intégration en emploi des personnes handicapées**, mandat que lui a confié la Commission des partenaires du marché du travail.

3. CONSTATS ET RECOMMANDATIONS EN REGARD DES OBJECTIFS PROVINCIAUX

Nous examinerons dans un premier temps les résultats en regard des objectifs 1, 2, 4 et 5 et dans un deuxième temps, ceux qui relèvent de l'objectif 3 sur lequel nous élaborerons plus longuement.

3.1. Objectif 1

« Obtenir des renseignements permettant l'élaboration de politiques et de programmes provinciaux »

Cet objectif a été atteint. Le document déposé en mars 2000 en fait largement état. Vous retrouverez les faits saillants relatifs à ce point à l'annexe II (page 69 de la *Démarche exploratoire d'évaluation de l'employabilité, RRSSS-MC, mars 2000*).

3.2. Objectif 2

« Estimer le nombre de personnes qui pourraient bénéficier des programmes CIT/CTA SOFI »

Le rapport de la *Démarche exploratoire* relève, à la page 13, les constats suivants :

1. 84 % des candidats³ ayant fait l'objet du projet (749 sur 893) sont des prestataires de la Sécurité du revenu.
2. Parmi ces 749 prestataires de la Sécurité du revenu, 703 sont aussi inscrits au programme SOFI, c'est-à-dire 94 %, pourcentage qui constitue le bassin de personnes susceptibles de bénéficier des programmes CIT ou CTA SOFI.
3. Par rapport à l'ensemble des candidats ayant fait l'objet de la démarche, 79 % (703 sur 893) sont prestataires de la Sécurité du revenu inscrits au programme SOFI.
4. Si on soustrait les salariés (89) du nombre de candidats ayant fait l'objet de la démarche (893), on peut dire que 87 % (703 sur 804) des personnes non salariées sont inscrites au programme SOFI.

On pourrait aussi suggérer que l'exercice qui a donné lieu au tableau 50 (page 62 de la *Démarche exploratoire*) sur l'orientation en emploi subventionné ou en CTA soit effectué pour les personnes inscrites au programme SOFI.

³ Le mot candidat fait référence aux personnes qui ont fait l'objet du projet *Évaluation d'employabilité*.

3.3. Objectif 3

« Préciser les conditions optimales d'intégration à l'emploi »

Le comité de suivi a décidé d'analyser les conditions optimales sous l'angle de la complémentarité des interventions, des programmes et mesures et du rôle de la personne dans son propre cheminement.

Trois groupes de travail ont donc été mis sur pied (annexe I) pour approfondir l'un ou l'autre de ces thèmes. Nous présentons dans les pages qui suivent les résultats de leurs travaux.

3.3.1. La personne et son cheminement

Le groupe de travail sur les personnes a orienté ses réflexions sur des questions de principe et sur les caractéristiques individuelles qui sont déterminantes dans un processus d'intégration en emploi.

Les droits

⇒ La prépondérance du choix

Nous voulons insister sur la notion de choix, de libre choix de la personne. La personne présentant une déficience intellectuelle et ayant des contraintes sévères à l'emploi a le droit de choisir entre le fait de travailler ou de ne pas travailler. Ce droit devrait s'exercer en toute connaissance de cause; sans cette connaissance, il n'y a pas de choix éclairé possible.

⇒ Le droit au travail et à l'emploi

Lorsque la personne a opté pour le travail, elle en a le droit le plus strict et nul ne peut exercer de discrimination à son endroit.

Tous les organismes qui oeuvrent auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle ont la responsabilité de faire respecter les droits de ces personnes. Certains ont aussi pour tâche d'accompagner ces personnes dans leur parcours vers l'emploi. D'autres se sont volontairement donné la mission de défendre les droits des personnes handicapées et de promouvoir leurs intérêts.

Les principes que l'on vient de nommer constituent un cadre qui permet l'exercice du droit au travail; des conditions déterminantes, relevant de la personne elle-même, ont toutefois un impact important sur l'exercice de ces droits et c'est ce dont nous parlerons maintenant.

Les conditions déterminantes propres à la personne

Le groupe de travail sur les personnes s'est inspiré d'une recherche effectuée par le milieu associatif intitulée *Recherche sur une démarche d'intégration en emploi régulier des personnes ayant des troubles envahissants du développement et de celles qui ont une déficience intellectuelle sévère*⁴. Cette étude fait ressortir les conditions de succès de l'intégration au travail comme la motivation, le soutien des proches et la formation.

⇒ La motivation

Chaque personne présente un niveau spécifique de motivation pour le travail. La *Démarche exploratoire* permet de constater que 21 % de tous les candidats (187/893) sont peu motivés à travailler (tableau 38).

D'autre part, 68 % des candidats en emploi (47/69) sont très motivés, de même que 70 % de ceux qui sont en CTA (14/20) et 45 % de ceux qui sont en stage individuel (161/357). Les sources majeures de motivation sont les encouragements verbaux et les contacts sociaux et cela pour 60 % de tous les candidats (536/893). L'argent est une source importante de motivation pour 33 % d'entre eux (295/893). Notons que 69 % des candidats en emploi régulier et en CTA (61/89) considèrent le salaire comme une source essentielle de motivation (tableau 39).

⇒ Le bien-être, le bonheur

L'idée de bonheur au travail peut paraître farfelue; c'est pourtant un élément important dans le succès de l'intégration. Le bien-être est lié à l'intégration de la personne dans son milieu de travail et à son rapport au travail comme tel. Il faut permettre à la personne de faire des choix; elle doit être en mesure de déterminer par elle-même l'endroit où elle pense être heureuse et pouvoir réaliser ses aspirations. Pour qu'elle puisse faire un choix, on peut placer la personne dans différentes situations de travail par de courts stages ou par des visites.

⇒ La connaissance de ses forces et de ses limites

Dans le développement de la personne, un apprentissage important consiste à connaître ses forces et ses limites, à accepter qu'on ne puisse réaliser tous ses rêves. Dans le travail auprès des personnes concernées par cette démarche, il faut trouver des moyens pour adapter les ambitions de la personne à des situations plus conformes à ses capacités (ex. : si une personne rêve d'être vétérinaire, on pourra l'orienter vers un métier dans le même domaine).

⁴ Recherche sur une démarche d'intégration en emploi régulier des personnes ayant des troubles envahissants du développement et celles qui ont une déficience intellectuelle sévère, MARTIN, N.-A. pour le Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle (CRADI), novembre 1998.

⇒ **Le soutien de l'environnement**

Les proches sont inquiets, réticents, voire réfractaires à ce que la personne ait un emploi ou un travail. Il est nécessaire de composer avec cette réalité, sinon cela pourrait nuire à la personne dans son parcours vers l'emploi. L'intervenant doit viser à ce que les familles deviennent des alliées. Pour ce faire, il doit comprendre les proches, les sécuriser, les soutenir et les sensibiliser aux aspirations des personnes handicapées.

⇒ **Les attitudes au travail**

Les comportements inadéquats sont des motifs de perte d'emploi. Il faut amener la personne à développer des attitudes socialement acceptables, la sensibiliser aux changements nécessaires et la soutenir dans ses efforts. La complaisance serait un mauvais service à lui rendre.

⇒ **Le sens des responsabilités**

Le sens des responsabilités contribue certainement au maintien en emploi du travailleur handicapé. Bon nombre de jeunes adultes handicapés, ayant vécu des situations d'intégration dans leur communauté et/ou à l'école, vont s'inscrire à un programme socioprofessionnel, si ce n'est déjà fait. Leur niveau de conscience plus grand favorise l'acquisition du sens des responsabilités et le sérieux au travail.

⇒ **Les habiletés de travail**

Il faut d'abord s'assurer du développement des habiletés de base, on peut ensuite envisager celui d'habiletés plus grandes qui vont contribuer à l'intégration ou au maintien en emploi des personnes. Dans un cas comme dans l'autre, il faut compter sur le potentiel des personnes, s'appuyer sur leurs forces pour les amener à améliorer leur rendement.

⇒ **La formation**

Le développement des habiletés commence en milieu familial et se poursuit à l'école. Il y a lieu de se poser des questions sur la formation que reçoivent les jeunes. Celle-ci devrait être qualifiée et des reconnaissances formelles des acquis devraient lui être associées.

Il est souhaitable de faire l'analyse des contenus des programmes éducatifs comme le cheminement particulier de formation (CPF) et l'insertion sociale préparatoire au marché du travail (ISPMT, ISPJ).

⇒ **La continuité des services**

La continuité des services et programmes est essentielle. On constate qu'il n'y a pas de lien suffisant et constant entre le réseau de l'éducation, celui de la réadaptation et celui du travail. Il y a eu une tendance, par le passé, à fermer les dossiers des jeunes qui entraient à l'école; cette pratique n'était pas justifiée. De plus, elle a fait en sorte que plusieurs jeunes adultes sont venus grossir, de façon inattendue, les listes d'attente de services à la fin de leur parcours scolaire.

Sans continuité de services, les habiletés, parfois difficilement acquises, risquent de se perdre pendant les périodes d'attente de services du prochain réseau. Le groupe de travail sur la complémentarité a approfondi cette question (voir 3.5.3).

Ces réflexions sur les droits et le cheminement de la personne ont amené le comité à recommander :

1. **Que** les principes du choix de la personne et du droit au travail rémunéré orientent les décisions relatives à l'intégration au travail.
2. **Que** l'on accentue la sensibilisation sur le potentiel de travail des personnes handicapées et, plus encore, que l'on en fasse la promotion (marketing social).
3. **Que**, dans le contexte de la révision de la Loi sur l'exercice des droits des personnes handicapées, l'OPHQ envisage des mesures significatives et efficaces visant à augmenter le taux d'embauche des personnes handicapées.
4. **Que, dans le cadre de ses travaux sur la reconnaissance des apprentissages, le ministère de l'Éducation (MEQ) procède à une étude approfondie des programmes scolaires afin qu'ils répondent aux besoins des personnes et qu'une reconnaissance formelle des acquis leur soit associée.**
5. **Que** l'arrimage entre les services de réadaptation, les services éducatifs et les services spécialisés de main-d'œuvre soit encouragé.

3.3.2. Les mesures et les programmes

L'analyse des mesures et programmes tient compte des besoins des candidats qui y participent et de la perspective d'y faire participer ceux qui, jusqu'à présent, en sont exclus. Celle-ci et les recommandations qui en découlent sont basées sur l'expertise des personnes qui interviennent auprès des candidats et sur leur expérience de l'application de ces mesures et programmes. Ces intervenants n'ont pas la prétention d'avoir procédé à une analyse fouillée; ils veulent plutôt soulever ce qu'ils considèrent être des obstacles à l'intégration en emploi et proposer des pistes de solutions qui tiennent compte des réalités individuelles.

Les mesures et programmes du MSS (Emploi-Québec)

⇒ Salaire minimum

Le salaire est une source de motivation à travailler pour 33 % des candidats⁵. De plus, les proches sont plus enclins à encourager les personnes à occuper un emploi si celui-ci procure plus d'avantages. Toutefois, l'écart entre les prestations et un éventuel salaire est tellement petit qu'il décourage les personnes à occuper un emploi. Le groupe de travail en arrive donc, comme le milieu associatif et le mouvement syndical, à suggérer une hausse du salaire minimum.

Une telle mesure aurait un impact important sur la qualité de vie non seulement des personnes qui font l'objet de cette étude, mais aussi de l'ensemble des travailleurs concernés.

Il est recommandé :

6. Que le salaire minimum soit haussé à 8 \$ l'heure.

⇒ Prestations spéciales/carnet de réclamations

Les personnes seules ou monoparentales, qui sont inscrites au programme SOFI et qui intègrent un emploi, perdent leurs prestations spéciales et leur carnet de réclamations dès que leur revenu brut mensuel dépasse 1 500 \$. Par ailleurs, celles dont le revenu brut mensuel est inférieur à 1 500 \$ conservent ces avantages pendant 48 mois. Toutes les personnes qui ont des contraintes sévères à l'emploi ont besoin de plus de temps pour leur intégration en emploi; le fait de perdre ces avantages crée chez elles beaucoup d'insécurité.

Il est, de plus, reconnu que les trois premiers mois constituent une période critique pour le maintien en emploi; on constate plus de stabilité en emploi après cette période.

Il est recommandé :

7. Que le règlement de la Sécurité du revenu soit modifié de sorte que les personnes seules ou monoparentales inscrites au programme SOFI, qui intègrent un emploi et qui ont un revenu brut mensuel dépassant 1 500 \$, puissent bénéficier des prestations spéciales et du carnet de réclamations; que les partenaires soient associés à une éventuelle démarche visant à en déterminer les modalités.

⁵ Démarche exploratoire d'évaluation de l'employabilité, RRSSS-MC, mars 2000, page 51

Les mesures d'insertion au travail

⇒ Insertion sociale

Cette mesure (30 \$ par semaine) s'adresse aux personnes en stage dans un organisme communautaire; disponible pour une période de 52 semaines, elle est renouvelable pour une autre année. Une bonne partie de la clientèle pour laquelle on ne peut envisager un emploi, ni à court ni à moyen terme, a besoin de plus de temps pour développer son employabilité. La mesure d'insertion sociale, si elle était récurrente, permettrait à cette catégorie de personnes d'avoir le choix.

Il est recommandé :

- 8. Que**, dans certains cas, la mesure d'insertion sociale puisse être récurrente.
- 9. Que**, si la mesure est interrompue pour des raisons valables, le candidat puisse y participer de nouveau.

⇒ Subvention salariale

Cette mesure temporaire (30 à 52 semaines) d'Emploi-Québec ne répond pas vraiment aux besoins des candidats qui prennent plus de temps pour devenir compétitifs et productifs. Ceux-ci requièrent des subventions à moyen ou à long terme pour compenser le manque à gagner de l'employeur (production, soutien, encadrement, etc.). En ce sens, les programmes CIT et CTA de l'OPHQ, dont nous parlons ci-après, sont plus adéquats : ils favorisent le maintien en emploi des personnes présentant une déficience intellectuelle.

⇒ Supplément de retour au travail

Ce supplément offre aux personnes qui intègrent un emploi une aide financière ponctuelle pouvant aller jusqu'à 500 \$. Les personnes qui intègrent un emploi grâce aux programmes CIT ou CTA ou encore à une subvention salariale n'y ont pas droit. **Les programmes CIT et CTA, par exemple, offrent une aide financière à l'employeur qui embauche une personne handicapée pour compenser le manque à gagner lié aux limitations de cette personne.**

Le supplément de retour au travail devrait être accordé à la personne en fonction du fait de retourner au travail et non en fonction de la manière dont le retour s'effectue (c'est-à-dire grâce à un programme). Cette mesure aiderait la personne handicapée au même titre qu'une autre personne.

Il est recommandé :

- 10. Que** le supplément de retour au travail soit accordé à toutes les personnes qui intègrent un emploi avec ou sans subvention.

Le programme CIT de l'OPHQ et son transfert vers Emploi-Québec

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées définit, à l'article I-G, la personne handicapée dans les termes suivants :

«Toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience physique ou mentale ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap.»

On constate que l'étude de l'admissibilité d'une personne au programme CIT entraîne parfois la répétition de certaines opérations. Par exemple, même si une personne desservie par un CRDI est une personne handicapée, au sens de la Loi, le Service spécialisé de main-d'œuvre (SSMO) doit produire une attestation de déficience. Il faudrait éviter ces situations, comme la répétition de l'évaluation de déficience, qui risquent de dédoubler les interventions et de créer de l'anxiété chez la personne qui présente une déficience intellectuelle.

Le transfert qui doit avoir lieu le 1er avril 2001 constitue l'occasion d'y remédier. Soulignons qu'il est aussi l'occasion d'exercer notre vigilance; en effet, l'expérience de transferts précédents nous fait craindre la perte d'acquis et d'argent.

Le taux de subvention du CIT suscite questions et discussions. Des intervenants et des représentants du milieu associatif trouvent que le maximum actuel (85 %) n'est pas suffisant pour certains clients. Ils croient aussi que, lors des renouvellements, il faudrait être prudent dans la diminution du taux et s'assurer que celle-ci ne compromette pas l'intégration de la personne.

Il est recommandé :

⇒ **Sur l'admissibilité**

- 11. Qu'il y ait conformité entre les critères d'admissibilité du MSSS et ceux du MSS de telle sorte qu'un usager d'un centre de réadaptation ou un prestataire SOFI soit automatiquement admissible au programme CIT.**
- 12. Que l'admissibilité à un CIT soit étudiée à partir de l'évaluation globale du profil d'employabilité d'un candidat et ce, particulièrement pour les cas de lenteur intellectuelle (cas frontière, « borderline ») et pour les personnes autistes de haut niveau pour lesquelles le diagnostic n'est pas précis.**
- 13. Que l'on se penche sur les difficultés rencontrées par les intervenants dans la motivation d'une subvention CIT à l'intention des personnes présentant une déficience intellectuelle (c'est-à-dire, y a-t-il un problème particulier avec cette clientèle ?).**

⇒ **Sur la subvention à l'employeur**

14. **Que** le SSMO et le bailleur de fonds du programme s'entendent sur des critères communs pour la présentation des demandes de subvention (justification).
15. **Que** le taux de subvention **dont le maximum est présentement de 85 %** puisse être augmenté pour répondre aux besoins plus grands des candidats inscrits en CRDI et que, lors de l'évaluation annuelle, le gestionnaire tienne compte du fait que des personnes atteignent rapidement leurs limites dans l'exécution de leurs tâches (notion de plafonnement).

⇒ **Sur les modalités de transfert**

16. **Que l'on maintienne une enveloppe protégée pour le programme CIT.**
17. **Que** le programme CIT relève des instances régionales d'Emploi-Québec.
18. **Qu'Emploi-Québec bonifie les ententes de services avec les SSMO en fonction des tâches suivantes : renouvellement des CIT, maintien en emploi sur plusieurs années, récurrence majeure des dossiers.**
19. **Que dans les régions, comme au national, soient mis en place des comités de suivi du transfert du programme CIT (période transitoire de deux ans).**

Le programme CTA (régulier ou soutien financier) de l'OPHQ

Le groupe de travail déplore le fait que des CTA gardent en emploi des personnes qui pourraient et aimeraient peut-être aller travailler en milieu régulier. Si ces centres de travail adapté jouaient **un rôle de tremplin** vers l'emploi régulier, comme souhaité par plusieurs partenaires, cela permettrait à des personnes de travailler en milieu régulier et libérerait des places pour des personnes qui ont besoin de l'encadrement d'un milieu adapté. La Démarche exploratoire fait d'ailleurs ressortir au tableau 47 que 15 % des candidats (118/804) accepteraient une orientation éventuelle en CTA.

Ce groupe de travail soulève aussi des questions sur le financement des CTA et les conditions de travail qui prévalent dans certaines de ces entreprises. Ainsi croit-il qu'un bilan doit être fait en lien avec les études déjà réalisées ou en cours de réalisation.

Il est donc recommandé :

⇒ **Sur l'ensemble**

20. **Que l'on continue de réfléchir sur le programme et sur la façon dont il est appliqué en tenant compte des études déjà réalisées ou en cours de réalisation.**

⇒ **Sur le financement**

- 21. Que** le taux de financement accordé aux entreprises adaptées pour les postes CTA SOFI soit le même que pour les postes CTA régulier, c'est-à-dire 115 %, compte tenu du profil des candidats.
- 22. Qu'il soit possible d'offrir de nouvelles places en CTA, à la lumière des préoccupations soulevées dans les différentes études sur le travail adapté.**

⇒ **Sur la mission**

- 23. Que** la notion de transition (ou de tremplin) vers l'emploi en milieu régulier soit inscrite dans la mission des CTA.
- 24. Que le comité de ressources humaines (CTA, OPHQ), en collaboration avec les SSMO, assure un suivi en emploi adéquat (évaluation, soutien, etc.) ainsi que la réévaluation du personnel, en lien avec le plan d'intervention.**

⇒ **Sur les conditions de travail**

- 25. Que** l'on établisse des normes minimales de qualité dans l'aménagement des lieux de travail (propreté, température ambiante, éclairage, postes de travail, cafétéria, toilettes, CSST, etc.) et l'encadrement des travailleurs handicapés.

Mesures autres

Certaines personnes inscrites en CRDI ne pourront ou ne voudront pas être orientées vers un emploi.

Il est recommandé :

- 26. Que** l'allocation de fréquentation offerte aux candidats des CRDI soit majorée au taux de la mesure d'insertion sociale (130 \$/mois) sans que les prestations mensuelles d'Assistance-emploi soient amputées.

Note : Nous aurions voulu analyser d'autres programmes mais nous ne disposons pas des éléments nécessaires et notre mandat était circonscrit à certains paramètres. C'est pourquoi nous croyons que le comité interministériel devrait étudier l'impact des programmes ou services suivants sur l'intégration en emploi des personnes handicapées : Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées (FITPH) de Développement, Ressources humaines Canada, Réforme de la sécurité du revenu du MSS, Transport adapté et régulier du ministère des Transports du Québec.

3.3.3. Les pratiques de complémentarité

Les membres de ce groupe de travail ont adopté un point de vue critique quant à certaines pratiques exclusives pour aller de l'avant dans le sens du partenariat. À la lumière des résultats de la Démarche exploratoire et dans le cadre de ses réflexions, ils font ressortir certains constats.

- a) Une importante disparité caractérise la dispensation des services d'un CRDI à l'autre. **Cette disparité est liée, entre autres, à l'historique, à la philosophie et aux réorganisations majeures survenues dans les services à la suite des fusions des établissements en 1993-94.** Elle se manifeste dans :
 - ✓ le fonctionnement des équipes responsables de la dispensation des services socioprofessionnels,
 - ✓ la connaissance que les agents et les éducateurs ont des services spécialisés et des programmes dédiés à l'intégration des personnes handicapées et de l'utilisation qu'ils en font.
- b) La continuité des services n'existe à peu près pas. Des personnes desservies par le SSMO auraient besoin de services de réadaptation, mais elles doivent attendre à cause des listes d'attente. D'autres reçoivent des services de maintien en emploi du centre de réadaptation qui, avec les ressources appropriées, pourraient être assumés, en totalité ou en partie, par le service spécialisé de main-d'œuvre. Idéalement, une personne devrait pouvoir passer d'un service à l'autre ou mieux encore, circuler de l'un à l'autre, si cela est requis; cette personne pourrait continuer de recevoir, s'il y a lieu, d'autres services du CRDI.
- c) Le processus de transition de l'école vers le travail est inadéquat: un grand nombre de jeunes ne sont pas connus des centres de réadaptation; à la fin de leur parcours scolaire, ils viennent grossir les listes d'attente **(une expérimentation d'arrimage école-travail, le Plan intégré de continuité, qui a eu lieu dans l'est de Montréal, a démontré la pertinence d'un modèle d'intervention réunissant plusieurs partenaires (voir l'annexe IV)).**
- d) La grande majorité des écoles orientent automatiquement les jeunes vers les centres de réadaptation alors que certains d'entre eux pourraient être desservis par le service spécialisé de main-d'oeuvre; d'autres ne connaissent tout simplement pas les services.

Le groupe de travail sur la complémentarité appuie les recommandations des deux autres groupes et recommande :

- 27. Que soit menée** une expérimentation régionale de complémentarité des services visant l'intégration en emploi d'un certain nombre de personnes qui ont fait l'objet du projet d'évaluation d'employabilité.

Dans ce chapitre, nous avons fait état des conclusions des groupes de travail sur les programmes, les personnes et la complémentarité. Nous avons pu constater que plusieurs changements devaient être apportés aux programmes pour permettre à la clientèle concernée par l'étude d'accéder soit à un travail rémunéré, soit d'amorcer un parcours vers l'emploi. Nous avons aussi vu l'importance des collaborations et que l'absence de celles-ci constituait un frein à une réelle intégration. Nous verrons dans le prochain chapitre comment la complémentarité peut être expérimentée.

3.4 Objectif 4

« Identifier les secteurs d'emploi privilégiés »

La démarche a permis de connaître ces secteurs en s'intéressant aux domaines d'intérêts des candidats (tableau 31). D'une part, les candidats ont privilégié le travail à l'intérieur (69 %), le travail avec d'autres personnes (63 %), le travail routinier et répétitif (56 %) et le travail en équipe (43 %). D'autre part, les candidats sont pour la plupart intéressés par des postes d'assembleur-emballeur (35 %) et de manoeuvre sur chaîne de production (16 %) (tableau 32).

Dans 31 % des cas, les intérêts vont à des postes en manufacture : assembleur-emballeur, aide en couture, journalier, manutentionnaire, manoeuvre sur chaîne de production, opérateur de machine et opérateur de machine à coudre.

Les candidats en emploi ont exprimé un intérêt pour les postes de commis d'entrepôt et de messenger. Quant aux candidats inscrits dans d'autres types de services, ils s'intéressent aux postes d'aide dans les résidences de personnes âgées, d'aide générale de bureau et de préposé au classement et à la photocopie.

Il est important de noter que des domaines soulèvent peu d'intérêt ou sont absents des tableaux parce que les personnes ne les connaissent tout simplement pas. Ce qui fait dire aux membres du groupe de travail qu'il faut explorer de nouveaux secteurs et diversifier les services. Ainsi, les CRDI sont allés de l'avant en créant **des stages dans des milieux oeuvrant auprès des personnes âgées**; des clients manifestent d'ailleurs de l'intérêt pour ces milieux de travail.

3.5. Objectif 5

« Intégrer les usagers qui pourraient bénéficier d'emplois »

Durant cette démarche, les différents partenaires ont continué d'orienter les personnes vers l'emploi; les collaborations antérieures se sont maintenues. Toutefois, pour aller plus loin, des moyens doivent être mis en place. C'est dans l'action que les candidats pourront effectivement intégrer un milieu de travail régulier. La façon privilégiée d'aller de l'avant pour mieux cerner la réalité, particulièrement celle des personnes en stage individuel, est l'expérimentation que le groupe de travail sur la complémentarité propose au chapitre 4.

4. IMPACTS ET SUIVIS DES OBJECTIFS RÉGIONAUX

Nous voulons maintenant faire le point sur les travaux en cours en regard des objectifs régionaux. Nous aborderons aussi ce que nous croyons être la meilleure suite à donner à la démarche, une expérimentation des pratiques de complémentarité.

4.1. Objectif 6

« Apprécier le potentiel d'employabilité des usagers inscrits aux CRDI qui reçoivent des services en atelier de travail ou en stage en entreprise en procédant à l'évaluation individualisée »

Le potentiel d'employabilité a été évalué dans le cadre de l'expérimentation-terrain. On en retrouve les faits saillants en page 67 de la *Démarche exploratoire d'évaluation de l'employabilité, RRSSS-MC, mars 2000* (voir annexe III).

4.2. Objectif 7

« Intensifier et faciliter la collaboration des intervenants des différents réseaux concernés »

Les travaux des trois groupes ont été l'occasion de bâtir ou de renforcer des collaborations. Rappelons que les débuts du projet avaient été marqués par des résistances aux nouvelles pratiques ou à **l'intensification de pratiques de complémentarité déjà existantes**. Le projet a donc permis que se vivent des expériences qui ont été convaincantes pour les principaux intéressés; il a aussi entraîné une meilleure compréhension des réalités respectives. **Les intervenants de la réadaptation et de la main-d'œuvre sont les premiers à constater que cette meilleure compréhension mutuelle constitue, dans l'immédiat, le principal acquis du projet d'évaluation d'employabilité.** L'expérimentation qui est proposée ci-après veut justement consolider ces points forts.

4.3. Objectif 8

« Permettre aux personnes qui le désirent d'avoir le statut de travailleur et de gagner un salaire »

Comme nous le disions au chapitre précédent (voir 3.4), c'est dans **les actions à venir** que cet objectif sera réalisé. Il faut donc rapidement mettre en place les conditions qui en permettront l'atteinte. Rappelons que cet objectif constitue le cœur de tout le projet.

4.4. Objectif 9

« Identifier les conditions optimales nécessaires à l'intégration à l'emploi des personnes, en précisant les modifications à apporter et les complémentarités à mettre en place, en définissant les rôles et les responsabilités des différentes instances et les travaux subséquents à réaliser »

Nous avons commencé à traiter ce point dans le chapitre précédent. Nous avons parlé des programmes, des éléments relatifs à la personne et avons fait des recommandations. Nous avons soulevé les constats concernant la complémentarité. Nous allons maintenant voir comment, dans la pratique, nous pouvons pousser la complémentarité plus en avant.

4.4.1. Expérimentation de nouvelles pratiques de complémentarité

Créé autour des questions de rôles et responsabilités des partenaires, le groupe de travail sur la complémentarité s'est donné le mandat de développer des façons de travailler en cinq complémentarités pour accroître l'accessibilité au marché de travail des personnes qui présentent une déficience intellectuelle. C'est pourquoi il propose une expérimentation terrain de nouvelles pratiques de complémentarité.

Cette expérimentation constitue une première réponse aux besoins de complémentarité identifiés dans le cadre de la Démarche exploratoire et une appropriation régionale de ces éléments. Les partenaires ont travaillé ensemble dans la perspective d'optimiser l'intégration et le maintien en emploi d'une partie de la clientèle desservie par les CRDI. Ce projet veut donc confirmer le bien-fondé des collaborations et leur donner un mode de fonctionnement tout en intégrant les préoccupations et les recommandations des deux autres groupes de travail portant sur les programmes et la personne. Il fait appel à la créativité et à l'engagement des partenaires qui prendront part à cette expérimentation.

Ce projet concerne les personnes ayant une déficience intellectuelle qui sont en emploi (milieu régulier ou CTA) et celles qui sont en stage individuel. D'autres clientèles comme les personnes autistes pourraient faire l'objet d'une étape subséquente à cette expérimentation. Des pratiques originales pourraient alors émerger et enrichir l'expertise.

Objectifs du projet

- ✓ Établir la complémentarité des partenaires et favoriser une meilleure connaissance mutuelle des réseaux de la réadaptation et des services spécialisés de main-d'œuvre;

- ✓ Établir des pratiques visant une meilleure complémentarité des actions liées à la réadaptation et à l'approche d'orientation vocationnelle et ainsi une identification plus adéquate des clientèles;
- ✓ Créer une réelle continuité des services et un processus d'évaluation continue.

Impacts attendus

↔ Dans la pratique des partenaires

- ✓ Meilleure connaissance réciproque des réseaux et décloisonnement des pratiques dans le sens de l'harmonisation des services;
- ✓ Connaissance des programmes et mesures de soutien à l'emploi;
- ✓ Instauration d'un réflexe d'utilisation des services spécialisés de main-d'oeuvre.

↔ Sur la clientèle

- ✓ Normalisation du processus d'intégration socioprofessionnelle (maintien en emploi) pour certaines personnes et début d'un parcours vers l'emploi pour d'autres;
- ✓ Possibilité pour la clientèle d'utiliser des ressources souples et mieux adaptées à ses besoins.

Cette nouvelle expérimentation permettra de faire un pas de plus dans le travail en complémentarité. Le projet d'évaluation d'employabilité commencé en septembre 1999 avait pour objectif de permettre à des personnes handicapées d'accéder à un statut de travailleur salarié. L'expérimentation de nouvelles pratiques de complémentarité constitue le moyen que la région privilégie pour que plus de personnes, présentant une déficience intellectuelle, deviennent d'authentiques salariés.

Nous avons déjà exprimé le fait que ce projet ferait appel à l'esprit créatif et à l'engagement des partenaires; il nécessitera également une enveloppe budgétaire pour le service de main-d'oeuvre. Enfin, rappelons que toute cette démarche s'inscrit dans l'actuelle mise en oeuvre de la **Stratégie pour l'intégration en emploi des personnes handicapées** d'Emploi-Québec adoptée par la Commission des partenaires du marché du travail.

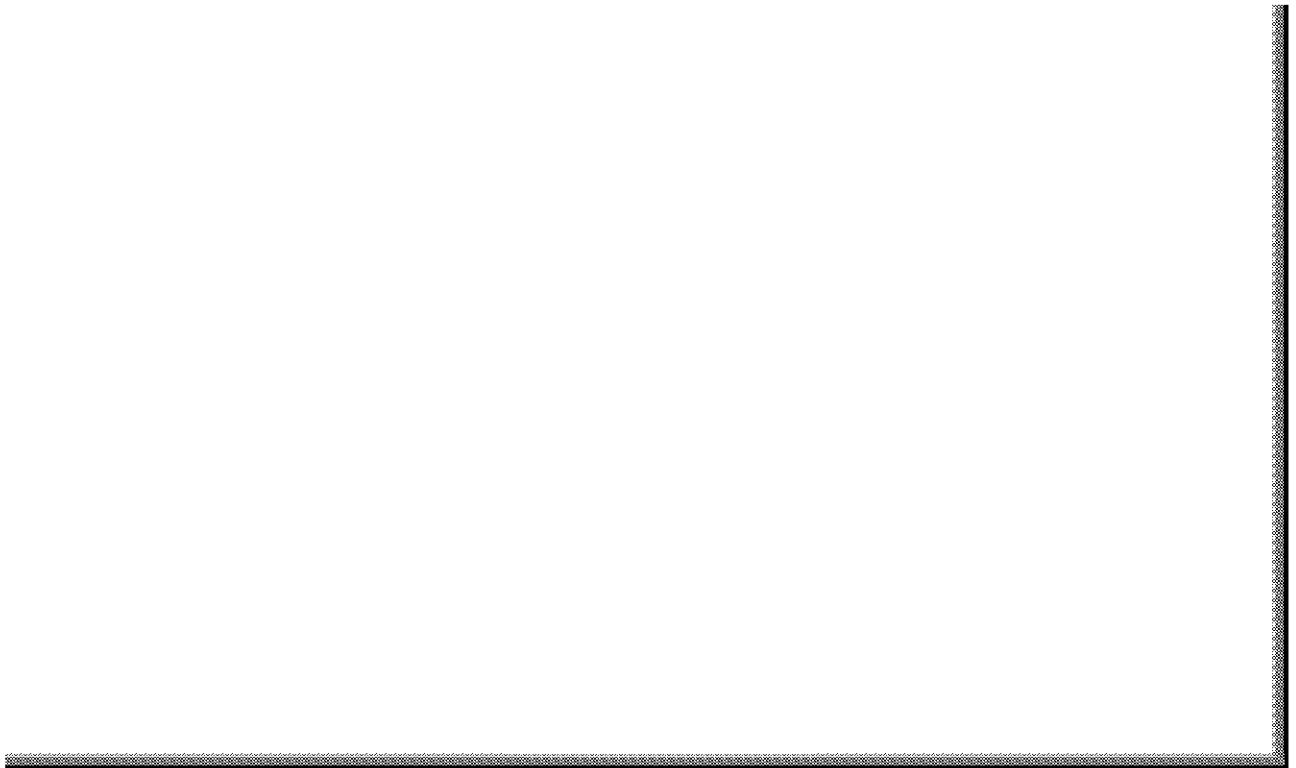
5. CONCLUSION

Nous voici arrivés à la dernière étape d'un projet qui a mobilisé l'ensemble des partenaires oeuvrant auprès des personnes qui ont une déficience intellectuelle. Plusieurs études sur les programmes et les services socioprofessionnels ont été réalisées au cours des dernières années. La pertinence du projet d'évaluation d'employabilité réside en particulier dans le fait que ce sont les intervenants terrain qui en ont été les acteurs et qu'ensemble ils sont arrivés à une série de recommandations dont l'expérimentation des nouvelles pratiques de complémentarité.

Cette démarche, échelonnée sur une année et demie, a en effet confirmé la nécessité d'un rajeunissement des pratiques d'intégration en emploi de la clientèle. La complémentarité des services est incontournable; il reste à lui donner une méthode qui soit souple et rigoureuse à la fois. C'est ce que l'expérimentation proposée dans le chapitre précédent entend réaliser.

Ce nouveau projet démontre le dynamisme des partenaires de la région et contient les éléments susceptibles d'inspirer d'autres régions et des intervenants oeuvrant auprès d'autres clientèles. Il doit toutefois obtenir le financement nécessaire à sa réalisation.

ANNEXES



Annexe I

Le comité de suivi régional

Brigitte Auger	Centre Miriam
Manon Desrochers	Services de réadaptation l'Intégrale
Guy-Michel Deslauriers	Centre de réadaptation Lisette-Dupras
René Grenier	Centre de réadaptation Gabrielle Major
Lyse Beaudet	Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal
Sylvie Roy	Action main-d'œuvre
Roger Hébert	Mouvement des personnes d'abord de Montréal
Hélène Morin	Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle
Diane Gauthier	Régie régionale de la Santé et Services sociaux de Montréal-Centre
Donald Foidart	Régie régionale de la Santé et Services sociaux de Montréal-Centre
Daniel Bérubé	Ministère de la Santé et des Services sociaux
Donald Foidart	Ministère de la Santé et des Services sociaux
Sylvie Tremblay	Ministère de la Solidarité sociale
Daniel Bérubé	Ministère de la Solidarité sociale

Mmes Djamila Benabdelkader, Office des personnes handicapées du Québec, Bureau régional, et Madeleine Le Roux, Emploi-Québec, Direction régionale, ont agi à titre de conseillères.

Trois sous-comités

> Le comité sur la complémentarité

Manon Desrochers	Services de réadaptation l'Intégrale
Carole Gravel	Action main-d'œuvre
Pierre Pilon	Centre de réadaptation Gabrielle Major
Sylvie Roy	Action main-d'œuvre

> Le comité sur les programmes

Brigitte Auger	Centre Miriam
Normand Baril	Office des personnes handicapées du Québec, Bureau régional
Monique Crevier-Toulouse	Emploi-Québec, Direction régionale
Donald Foidart	Régie régionale de la Santé et des Services sociaux de Montréal-Centre
Carole Gravel	Action main-d'œuvre
Roger Hébert	Mouvement des personnes d'abord de Montréal
Maddalena lasenza	Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal
Pierre Nadeau	Centre de réadaptation Lisette-Dupras

➤ **Le comité sur les personnes**

Carole Gravel	Action main-d'oeuvre
Hélène Morin	Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle
Pierre Nadeau	Centre de réadaptation Lisette-Dupras
Michel Massé	Services de réadaptation l'Intégrale

Le comité de rédaction du rapport final

Hélène Morin, CRADI
avec la collaboration de Pierre Nadeau, Sylvie Roy et Diane Gauthier

OBJECTIFS PROVINCIAUX (VOLET B)

Obtenir des renseignements permettant l'élaboration de politiques et de programmes provinciaux

Quelques faits saillantsⁱ

L'ensemble des données fournies par les intervenants démontre que :

- ✓ Pour **52 %** de tous les candidats (**468/893**), une subvention salariale permanente avec taux fixe est essentielle pour favoriser l'accès et surtout le maintien à l'emploi. Cette condition est jugée essentielle par les intervenants puisque les cas de plafonnement du rendement d'un employé ayant une déficience intellectuelle sont fréquents (Tableau 42/page 56).
- ✓ Le profil de compétences, en lien avec le degré d'autonomie au travail, est sensiblement le même pour les candidats en emploi et ceux en CTA (Tableau 17/page 28).
- ✓ Le maintien, dans le contexte d'une intégration à l'emploi, de l'assurance médicaments et paramédicale (dentiste, optométriste, etc.) telle qu'offerte actuellement aux candidats par la Sécurité du revenu, ainsi que la garantie que, s'il perd son emploi, le candidat reprendra sans difficulté son statut au programme Soutien financier à la Sécurité du revenu, sont deux conditions essentielles ou importantes pour près de 75 % des candidats (Tableau 44/page 58).
- ✓ 22 % de tous les candidats (192/893) ont identifié un emploi à temps partiel comme étant une condition essentielle à leur intégration en emploi (Tableau 43/page 57).
- ✓ Parmi les conditions importantes que les candidats risqueraient de perdre s'ils intégraient un emploi, une attention particulière devrait être apportée pour maintenir un milieu adapté à la dynamique et au rythme du candidat, une sécurité financière et un encadrement du type de celui offert par l'intervenant du CRPDI actuellement (Tableau 51/page 63).
- ✓ Les candidats en stage individuel et en plateau de stage se retrouvent à **36 % (225/625)** dans des PME, à **20 % (126/625)** dans des grandes entreprises et à **16 % (102/625)** dans des OSBL (Tableau 12/page 20).
- ✓ **21 %** de tous les candidats (**188/893**) sont très peu ou non motivés à travailler (Tableau 38/page 50), **8 % (71/893)** ne voient pas la nécessité de travailler et **16 % (143/893)** préfèrent des activités de loisirs plutôt que le travail (Tableau 40/page 53).
- ✓ **39 %** des candidats (**311/804**) n'étant pas en emploi ni en CTA veulent le maintien des activités socioprofessionnelles actuelles et 26 % des familles (208/804) souhaitent le statu quo des services (Tableau 36/page 48).

ⁱ Démarche exploratoire d'évaluation de l'employabilité, RRSSS-MC, mars 2000

OBJECTIFS RÉGIONAUX ET TRAVAUX À POURSUIVRE

- ✓ **Intensifier et faciliter la collaboration des intervenants des réseaux concernés et identifier les secteurs d'emploi privilégiés.**
- ✓ **Permettre à des personnes qui le désirent d'avoir le statut de travailleur et un salaire.**
- ✓ **Identifier les conditions optimales, modifications souhaitées, précisions sur les rôles et responsabilités, démarches à venir.**

Quelques faits saillantsⁱⁱ

L'ensemble des données fournies par les intervenants démontre que :

- ✓ **79 % des candidats (282/357) en stage individuel et 54 % (145/268) de ceux en plateau de stage ont un profil de compétences de niveau 3 ou supérieur (tableau 14/page 24);**
- ✓ **65 % des candidats (232/357) individuels et 34 % (91/268) de ceux en plateau de stage ont un profil du degré d'autonomie de niveau 3 ou supérieur (tableau 15/page 26);**
- ✓ **56 % des candidats (200/357) en stage individuel et 21 % (56/268) de ceux en plateau de stage ont un profil de compétences en lien avec le degré d'autonomie de niveau 3 ou supérieur (tableaux 22 et 23/page 31);**
- ✓ **45 % des candidats (161/357) en stage individuel et 56 % (150/268) de ceux en plateau de stage sont demeurés au même endroit de travail dans le même poste dans les cinq dernières années ou plus (tableau 26/page 35);**
- ✓ **94 % des candidats (757/804) n'étant ni en emploi ni en CTA n'ont jamais bénéficié de services spécialisés de main-d'œuvre (tableau 33/page 43);**
- ✓ **4 % des candidats (33/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient rencontrer un conseiller en emploi du service spécialisé de main-d'œuvre d'ici un an (tableau 45/page 59);**
- ✓ **3 % des candidats (21/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient être orientés en Centre de travail adapté d'ici un an (tableau 45/page 59);**
- ✓ **4 % des candidats (32/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient être orientés en emploi subventionné (CIT) d'ici un an (tableau 45/page 59);**
- ✓ **4 % des candidats (34/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient être orientés en Centre de travail adapté **et/ou** en emploi subventionné d'ici un an (tableau 50/page 62);**
- ✓ **3 % des candidats (21/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient être orientés dans un programme d'insertion sociale d'ici un an (tableau 45/page 59);**
- ✓ **4 % de tous les candidats (33/804) n'étant ni en emploi ni en CTA pourraient participer, d'ici un an, à une session de groupe sur la connaissance de soi et du marché du travail (tableau 45/page 59);**
- ✓ **45 % des candidats (161/357) en stage individuel sont très motivés à travailler (tableau 38/page 50);**

ⁱⁱ *Démarche exploratoire d'évaluation de l'employabilité, RRSSS-MC, mars 2000*

Annexe III (suite)

- ✓ **33 %** de tous les candidats (**295/893**) considèrent qu'un salaire ou une rémunération sont une source essentielle de valorisation au travail (tableau 39/page 52);
- ✓ **60 %** de tous les candidats (**536/893**) considèrent que les encouragements verbaux et les contacts sociaux sont des sources de motivation au travail essentielles (tableau 39/page 52);
- ✓ Selon la situation actuelle de travail des candidats, les domaines de l'emballage/assemblage, du commerce et de l'hébergement/restauration semblent offrir de bonnes possibilités d'intégration de travail (tableau 13/page 22);
- ✓ **52 %** de tous les candidats (**463/893**) oeuvrent dans le domaine manufacturier (Tableau 13/page 22);
- ✓ **31 % (611/2001)** des intérêts signifiés concernent un poste de travail en manufacture (tableau 32/page 42);
- ✓ **6 % (46/749)** des candidats prestataires de la Sécurité du revenu ne sont pas inscrits au programme Soutien financier (tableau 6/page 13).

Travaux à poursuivre

- ✓ Valider si les 46 candidats prestataires de la Sécurité du revenu n'étant pas inscrits au programme Soutien financier (SOFI), pouvaient avoir accès à ce statut.
- ✓ Analyser les obstacles à l'emploi (tableau 35) en lien avec les objectifs professionnels (tableau 41) et travailler en complémentarité (service de main-d'œuvre et CRPDI) pour identifier des actions qui faciliteraient l'accessibilité à l'emploi.
- ✓ Identifier les compétences à développer (concept des savoirs) afin de maximiser les chances d'intégration à l'emploi.

Plan intégré de continuité une expérimentation de l'arrimage école-travail

Le plan intégré de continuité (PIC) est une expérimentation issue de la table de concertation sous-régionale en déficience intellectuelle de l'Est de Montréal. Il s'appuie sur le développement d'un réel partenariat et l'utilisation du plan d'intervention personnalisé. Il met en évidence les compétences acquises par le jeune et identifie celles qui doivent être développées en lien avec ses intérêts, ses préférences et ses besoins.

Cette démarche permet de planifier les services nécessaires et d'envisager des solutions de remplacement si les services ne sont pas disponibles à la fin du parcours scolaire du jeune présentant une déficience intellectuelle. Elle exige un partenariat entre le jeune, sa famille, les intervenants scolaires et ceux des services postsecondaires; enfin, elle nécessite la mise en place de moyens alternatifs.

La démarche PIC s'effectue en trois étapes :

- ✓ Identification du projet de vie de la personne;
- ✓ Construction d'un plan d'intervention conduisant à la réalisation du projet de vie;
- ✓ Insertion socioprofessionnelle.

Les partenaires de cette démarche étaient le Centre de réadaptation Gabrielle Major, le SEMO Action main-d'oeuvre, les écoles Irénée-Lussier et Le Tournesol, le Regroupement de parents de personnes présentant une déficience intellectuelle de Montréal et le Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre pour personnes handicapées.

Ce projet s'est déroulé sur une période de trois ans; les conclusions de l'expérimentation se retrouvent dans un document intitulé « *Arrimage des ressources socioprofessionnelles en déficience intellectuelle* » (Mario Breton, juin 1999).