

# **La situation des personnes handicapées au Québec**

## **Une synthèse des diagnostics régionaux**

Rapport présenté à :

Comité d'adaptation de la main d'œuvre pour personnes handicapées

Montréal, le 30 juin 1999

## PRÉSENTATION

Ce document, commandé par le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées, fait la synthèse de dix-huit diagnostics régionaux. L'objectif du CAMO était d'élaborer un discours cohérent, d'envergure provinciale, concernant l'accès à la formation et à l'emploi pour les personnes handicapées. Afin de réduire au minimum la confusion qui peut émerger du regroupement d'une masse de données aussi imposante, nous avons structuré cette synthèse en deux segments.

Premièrement, les chapitres 2 à 6 reprennent la structure des diagnostics régionaux et brossent le portrait démographique, social et économique des personnes handicapées sur l'ensemble du territoire québécois. En raison de la très grande hétérogénéité des structures de chaque diagnostic régional, des sources des données et de leur traitement, nous n'avons pas toujours été en mesure de fournir la précision souhaitée dans notre analyse. Les résultats présentés doivent donc être utilisés avec prudence.

Deuxièmement, le chapitre 7 réorganise l'ensemble de cette information en la soumettant à la grille des cinq axes de la Politique active du marché du travail (PAMT) québécoise. Cette présentation permettra au lecteur d'avoir une vue synthétique des principaux problèmes que connaissent les personnes handicapées face au marché de l'emploi, et d'identifier les principales recommandations, contenues dans les différents rapports régionaux, en matière d'actions à entreprendre et de politiques à instaurer.

Pour les besoins de cette synthèse, nous soustrayons généralement les singularités régionales. Il est donc recommandé de consulter les différents rapports régionaux afin de connaître la situation précise des personnes handicapées des différentes régions du Québec.

---

## INTRODUCTION

---

Qui sont les personnes handicapées ? Sont-elles nombreuses ? Où sont-elles ? Quelles incapacités ont-elles ? De quelles façons sont-elles limitées dans leurs activités professionnelles ? Ces questions devraient trouver réponse dans cette synthèse. Les unités de comparaison ne sont pas celles utilisées dans chaque diagnostic régional. La masse d'information à traiter est énorme et on ne peut qu'aspirer à la résumer. Certaines données sont volontairement laissées de côté pour faire place à de grands ensembles susceptibles d'être comparés.

Ce qui suit présente la situation des personnes handicapées face au marché du travail, dans dix-huit régions du Québec. Ce travail fournit des informations rarement colligées dans une même étude.

Pour faciliter la présentation synthétique de l'information, nous avons regroupé les dix-huit régions administratives en six « super-régions », afin de ne pas reproduire dans leur totalité les données contenues dans les différents rapports régionaux. Ces super-régions sont divisées de la façon suivante : le Nord, le Sud, l'Est, l'Ouest, le Centre et la région du Montréal métropolitain. Nous avons regroupé les régions géographiques, lorsque cela était possible, en tentant d'éviter les trop grandes différences démographiques.

### Les six régions :

- Le NORD : Nunavik, Côte-Nord, Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-St-Jean.
- Le SUD : Montérégie, Lanaudière et Estrie.
- L'EST : Bas-St-Laurent et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.
- L'OUEST : Outaouais, Abitibi-Témiscamingue et Mauricie.
- Le CENTRE : Chaudières-Appalaches, région de Québec et région Centre-du-Québec.

- Le MONTRÉAL-MÉTROPOLITAIN : Montréal-Centre et Laval.

Afin de faciliter la référence aux dix-huit rapports, nous utiliserons les abréviations suivantes :

- |                                 |      |
|---------------------------------|------|
| • Abitibi-Témiscamingue         | AT   |
| • Bas-St-Laurent                | BSL  |
| • Centre-du-Québec              | CDQ  |
| • Chaudières-Appalaches         | CA   |
| • Côte-Nord                     | CN   |
| • Estrie                        | E    |
| • Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | GIM  |
| • Lanaudière                    | LN   |
| • Laurentides                   | LA   |
| • Laval                         | LL   |
| • Mauricie                      | MA   |
| • Montérégie                    | MTG  |
| • Montréal-Centre               | MC   |
| • Nord-du-Québec                | NQ   |
| • Nunavik                       | NK   |
| • Outaouais                     | O    |
| • Québec                        | Q    |
| • Saguenay-Lac-St-Jean          | SLSJ |

---

## **PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE**

---

Nous présentons dans ce chapitre le portrait sociodémographique de la population handicapée au Québec. Il s'agit, plus précisément, de rassembler les statistiques les plus significatives qui ont été recensées dans les différents rapports régionaux afin de faire ressortir à la fois les caractéristiques communes importantes et les variations régionales spécifiques.

### **2.1 NATURE ET DEGRÉ DE L'INCAPACITÉ**

Dans l'ensemble du Québec, pour la population âgée de 15 à 64 ans, le portrait est le suivant :

*Tableau 2.1 : Répartition de la population avec et sans incapacité de 15 ans et plus (Ensemble du Québec)*

	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
Personnes avec incapacité	200 825	4,2
Personnes sans incapacité	4 526 160	95,8
Total	4 726 985	100,0

Source : Statistiques Canada. 1991. *Recensement de 1991*.

Le prochain tableau présente la répartition régionale de la population handicapée de quinze ans et plus.

*Tableau 2.2 : Répartition de la population avec et sans incapacité de 15 ans et plus selon les régions*

	<i>Nord</i>	<i>Sud</i>	<i>Ouest<sup>a</sup></i>	<i>Est</i>	<i>Centre</i>	<i>Montréal</i>
avec incapacité	37246	63 191	67 335	10 000	39915	119 689
sans incapacité	397 689	1 286 638	808 990	195 755	783 690	1 452 514

a) En ce qui concerne l'Abitibi-Témiscamingue, nous avons des chiffres différents selon les tableaux. Nous ne pouvons donc pas dire avec certitude le nombre de personnes ayant des incapacités dans cette région. Nous avons les chiffres 7230 et 5585, et les comptes arrivent à 5590. Pour ce tableau, nous avons utilisé la première mention faite dans le rapport à l'effet qu'il y aurait 7230 personnes ayant une incapacité dans cette région.

Les totaux ne sont pas les mêmes : la différence, lorsqu'on fait la dispersion par région, donne 137 476 personnes de plus que l'indique le tableau de l'ensemble du Québec. La seule explication possible à ce phénomène serait l'utilisation de sources différentes pour établir le compte ou alors l'inclusion d'une population non comptabilisée pour le compte de l'ensemble du Québec ; par exemple, les 0-14 ans ou les 65 ans et plus. Toutefois, ces imprécisions n'empêchent pas de mettre en évidence le contenu des diagnostics régionaux.

*Tableau 2.3 : Répartition de la population selon le genre pour les personnes ayant une incapacité (régions)*

	<i>Nord</i>	<i>Sud<sup>a</sup></i>	<i>Ouest<sup>b</sup></i>	<i>Est</i>	<i>Centre</i>	<i>Montréal<sup>c</sup></i>
Hommes	55,4	56,4	59,5	58,4	56,6	55,5
Femmes	44,6	43,6	41,5	41,6	43,4	44,5

a) Ces données sont celles de la Montérégie puisque nous ne pouvions pas déterminer avec précision ces chiffres à partir des données contenues dans le rapport de l'Estrie. Pour la région de Lanaudière, les données sont absentes.

b) Les données de la Mauricie n'étaient pas assez claires pour que nous puissions les inclure.

c) Les données pour Montréal-Centre ne donnent aucune indication du genre ou de l'âge des personnes avec ou sans incapacité. Les données sont absentes.

Les principaux termes définissant les différents types d'incapacité, utilisés dans cette synthèse ainsi que dans les différents diagnostics régionaux, proviennent

de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991. Ils peuvent être définis de la manière suivante :

Mobilité :

Limitation totale ou partielle dans la capacité de marcher, de se déplacer d'une pièce à l'autre, de transporter un objet sur dix mètres ou de se tenir debout pendant de longues périodes.

Agilité :

Limitation totale ou partielle dans la capacité de se pencher, de s'habiller ou de se déshabiller, de se mettre au lit et d'en sortir, de se couper les ongles d'orteils, de se servir de ses doigts pour saisir ou manier un objet, d'atteindre quelque chose ou de couper ses aliments.

Vision :

Limitation totale ou partielle dans la capacité à lire les caractères ordinaires d'un journal ou de voir quelqu'un à quatre mètres, même avec des verres correcteurs.

Audition :

Limitation totale ou partielle dans la capacité d'entendre ce qui se dit lors d'une conversation avec une personne ou plus, même à l'aide d'une prothèse auditive.

Parole :

Limitation totale ou partielle dans la capacité de parler et d'être compris.

Les autres types d'incapacité ne sont définis nulle part ailleurs dans les diagnostics régionaux et sont généralement classés dans la catégorie « autres ». Ainsi les tableaux qui suivent prendront la même forme et seront traités en fonction de ces catégories. Dans l'ensemble du Québec, la situation est la suivante :

*Tableau 2.4 : Répartition selon la nature des incapacités pour l'ensemble du Québec chez les 15-64 ans*

<i>Nature de l'incapacité</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
Mobilité	527 600	59,3
Agilité	478 600	53,8
Vision	139 800	15,7
Audition	208 900	23,5
Parole	65 900	7,4
Autres	277 600	31,2

Source : OPHQ. 1998. Estimation de la population des personnes ayant des incapacités selon l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991, Direction de la recherche, de la statistique et de la documentation, janvier.

La lecture que l'on peut faire du degré de limitation des incapacités, dans la province de Québec, est la suivante :

*Tableau 2.5 : Répartition de la population selon le degré d'incapacité pour l'ensemble du Québec chez les 15 à 64 ans*

<i>Degré de limitation</i>	<i>Nombre*</i>	<i>%</i>
Léger	439 300	49,4
Moyen	306 900	34,5
Sévère	143 200	16,1
Total	889 400	100

Source : OPHQ. 1998. Estimation de la population des personnes ayant des incapacités selon l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991, Direction de la recherche, de la statistique et de la documentation, janvier.

Dans les diverses régions, le portrait de la nature des incapacités se lit de la façon suivante :



*Tableau 2.6 : Répartition de la population selon la nature des incapacités chez les 15-64 ans\**

<i>Nature</i>	<i>Nord</i>	<i>Sud</i>	<i>Ouest</i>	<i>Est</i>	<i>Centre</i>	<i>Montréal</i>
Mobilité	59,1	57,1	59,4	59,5	59,2	55,7
Agilité	53,3	53,3	53,9	53,6	53,9	52,9
Vision	16,2	14,3	15,7	15,7	15,8	12,9
Audition	23,4	22,4	23,4	23,6	23,7	19,2
Parole	7,0	8	7,3	7,6	7,2	8,5
Autres	30,5	32,5	31,1	31,2	31,1	32,0

Source : OPHQ. 1998. Estimation de la population des personnes ayant des incapacités selon l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991, Direction de la recherche, de la statistique et de la documentation, janvier.

\*La somme des pourcentages n'arrive pas à 100% en raison du fait qu'une personne peut avoir plus d'une incapacité.

*Tableau 2.7 : Répartition de la population selon le degré de limitation des incapacités*

<i>Degré</i>	<i>Nord</i>	<i>Sud</i>	<i>Ouest</i>	<i>Est</i>	<i>Centre</i>	<i>Montréal</i>
Léger	48,3	50,2	49,5	49,4	75,2	50,7
Modéré	34,8	34,6	34,4	34,5	16,5	34,7
Grave	16,9	15,1	16,1	16,1	9,1	14,5
Total	100	99,9	100	100	100,8	99,9

Source : OPHQ. 1998. Estimation de la population des personnes ayant des incapacités selon l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991, Direction de la recherche, de la statistique et de la documentation, janvier.

La répartition selon les régions met en évidence les mêmes types d'incapacité et les mêmes degrés de limitation. Par contre, la région Centre montre des chiffres étonnants, qui ne peuvent être expliqués.

## **2.2 PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Cette partie concerne la question des taux d'activité, de chômage et d'inactivité. Les personnes qui ne sont ni en emploi ni en chômage sont dites inactives. La définition d'un chômeur est une personne qui est sans emploi et qui se cherche activement un emploi. Ainsi, la population active est constituée des

personnes qui sont en emploi et de celles qui se cherchent un emploi. Nous présentons la situation pour l'ensemble du Québec, puis pour chaque région<sup>1</sup>.

*Tableau 2.8 : Répartition de la population avec et sans incapacité selon les indicateurs de participation au marché du travail (Ensemble du Québec)*

	<i>Avec incapacité (%)</i>	<i>Sans incapacité (%)</i>
Actifs	33,1	75,6
-occupés	27,2	66,5
-au chômage	6,0	9,1
Inactifs	66,9	24,4
Taux de chômage	18,0	12,0
Taux d'activité	33,1	75,6

*Tableau 2.9 : Répartition de la population avec incapacité selon les indicateurs de participation au marché du travail par région*

	<i>Nord *</i>	<i>Sud</i>	<i>Ouest ***</i>	<i>Est</i>	<i>Centre**</i>	<i>Montréal</i>
Actifs	30,4	33,5	77,5	25,9	30,7	36,3
Occupé	27,8	28,3	69,0	17,9	25,8	29,5
En chômage	6,9	5,2	8,5	8,1	4,9	6,75
Inactifs	69,6	64,4	22,4	73,6	69,3	63,7
Taux de chômage	20,3	15,9	11,0	31,1	17,6	18,7

\*La région de la Côte-Nord n'est valide que pour la population active et inactive. Pour les autres catégories, les données étaient inexistantes.

\*\*La région Centre-du-Québec n'est pas comptabilisée ici. Les données sont trop incertaines.

\*\*\*La région de la Mauricie ne pouvait pas fournir les renseignements nécessaires à ces tableaux ; elle est donc exclue des données.

<sup>1</sup> Lorsqu'il est possible de le faire, mais ce n'est pas toujours le cas. Dans certains rapports, les données sont trop imprécises pour permettre cet exercice. Certaines régions ne fournissent pas assez de données. Ces difficultés seront indiquées à chaque tableau.

Tableau 2.10 : Répartition de la population sans incapacité selon les indicateurs de participation au marché du travail par région

Indicateurs	Nord *	Sud	Ouest***	Est	Centre**	Montréal
Actifs	68,0	72,3	77,5	62,0	75,4	77,1
Occupé	--	64,4	69,0	46,2	68,2	68,2
En chômage	--	7,8	8,5	15,8	7,2	8,9
Inactifs	31,2	27,7	22,5	37,9	24,6	22,9
Taux de chômage	16,3	10,9	11,0	25,5	9,5	11,5

\*La région de la Côte-Nord n'est valide que pour la population active et inactive. Pour les autres catégories, les données étaient inexistantes. Pour la région Nord-du-Québec, les données concernant la population sans incapacité ne sont pas disponibles.

\*\*La région Centre-du-Québec n'est pas comptabilisée ici. Les données sont trop incertaines.

\*\*\*La région de la Mauricie ne pouvait fournir les renseignements nécessaires à ces tableaux ; elle est donc exclue des données.

### 2.3 LES CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL

Lorsqu'on regarde les caractéristiques du marché du travail régional et qu'on examine comment les perspectives d'avenir s'y développent, il est difficile d'ignorer le facteur scolaire comme condition pour accéder au marché de l'emploi. D'ailleurs, un rapport d'Emploi-Québec remarque que :

À une époque où les nouveaux emplois requièrent un niveau plus élevé de compétences, de polyvalence et de responsabilité de la part des employés, et dans le contexte actuel de faible création d'emploi, il est clair qu'un niveau élevé de scolarité demeure un atout considérable pour accéder au marché du travail. (Montréal, 1998 : 48).

Ainsi, la scolarisation est au centre de la problématique du travail. La plupart des diagnostics régionaux soulèvent la sous-scolarisation des personnes handicapées par rapport à la population non handicapée. La lecture de la situation provinciale est la suivante :

Tableau 2.11 : Répartition de la population avec et sans incapacité selon le plus haut niveau scolaire atteint (Ensemble du Québec)

	<i>Personnes avec incapacité (%)</i>	<i>Personnes sans incapacité (%)</i>
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	39,1	13,8
9 <sup>e</sup> -13 <sup>e</sup> année sans certificat	19,9	19,5
9 <sup>e</sup> -13 <sup>e</sup> année avec certificat d'études secondaires	12,2	17,9
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	4,6	6,3
Autres études non universitaires sans certificat	5,7	7,4
Autres études non universitaires avec certificat	9,3	15,0
Études universitaires sans grade (avec ou sans certificat)	4,8	8,6
Études universitaires avec grade	4,4	11,5
Total	100,0	100,0

On remarque que les principales différences se situent aux extrémités du tableau. Les personnes ayant une incapacité sont nombreuses dans la catégorie « moins de 9 années de scolarité » alors qu'elles le sont beaucoup moins dans la catégorie « études universitaires avec grade ». Sur le plan régional, il y a d'importantes variations. Le portrait est le suivant :

Tableau 2.12 : Répartition de la population avec incapacité selon le plus haut niveau de scolarité atteint dans les régions du Québec

Niveau	Nord <sup>a</sup>	Sud <sup>b</sup>	Ouest <sup>c</sup>	Est	Centre	Montréal	
						Montréal <sup>d</sup>	Laval
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	39,7	40	41,9	50,0	43,2	54,9	31.5
9 <sup>e</sup> -13 <sup>e</sup> année sans certificat	23,8	20,6	22,0	20,7	17,2		17.7
9 <sup>e</sup> -13 <sup>e</sup> année avec certificat d'études secondaires	10,9	12,6	10,7	8,6	11,5	22,3	14.9
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	5,0	4,8	5,1	5,1	5,3		6.0
Autres études non universitaires sans certificat	4,7	5,3	5,6	4,1	5,6		5.8
Autres études non universitaires avec certificat	9,9	9,4	8,2	7,5	9,0	11,6	11.7
Études universitaires sans grade (avec ou sans certificat)	3,8	3,2	3,7	2	4,0		8.0
Études universitaires avec grade	2,6	4,3	2,6	3,6	4,2	11,9	4.5

a) Dans les statistiques de la région Nord, le Nunavik n'est jamais comptabilisé dans la mesure où la présentation est si différente des autres que l'on ne peut pas l'insérer sans risque de changer les données de façon significative.

b) Pour la région de Lanaudière, nous avons retravaillé les statistiques de façon à les rendre conformes à la présentation du tableau. Pour ce faire, nous avons réparti les données disponibles selon un taux de prévalence établi pour la région.

c) Les données de la région de la Mauricie ne nous permettaient pas d'inclure dans ce tableau les statistiques relatives à la scolarité.

d) Nous avons dû séparer Montréal-Centre et Laval en raison de la présentation très différente des statistiques pour Montréal qui rendait impossible le format actuel. Nous ne pouvions pas non plus établir une répartition en partant des taux de prévalence.

Tableau 2.13 : Répartition de la population sans incapacité selon le plus haut niveau de scolarité atteint par région

Niveau	Nord <sup>a</sup>	Sud <sup>b</sup>	Ouest <sup>c</sup>	Est	Centre	Montréal	
						Montréal <sup>d</sup>	Laval
Moins d'une 9 <sup>e</sup> année	19,0	13,5	14,4	19,3	14,2	29,9	11,9
9 <sup>e</sup> -13 <sup>e</sup> année sans certificat	24,4	21,6	24,0	23,5	18,5		17,2
9 <sup>e</sup> -13 <sup>e</sup> année avec certificat d'études secondaires	13,7	19,0	17,6	17,1	18,9	26,8	19,8
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	7,4	7,3	6,9	8,1	7,7		55,5
Autres études non universitaires sans certificat	5,8	7,4	7,0	6,1	6,8	16,7	8,9
Autres études non universitaires avec certificat	14,0	15,4	13,8	14,	15,8		16,1
Études universitaires sans grade (avec ou sans certificat)	4,2	5,4	7,5	5,5	6,9		9,9
Études universitaires avec grade	5,3	10,3	8,7	6,3	11,0	26,4	10,9

a) Dans les statistiques de la région Nord, le Nunavik n'est jamais comptabilisé dans la mesure où la présentation est si différente des autres que l'on ne peut pas l'insérer sans risque de changer les données de façon significative.

b) Pour la région de Lanaudière, nous avons retravaillé les statistiques de façon à les rendre conformes à la présentation du tableau. Pour ce faire, nous avons réparti les données disponibles selon un taux de prévalence établi pour la région.

c) Les données de la région de la Mauricie ne nous permettaient pas d'inclure dans ce tableau les statistiques relatives à la scolarité.

d) Nous avons dû séparer Montréal-Centre et Laval en raison de la présentation très différente des statistiques pour Montréal qui rendait impossible le format actuel. Nous ne pouvions pas non plus établir une répartition en partant des taux de prévalence.

Après la scolarité, les plus grandes différences se situent au niveau des salaires. Les personnes handicapées ont des revenus inférieurs à ceux des personnes non handicapées. La situation varie nettement dans chaque région. Les poches de pauvreté sont plus grandes dans certaines régions, notamment en raison

des variations saisonnières et en fonction du genre. Les femmes ont des revenus beaucoup moins élevés que les hommes, et ce, avec ou sans incapacité.

*Tableau 2.14 : Répartition de la population selon le genre et selon le revenu chez les 15-64 ans pour l'ensemble du Québec*

*Hommes*

<i>Revenu</i>	<i>Avec incapacité (%)</i>	<i>Sans incapacité (%)</i>
Moins de 4999\$	12,4	9,7
5000-9999\$	31,5	9,3
10 000-19 999\$	22,5	17,8
20 000-29 999\$	16,0	20,7
30 000-49-999\$	13,9	28,9
50 000 et plus	4,1	13,9
Revenu moyen	17 223\$	29 484\$

*Femmes*

<i>Revenu</i>	<i>Avec incapacité (%)</i>	<i>Sans incapacité (%)</i>
Moins de 4999\$	19,7	18,2
5000-9999\$	44,7	17,7
10 000-19 999\$	20,5	27,8
20 000-29 999\$	8,8	19,6
30 000-49-999\$	5,2	13,8
50 000 et plus	1,1	2,9
Revenu moyen	10 990\$	17 416\$

Source : Statistique Canada. 1991. *Recensement de 1991*.

On remarque que plus de 66% des hommes ayant une incapacité ont des revenus inférieurs à 20 000\$ par année, alors que chez les femmes ayant une incapacité, plus de 84% d'entre elles ont un revenu de moins de 20 000\$ par année. Les femmes ayant des incapacités ont en moyenne un salaire 37% moins élevé que celui des femmes sans incapacité. Chez les hommes, cet écart salarial est tout aussi grand : le salaire des hommes sans incapacité est plus élevé de 42%.

Tableau 2.15 : Répartition de la population selon le revenu et le genre chez les 15-64 ans pour les régions

Revenu	Nord <sup>a</sup>	Sud <sup>b</sup>	Ouest <sup>c</sup>	Est	Centre	Montréal <sup>d</sup>
<b>Hommes avec incapacité</b>						
Moins de 4999\$	--	12,5	--	14,65	13,2	--
5000-9999\$	--	30,9	--	41,1	34,7	--
10000-19999\$	--	22,5	--	24,6	22,7	--
20000-29999\$	--	15,8	--	10,9	14,3	--
30000-49999\$	--	13,6	--	7,2	11,8	--
Plus de 50000\$	--	4,6	--	1,5	3,3	--
<b>Femmes avec incapacité</b>						
Moins de 4999\$	--	20,5	--	22,1	21,2	--
5000-9999\$	--	43,9	--	56,2	48,3	--
10000-19999\$	--	22	--	14,5	18,7	--
20000-29999\$	--	8,8	--	5,1	7,2	--
30000-49999\$	--	4,2	--	1,7	3,7	--
Plus de 50000\$	--	0,7	--	0,85	0,9	--

a) Il nous est impossible de dresser ce tableau pour la région Nord. Il nous manque trop d'informations bien que ces informations soient généralement des éléments de base.

b) Dans la région Sud, les données pour Lanaudière sont non comptabilisées en raison de leur format incompatible.

c) Pour la région Ouest, les données ne sont pas disponibles de façon assez détaillée pour pouvoir les insérer dans ce tableau.

d) Pour la région du Montréal métropolitain, les données de Montréal-Centre sont inexistantes. Pour Laval, les données sont agrégées pour l'ensemble de la population et ne peuvent donc pas être décomposées selon le genre.



Tableau 2.16 : Répartition de la population selon le revenu et le genre chez les 15-64 ans pour les régions

Revenu	Nord <sup>a</sup>	Sud <sup>b</sup>	Ouest <sup>c</sup>	Est	Centre	Montréal <sup>d</sup>
<b>Hommes avec incapacité</b>						
Moins de 4999\$	--	9,35	--	11,7	10,0	--
5000-9999\$	--	8,8	--	11,3	9,2	--
10000-19999\$	--	18,1	--	23,2	18,8	--
20000-29999\$	--	22,1	--	23,4	22,8	--
30000-49999\$	--	28,9	--	22,0	27,9	--
Plus de 50000\$	--	12,8	--	8,4	11,3	--
<b>Femmes avec incapacité</b>						
Moins de 4999\$	--	19,3	--	21	20,7	--
5000-9999\$	--	17,6	--	23,6	18,9	--
10000-19999\$	--	29,4	--	28,5	28,8	--
20000-29999\$	--	19,0	--	14,5	18,4	--
30000-49999\$	--	12,3	--	10,6	11,3	--
Plus de 50000\$	--	2,4	--	1,8	1,9	--

a) Il nous est impossible de dresser ce tableau pour la région Nord. Il nous manque trop d'informations bien que ces informations soient généralement des éléments de base.

b) Dans la région Sud, les données pour Lanaudière sont non comptabilisées en raison de leur format incompatible.

c) Pour la région Ouest, les données ne sont pas disponibles de façon assez détaillée pour pouvoir les insérer dans ce tableau.

d) Pour la région du Montréal métropolitain, les données de Montréal-Centre sont inexistantes. Pour Laval, les données sont agrégées pour l'ensemble de la population et ne peuvent donc pas être décomposées selon le genre.

Ces tableaux nous permettent de comprendre la répartition des revenus dans la population en général, sans toutefois préciser leur provenance. Pour cette raison, il est nécessaire d'examiner la structure de la provenance des revenus.

Tableau 2.17 : Répartition des sources de revenus selon les personnes ayant des incapacités et sans incapacité (ensemble du Québec)

Source de revenus	Avec incapacité (%)	Sans incapacité (%)
Revenu d'emploi	50,4	85,2
Transferts gouvernementaux	36,2	8,7
Autres revenus	13,4	6,1

Source : Statistiques Canada. 1991. Recensement 1991.

Comment sont réparties les sources de revenus en fonction des diverses régions ? Peut-on soulever des différences notables entre les différentes régions ? À

cause de variations saisonnières dans l'emploi, nous devrions avoir des structures de revenus différentes selon les régions.

Tableau 2.18 : Répartition des sources de revenus selon les régions (personnes avec incapacité)

Source de revenus	Nord	Sud	Ouest <sup>a</sup>	Est	Centre <sup>b</sup>	Montréal
Personnes avec incapacité						
Revenus d'emploi	43,9	49,8	48,2	35,4	47,6	53,5
Transferts gouvernementaux	44,1	37,3	43,1	54,8	42,9	31,4
Autres revenus	12,0	12,9	12,4	9,8	13,7	15,1
Personnes sans incapacité						
Revenus d'emploi	83,3	85,5	84,4	77,4	85,8	85,9
Transferts gouvernementaux	12,7	8,8	12,0	18,1	10,8	7,2
Autres revenus	3,9	5,7	5,4	4,5	5,5	6,9

Source : Statistique Canada. 1991. *Recensement de 1991*.

a) Pour la région de la Mauricie, nous ne disposons que des données relatives aux transferts gouvernementaux. La somme de la colonne n'est donc pas égale à 100%.

b) Pour la région Centre-du-Québec, nous ne disposons que des données relatives aux transferts gouvernementaux. La somme de la colonne n'est donc pas égale à 100%.

La structure du revenu dans chaque région est relativement constante, mis à part la région Est : la présence d'un chômage saisonnier explique la part plus faible du revenu d'emploi dans la structure des revenus que dans les autres régions de la province.

L'indice de pauvreté permet d'éclairer la situation des personnes ayant des incapacités. Il est identifiable par trois indicateurs : être sous le seuil de faible revenu, avoir un revenu de moins de 15 000 \$ par année et être pauvre depuis 5 ans. Comme nous ne disposons pas d'informations suffisantes pour les régions, nous ne pouvons qu'exposer la situation pour l'ensemble du Québec.

Tableau 2.19 : Indicateurs de pauvreté et incapacités

Indicateurs de pauvreté	Personnes avec	Personnes sans
-------------------------	----------------	----------------

	<i>incapacité</i>	<i>incapacité</i>
Sous le seuil de faible revenu	38,1%	17,9%
Revenu inférieur à 15000 \$	68,1%	41,7%
Pauvres depuis plus de cinq ans	23,0%	9,8%

Source OPHQ, 1997. Forum national sur le développement social. Un regard sur la situation des personnes handicapées au Québec, octobre, p.11.

*Tableau 2.20 : Répartition en fonction du sexe et des indicateurs de pauvreté de la population*

<i>Genre</i>	<i>Avec incapacité (%)</i>	<i>Sans incapacité (%)</i>
<i>Personnes sous le seuil de faible revenu</i>		
Hommes	34,1	16,1
Femmes	42,1	19,7
<i>Personnes dont le revenu est inférieur à 15 000 \$</i>		
Hommes	57,3	29,3
Femmes	79,6	54,8
<i>Personnes pauvres depuis plus de 5 ans</i>		
Hommes	22,1	9,1
Femmes	23,4	10,6

Source OPHQ, 1997. Forum national sur le développement social. Un regard sur la situation des personnes handicapées au Québec, octobre, p.11.

---

## **CONTRAINTES À L'INTÉGRATION EN EMPLOI**

---

Cette partie cherche à mettre en relief les principales difficultés rencontrées par les personnes handicapées dans leur intégration au marché du travail. Nous présentons de façon synthétique les contraintes générales à l'intégration en emploi, puis celles liées au marché du travail, aux employeurs, et finalement aux programmes publics.

### **3.1 LES CONTRAINTES COMMUNES QUE RENCONTRENT LES PERSONNES HANDICAPÉES**

- Les personnes handicapées sont généralement moins scolarisées que leurs concurrents sur le marché du travail pour l'obtention d'un poste.
- Elles ont généralement peu d'expériences de travail antérieures. Rares sont les personnes handicapées qui ont pu, au cours de leur formation scolaire, occuper un emploi d'été. Lorsque vient le temps d'intégrer un emploi à temps complet, elles sont désavantagées.
- Les personnes handicapées ont généralement une connaissance limitée des ressources mises à leur disposition pour les aider à intégrer le marché de l'emploi.
- Elles rencontrent des difficultés d'accès à des équipements informatisés, outils nécessaires lors d'une recherche d'emploi, pour produire, par exemple, un curriculum vitæ.
- Les personnes ayant une incapacité ont souvent une confiance plus limitée en leurs moyens que les personnes sans incapacité.
- Leur performance est souvent inférieure aux personnes non handicapées ; contrainte importante dans une situation de compétitivité qui exige souvent un haut taux de productivité.
- Toute la question du transport adapté est problématique pour les personnes handicapées, particulièrement lorsqu'elles ne peuvent être certaines de pouvoir se rendre au travail à l'heure prescrite. C'est également vrai pour les personnes qui habitent dans des régions où la dispersion de la population est grande et la densité, faible.

- L'évaluation des postes n'est pas toujours disponible et contribue à ralentir le processus d'intégration ou, à tout le moins, les démarches visant à réintégrer quelqu'un.
- On soulève souvent un manque de soutien technique et d'information propre à favoriser l'intégration en entreprise. Les outils de travail sont souvent mal adaptés aux besoins des personnes ayant une limitation fonctionnelle. Conjugués au manque d'intérêt des employeurs, ces facteurs contribuent à la difficulté d'intégrer l'emploi pour les personnes handicapées.
- L'architecture environnementale est encore, pour plusieurs, un problème important. Il n'est pas seulement question de rampe d'accès mais aussi, par exemple, de salles de bain aménagées, de voyants lumineux et d'amplificateurs sur les appareils téléphoniques, etc.
- L'attribution des Centres de travail adaptés (CTA) ou des Contrats d'intégration au travail (CIT) n'est pas nécessairement déterminée par des critères objectifs, comme les besoins des personnes handicapées, par exemple.

### **3.2 LES CONTRAINTES RELIÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

- La majorité des entreprises ont pour finalité la productivité et le profit ; leur rythme est donc souvent inapproprié aux personnes handicapées qui ne peuvent pas fournir une vitesse de travail identique aux personnes non handicapées (O : 34-35).
- Il y a peu d'offres de travail à temps partiel<sup>2</sup>. On estime que ces emplois sont à même de satisfaire les besoins des personnes handicapées.
- On soulève que, dans les régions, ce sont souvent des petites entreprises qui peuvent embaucher des personnes handicapées, mais qu'elles peuvent difficilement débloquer les ressources supplémentaires afin d'assurer la supervision plus importante que nécessite l'embauche d'une personne handicapée.
- L'évolution demande une formation à la fine pointe de la technologie, ce à quoi peu de personnes handicapées peuvent répondre puisqu'elles ont généralement un faible niveau de scolarité et qu'il leur est difficile de s'insérer dans un processus de formation continue de haut niveau.

---

<sup>2</sup> On doit noter que cette information est contraire à la tendance remarquée dans la documentation sur le marché du travail. De plus en plus de postes créés seraient des emplois à temps partiel et temporaires.

---

- On remarque aussi la réticence des syndicats à accepter l'embauche de personnes handicapées puisqu'elles impliquent de sérieuses révisions des cahiers de charge.

### **3.3 LES CONTRAINTES RELIÉES AUX EMPLOYEURS**

- Les employeurs ne reconnaissent pas l'existence de problèmes concernant l'embauche de personnel ayant des incapacités. Pourquoi tenter de régler un problème qui n'existe pas ?
- Ils ne comprennent pas les limites des personnes handicapées et seraient incapables d'adapter les postes pour qu'elles puissent les occuper.
- Ils mettent plus souvent l'accent sur les limites des personnes ayant une incapacité que sur leurs possibilités (leurs compétences).
- Ils connaissent très rarement les ressources disponibles pour favoriser l'insertion d'une personne handicapée dans leur entreprise.

### **3.4 LES CONTRAINTES LIÉES AUX PROGRAMMES PUBLICS**

- Pour une personne handicapée, la perte des avantages reliés à la sécurité du revenu peut être assez importante. Perdre les bénéfices associés à ces prestations pour travailler au salaire minimum peut constituer une raison suffisante pour refuser un emploi (même s'il est possible de conserver la partie « Soutien financier » ). On pourra ainsi affirmer qu'il n'existerait pas de réel incitatif à intégrer l'emploi (MC : 59).
- Les programmes de subvention créés pour faciliter l'insertion en emploi des personnes handicapées en vue d'affaiblir le traditionnel argument de leur productivité ont fait naître des attentes chez certains employeurs qui en demandent souvent plus. Le phénomène a pour conséquence la diminution des fonds alloués à ces programmes. Ces fonds deviennent nettement insuffisants.
- La multiplication des paliers de décision s'ajoute à la lourdeur du processus d'intégration en emploi (intervenants publics, organismes communautaires, etc.). De plus, cette fragmentation a pour effet de semer la confusion chez les employeurs comme chez les personnes handicapées.
- Les programmes de stages, de formation ou autres débouchent très rarement sur un emploi régulier et permanent, et donnent le sentiment aux personnes handicapées de devoir sans cesse tout recommencer.

- Certains expliquent les difficultés d'accès à l'emploi des personnes ayant une limitation fonctionnelle par l'absence d'une politique coercitive d'embauche de personnes handicapées (comme il en existe dans d'autres pays, notamment en Grande-Bretagne et en Italie).

Les contraintes liées à l'intégration en emploi des personnes ayant une incapacité sont trop générales pour que l'on puisse les associer à une région particulière. Elles pourraient toutefois varier en fonction du type d'incapacité de la personne. Il n'est pas question de contraintes radicalement différentes mais bien du degré de leur limitation. Certaines personnes handicapées pourraient ressentir davantage ces contraintes.

---

## **CONTRAINTES À LA FORMATION GÉNÉRALE**

---

Les contraintes liées à l'accès à la formation générale sont nombreuses et, pour la majorité, répandues dans l'ensemble de la province. Bien entendu, cela ne signifie pas que certaines régions n'éprouvent pas de problèmes particuliers mais ceux-ci sont plus marginaux que l'on pourrait le croire. Nous allons exposer brièvement les facteurs communs à toute la province et, par la suite, ceux à caractère davantage régional.

### **4.1 LES FACTEURS COMMUNS**

- Les autres étudiants acceptent difficilement les personnes handicapées. Une mauvaise intégration et une absence de participation à la vie scolaire expliquent souvent les abandons scolaires chez les personnes handicapées. Cette intégration difficile engendre la marginalisation, les difficultés d'apprentissage et le décrochage.
- Les personnes handicapées connaissent mieux leurs limites que leur potentiel. Cette attitude est contre-productive dans un système d'apprentissage et exige des appuis financiers soutenus de la part du réseau public afin d'encourager la progression scolaire des personnes handicapées.
- On constate un manque de ressources humaines. Les écoles n'ont pas les moyens d'embaucher des enseignants spécialisés pour aider les personnes handicapées dans leur cheminement scolaire. La charge de travail des enseignants en place est donc augmentée. Plusieurs projets ne peuvent se développer faute de temps.
- Le manque de ressources financières empêchent les institutions d'enseignement d'embaucher de nouveaux professeurs afin d'alléger la tâche de ceux déjà en place, et empêche l'acquisition d'équipements permettant aux élèves handicapés de suivre plus facilement les cours.
- En raison de l'absence de personnel et de la situation financière qui empêche les dirigeants scolaires de procéder à l'embauche de nouveaux enseignants, les classes sont souvent très nombreuses (treize et plus) et les groupes d'âge, très variés ( 13 à 21 ans). Cette situation rend très difficile l'enseignement individualisé. Les professeurs ne peuvent pas être



à proximité de tous les élèves qui en expriment le besoin. Cette situation freine la progression de ces élèves. Au lieu de se rapprocher de la clientèle handicapée, on s'en éloigne, comme le démontre le degré de scolarité atteint par les personnes handicapées.

- Plusieurs enseignants se sentiraient pris au dépourvu devant la présence de personnes handicapées dans leur classe. Les préjugés et la crainte n'épargnent pas le corps enseignant. On associe généralement cette situation à l'absence d'information dont il pourrait bénéficier. Les institutions n'offriraient pas le support nécessaire à leur personnel.
- Les élèves handicapés, à leur arrivée au secondaire, font l'objet d'un classement en fonction de leur déficience. Ce classement permet de regrouper ces élèves dans des classes spéciales, à travers un cheminement scolaire particulier. Si cette classification convient à un bon nombre d'individus, elle s'avère être un véritable cul-de-sac pour d'autres puisqu'elle n'ouvre pas la voie à une formation qui leur permettrait de s'intégrer efficacement au marché du travail ou de poursuivre leurs études dans un programme de formation professionnelle ou d'études supérieures. (GIM : 104 ; voir aussi MTG, Q, BSL). Le manque de choix laissé aux individus est en cause, tout comme la grande étanchéité de ces programmes qui empêche les étudiants handicapés de s'orienter vers d'autres choses.
- Le manque d'informations quant à l'existence de programmes et aux possibilités que renferment ces avenues constitue un autre obstacle à la formation générale des personnes handicapées.
- Plusieurs rapports ont souligné une formation peu adaptée à la réalité des personnes handicapées lorsqu'elles fréquentent le secondaire. Le rythme qui leur est imposé est souvent trop rapide.
- On a remarqué également que les institutions scolaires sont mal adaptées à la situation des élèves handicapés, particulièrement dans le cas des personnes semi-voyantes et non voyantes, et des personnes malentendantes. Les institutions manquent d'outils et de matériel pédagogique adaptés à leurs besoins spécifiques (appareils audio, interprètes, écriture braille, etc.).
- Un dernier point essentiel est l'absence de toute reconnaissance des acquis obtenus par les personnes handicapées adultes au cours de leur cheminement de vie et à travers leur engagement social, expériences qui peuvent être utiles pour intégrer le marché du travail. Ces acquis ne sont pas reconnus par les employeurs. Les faire reconnaître s'avère difficile puisque les établissements d'enseignement n'ont pas développé d'outils d'évaluation des acquis de leur expérience adaptés à la situation des personnes handicapées (MTG : 111).

Tous ces éléments réunis constituent les principales contraintes que rencontrent les personnes handicapées dans le cadre de l'acquisition d'une formation générale. Ce sont les points communs de presque toutes les régions du Québec. Il existe toutefois une problématique plus régionale.

## 4.2 LES FACTEURS RÉGIONAUX

Les régions québécoises, hors des grands centres urbains, présentent généralement des caractéristiques communes.

- La grande dispersion de la population sur les territoires (faible densité de population) rend presque impossible la création de classes spéciales pour les élèves handicapés qui en auraient besoin, la demande étant tout simplement insuffisante.
- La petite taille des commissions scolaires empêcherait le développement de programmes d'intégration en emploi parce qu'ils demandent une plus grande disponibilité aux enseignants.
- Les ressources spécialisées ne sont pas toujours disponibles sur les lieux et obligent de faire appel à l'extérieur pour les obtenir. Par exemple, dans l'est du Québec, pour obtenir certains services, les institutions et commissions scolaires doivent faire appel à la région de Québec ; pour l'ouest, c'est à Montréal qu'il faut avoir recours pour obtenir de l'aide spécialisée.
- Dans les régions, le manque de ressources humaines se fait davantage sentir. Les classes sont souvent très nombreuses et les élèves handicapés s'y retrouvent marginalisés.
- Le plan d'intervention est l'outil privilégié qui permet l'encadrement et le développement de l'autonomie des personnes handicapées. Il est donc jugé très utile. Malheureusement, ce plan est de plus en plus orienté en fonction des ressources de l'institution plutôt qu'en fonction des besoins réels de l'élève handicapé.

Ces points font le tour des contraintes à l'accès à la formation générale. Évidemment, pour en savoir plus, nous invitons les lecteurs à approfondir ses connaissances en consultant chaque rapport régional. Le portrait que nous brosons ne permet pas de nous arrêter à tous les facteurs.

La formation initiale est un élément essentiel pour s'insérer en emploi. C'est un état de fait et non pas une simple demande capricieuse de la part des employeurs. On parle beaucoup de la surqualification des postes. Certains postes n'exigeant pas nécessairement de qualifications particulières sont comblés par des personnes ayant atteint un degré scolaire plus élevé que nécessaire, d'où l'importance de la formation initiale pour être en mesure d'accéder à un emploi et d'y gravir les échelons. Il semble irréaliste de demander aux employeurs d'abaisser les standards de sélection et les exigences de formation initiale pour les personnes ayant une incapacité, comme le demandent les auteurs du diagnostic de Montréal-Centre :

Les intervenants en main-d'œuvre et les organismes du mouvement associatif de personnes handicapées auraient peut-être avantage à lier leurs préoccupations à ceux d'autres secteurs, comme le milieu de l'alphabétisation, pour qu'une partie des emplois de la région demeure accessible aux personnes peu scolarisées. La pénurie d'emplois et la surabondance d'une main-d'œuvre très scolarisée a pour effet une surqualification des emplois et des postes de travail qui pourraient être comblés par des personnes peu scolarisées. La sensibilisation des entreprises pourrait inclure cet aspect (MC : 84-85).

Il serait plus juste, croyons-nous, de comprendre le lien entre formation et emploi de la même manière qu'il est exposé dans les quatre rapports de la firme Éduconseil inc. (Est du Québec, Montérégie, région de Québec et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine) :

Au moment du recrutement et de l'embauche de leur personnel, les entreprises se montrent de plus en plus exigeantes, et ce, tant sur le plan de la formation initiale que sur celui des compétences générales et personnelles que doivent maîtriser les personnes. Ensuite, parmi les emplois liés aux secteurs d'activités économiques dynamiques et en développement, qui sont déjà créés et qui se créeront au cours des prochaines années, une proportion significative sont des emplois qui demandent une main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée. Aussi, pour ces emplois, les personnes devront-elles posséder une formation initiale postsecondaire appropriée (GIM : 99).

C'est ce qu'on demande à tous aujourd'hui : détenir une formation adéquate. Plus de la moitié des personnes handicapées, âgées de 15 à 64 ans, n'ont pas

terminé leurs études secondaires. C'est donc dans la formation initiale que se trouve la réelle pierre d'achoppement.

### 4.3 LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le traitement superficiel réservé à la formation professionnelle dans plusieurs rapports peut être associé au faible nombre d'étudiants qui en bénéficient. Dans cette section, il est impossible de déterminer de véritables contraintes régionales. Les personnes handicapées rencontrent donc sensiblement les mêmes types de contraintes partout au Québec. Il y a très peu de personnes handicapées inscrites en formation professionnelles au Québec. En 1994-1995, on comptait moins de 20 personnes dans cette voie.

Selon les personnes consultées, cette lacune résulte de différents facteurs. Ceux dont il est fait état généralement sont : l'orientation professionnelle au secondaire ; le fait qu'il n'y ait pas ou qu'il y ait très peu de programmes d'études en formation professionnelle dont le contenu et les activités d'apprentissage sont adaptés aux besoins et au rythme d'apprentissage des personnes handicapées, jeunes et adultes ; le fait également que les personnes handicapées adultes sont peu informées des services auxquels ils ont droit en matière de formation et des avantages rattachés à l'apprentissage d'un métier ; le fait, en outre, que ces personnes soient peu informées des services d'aide mis à leur disposition dans les différents organismes d'aide et de soutien à l'intégration au marché du travail (Q : 99)

Cette citation fait le tour général des problèmes rencontrés par les personnes handicapées concernant leur accès à la formation professionnelle. Plus précisément, on retrouvera huit difficultés, ou contraintes, plus importantes à l'accès à une formation dite professionnelle.

- Le manque de reconnaissance des acquis des personnes handicapées est un problème qui refait surface au niveau de la formation générale. Les employeurs refusent de reconnaître les acquis relevant de l'engagement social et les établissements scolaires n'ont pas encore développé les outils d'évaluation permettant de transformer ces acquis en qualification. L'objectif étant, bien entendu, d'intégrer les compétences acquises dans les activités parascolaires à celles obtenues dans le réseau scolaire.

- Il y a un important besoin d'information chez les personnes handicapées au sujet des possibilités qu'offre la formation professionnelle. Plusieurs d'entre elles ne connaîtraient pas les possibilités d'intégration au marché du travail suite à une formation professionnelle.
- Le manque d'adaptation des postes en formation professionnelle et des outils utilisés pendant les cours restent des contraintes importantes.
- Un autre problème, relié au point précédent, est celui de l'adaptation des lieux. Si beaucoup d'endroits sont aménagés pour les personnes handicapées physiques, ils ne le sont cependant pas pour les personnes handicapées visuelles ou auditives.
- L'accessibilité de la formation professionnelle est réduite : les personnes handicapées ne font pas partie du groupe-cible visé par ces cours.
- Le rythme élevé des cours n'avantage pas la personne handicapée. Les personnes inscrites doivent suivre une cadence rapide dans un cours où il y a beaucoup de choses à apprendre, en peu de temps. Cette méthode n'est pas à l'avantage des personnes handicapées.
- Les conditions d'admissibilité sont déterminées par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), ce qui ne permet pas de vraiment faire une place particulière aux personnes handicapées qui n'atteignent pas les standards déterminés par le gouvernement.
- Le rapport de la Côte-Nord révèle qu'il n'y a pas de services d'accompagnement en formation professionnelle car un élève qui en aurait besoin pour suivre un programme de formation professionnelle en aurait également besoin sur le marché du travail (CN : 85).

Cette liste regroupe les principales contraintes rencontrées par les personnes handicapées en formation professionnelle. Comme la plupart des rapports n'abordent cette question qu'en surface, il est difficile de déterminer la portée de cette problématique régionale.

#### **4.4 LA FORMATION POSTSECONDAIRE**

En ce qui touche la formation postsecondaire, la plupart des auteurs semblent être relativement d'accord pour dire que les problèmes importants ne viennent pas de ce niveau. On affirme que les problèmes d'accessibilité n'y sont que mineurs. Les rapports de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de la Montérégie, du Bas-St-

---

Laurent et de la région de Québec affirment que concernant la « formation offerte au postsecondaire, il ne semble pas que ce soit à ces ordres d'enseignement que l'accessibilité aux études, pour les personnes handicapées, est compromise » (BSL : 101).

Un des points négatifs soulevés est la contradiction qui existe entre le privilège d'être bénéficiaire de la Sécurité du revenu (aide sociale) et la fréquentation d'un établissement scolaire. Une personne qui est prestataire de la Sécurité du revenu et qui fréquente l'école ne peut s'inscrire à plus de deux cours par trimestre sans courir le risque de perdre ce privilège. Cette directive signifie qu'au cégep, avec près de trente cours, une personne prendra huit années à terminer ses études.

---

## **RESSOURCES LIÉES À L'INTÉGRATION EN EMPLOI**

---

Le but de cette section n'est pas de discuter de la concentration géographique des ressources et services mais plutôt de brosser le tableau de leurs actions. On peut dire qu'il y a quatre grands joueurs dans ce domaine : le mouvement associatif, les centres de réadaptation, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) et les Services externes de main-d'œuvre (SEMO). Leur présence est variable selon les régions.

Les organisations du mouvement associatif sont généralement vouées à la défense des droits des personnes handicapées. Leurs actions permettent, entre autres, d'aider les personnes handicapées, de sensibiliser le milieu et de représenter ses membres. Les associations sont des employeurs importants pour les personnes handicapées.

Les centres de réadaptation ont pour mission de développer des activités liées au travail qui permettent aux personnes handicapées d'acquérir différentes habiletés sociales et personnelles. Ils offrent aussi la possibilité de les accompagner dans leur démarche de recherche d'emploi, de l'évaluation de leurs besoins jusqu'à l'adaptation de leurs postes de travail (BSL : 106-107).

L'OPHQ a pour mission de veiller à la coordination des services offerts aux personnes handicapées, de promouvoir leurs intérêts et de favoriser leur intégration scolaire et professionnelle (Q : 109). L'OPHQ gère deux programmes importants d'insertion en emploi : les Centres de travail adapté (CTA) et les Contrats d'intégration au travail (CIT). Ces programmes permettent à des personnes handicapées d'accéder au marché du travail. Sans l'existence de ces programmes, elles en seraient exclues.

Les CTA sont liés au soutien à l'intégration au travail. Ces programmes consistent en la création d'emplois adaptés aux besoins des personnes

handicapées qui, bien que productives, ont des limitations importantes les empêchant d'être compétitives dans une entreprise dite régulière (MTG : 122). Les CTA permettent de développer l'employabilité des personnes qui souhaitent être intégrées à long terme dans un emploi non subventionné.

Les CIT cherchent à faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées qui peuvent intégrer le marché de l'emploi régulier, et à favoriser le maintien en emploi. Les CIT contribuent financièrement au salaire versé par les employeurs à une personne ayant une limitation fonctionnelle afin de favoriser son intégration au travail. Les CIT permettent aussi à l'employeur d'absorber le coût de l'adaptation du poste de travail ou de l'accessibilité des lieux.

Les Services externes de main-d'œuvre (SEMO) sont un programme du ministère de l'Emploi et de la solidarité (1998) qui vise à subventionner des organismes à but non lucratif en vue d'offrir des services spécialisés et adaptés de développement de l'employabilité et de réinsertion au marché du travail à des clientèles particulières. La clientèle desservie par les SEMO doit être composée, dans une proportion minimale de 75%, de personnes prestataires de la Sécurité du revenu. Les SEMO s'occupent du placement des personnes handicapées ayant un degré d'incapacité allant de léger à moyen. Les SEMO reçoivent leurs budget après évaluation des résultats de placement, d'admissions et du nombre de personnes prestataires de la sécurité du revenu desservies en fonction des objectifs prévus dans le contrat.

Ce sont les quatre principaux types d'organismes dans le domaine des services d'aide à l'intégration en emploi pour les personnes handicapées au Québec.

Les principales difficultés que ces organisations rencontrent sont variées mais généralisées à travers le territoire québécois. Les disparités régionales sont liées à l'étalement de la population sur de vastes territoires. On tient rarement compte des coûts liés aux tentatives de rejoindre les gens éloignés des organismes. Les principales lacunes associées à ces services et ressources sont les suivantes :



- Manque chronique de ressources financières. Les associations ont besoin d'un local et de personnel, ressources précaires en raison du manque de fonds.
- Les dirigeants de ces organisations s'essouffent puisque le travail est trop souvent bénévole et les besoins dépassent de loin les ressources (financières ou humaines). Les personnes handicapées n'ont pas nécessairement des besoins plus grands aujourd'hui, mais elles sont de plus en plus conscientes de l'existence de ces services et les réclament en plus grand nombre. Cependant, les budgets n'augmentent pas et ne suivent pas cette nouvelle tendance.
- Le manque de ressources combiné à l'augmentation sans cesse des besoins rend de plus en plus difficile une intervention personnalisée en faveur des utilisateurs de service d'aide à l'intégration en emploi. Il semble impossible de pouvoir combler tous les besoins qu'ont les personnes handicapées. Il semble également impossible pour plusieurs d'offrir des services spécialisés, faute de ressources financières.
- Cette carence de ressources financières empêche souvent les associations de se faire connaître au moyen d'une campagne de promotion et contribue à les isoler. On déplore leur manque de visibilité.
- La multiplication des organismes qui offrent de l'aide, l'éclatement de leurs interventions et le chevauchement des services offerts nuisent à leur visibilité et sème la confusion chez les utilisateurs. L'absence de porte d'entrée unique freine tout suivi des utilisateurs de ces services.
- On soulève le manque de concertation entre les diverses ressources. La collaboration serait utile aux utilisateurs. Il y en aurait très peu.
- On critique le manque de services de soutien et d'accompagnement en emploi pour les personnes handicapées.
- Les associations dépendent des organismes déjà implantés dans le milieu pour obtenir des listes de gens à contacter, susceptibles d'être intéressés par leurs services. La loi sur la protection des données confidentielles ne leur donne pas accès à ces listes. (CN : 89).
- Le personnel de ces organismes est très instable. Un employeur peut trouver difficile de ne jamais faire affaire avec la même personne d'une fois à l'autre. Ce problème de suivi dénote un manque de coordination interne dans l'offre de services.
- Pour les personnes handicapées, les démarches sont longues avant de pouvoir bénéficier de mesures d'insertion en emploi.

- Certains croient qu'il pourrait y avoir une plus grande adéquation entre les limites et les capacités des personnes handicapées lorsqu'on leur offre un emploi. On n'en tient pas toujours compte lors du choix des candidats.
- On déplore le manque de stages en entreprises pour favoriser de bonnes relations entre employeurs et personnes handicapées. Un tel contact améliore les possibilités d'intégration en emploi régulier.
- On trouve difficile d'instaurer des programmes de formation en raison de la faible qualité du service du transport adapté, particulièrement en soirée.
- Parmi les lacunes identifiées pour les CTA, on note le manque de vérification de la motivation réelle des personnes choisies. On soupçonne plutôt des motivations financières. De plus, on se plaint de la rigidité de la norme des vingt heures de travail et de la distribution non équitable des centres sur les différents territoires régionaux. Le nombre de places disponibles est sérieusement réduit.
- Pour les CIT, la plupart des commentaires sont positifs. La seule critique soulevée concerne la méconnaissance de ce dispositif par les employeurs. Les CIT existent justement pour aider les employeurs à intégrer les personnes handicapées à leur entreprise. S'ils ne connaissent pas le programme, les personnes handicapées ont peu de chance de se faire valoir.
- L'aide apportée par les CTA et les CIT ne dure qu'un temps (quelques semaines) et ne permet pas aux personnes handicapées de se faire valoir pleinement.

En résumé, les services d'aide ont deux besoins plus pressants à combler que les autres. Premièrement, il faut augmenter les ressources financières des organismes d'aide afin d'assurer la pérennité de l'offre de services et d'augmenter leur visibilité. Deuxièmement, une plus grande concertation entre organismes est nécessaire afin d'offrir de meilleurs services, mieux adaptés à la situation des personnes handicapées. La réunion de leurs ressources pourrait peut-être abaisser leurs coûts.

## **FACTEURS DE MOTIVATION ET DE DISSUASION FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI**

---

La plupart des rapports rédigés dans le cadre de ce mandat arrivent aux mêmes conclusions, à quelques petites différences près. Il n'est question ici que de convergence, autant chez les personnes handicapées que chez les employeurs.

### **6.1 LES PERSONNES HANDICAPÉES**

#### **6.1.1 Facteurs de motivation**

- Les personnes handicapées aspirent à devenir des citoyens à part entière. La conception de la population, profondément ancrée dans une logique du travail, veut que seules les personnes en emploi acquièrent un véritable statut de citoyen.
- Détenir un emploi équivaut à une autonomie sociale et financière. Les personnes handicapées veulent subvenir à leurs besoins et rompre les liens de la dépendance économique avec leur entourage et avec la société en général.
- Avoir un emploi signifie sortir de l'isolement et développer sa vie sociale, côtoyer des gens autres que son entourage immédiat.
- Une personne handicapée qui se trouve un emploi acquiert une confiance et une valorisation personnelles importantes. Obtenir un emploi signifie que nos compétences sont reconnues à leur juste valeur.
- Travailler permet aux personnes handicapées de prendre leur place dans la société. Elles ont le sentiment d'être utile.
- Tous ces énoncés se résument en quelques mots pour la majorité des québécois ayant une incapacité : vivre une vie normale.

#### **6.1.2 Facteurs de dissuasion**

- Les personnes handicapées se sentent diminuées, dévalorisées parce qu'elles sont, la plupart du temps, évaluées selon leurs incapacités. Il y a,
-

selon elles, une profonde méconnaissance de leurs compétences de la part des employeurs.

- Leurs expériences, tout comme leurs compétences, sont rarement reconnues.
- Les emplois qui leur sont généralement offerts sont des emplois peu spécialisés et très souvent répétitifs.
- La situation actuelle de l'emploi est démotivante pour les personnes handicapées qui se cherchent un emploi. La perception qui se dégage du marché est un manque général d'emploi pour un surplus de candidats non handicapés.
- On déplore le fait que les employeurs soient généralement mal informés et peu sensibilisés aux capacités des personnes handicapées. On déplore également que le milieu syndical soit réfractaire à leur arrivée sur le marché du travail.
- Les personnes ayant une incapacité doivent lutter contre des préjugés tenaces qui leur nuisent pour accéder à un emploi. Plusieurs d'entre elles se disent fatiguées de se battre constamment contre cet état de fait.
- La difficulté à se trouver un emploi oblige parfois les personnes handicapées à être dans un processus de perpétuelle reconstruction de leur estime de soi. Certaines peuvent finir par avoir une réelle peur du rejet et de l'échec ; elles préféreront ne plus se chercher d'emploi.
- Les personnes handicapées sont généralement déçues de constater les attentes élevées des employeurs en matière de rendement. Elles sont conscientes que leur productivité est moindre et les employeurs le leur soulignent. Cela sans compter les exigences de plus en plus élevées pour obtenir un emploi. On demande une formation initiale poussée. Ce facteur est démotivant pour plusieurs individus peu scolarisés.
- On est conscient que le manque de formation combiné au manque d'expérience ne favorise pas l'intégration en emploi. Pour certains, c'est l'obstacle le plus difficile à contourner.
- D'autres estiment que le facteur le plus démotivant est la somme d'énergie nécessaire à l'obtention de services : le transport adapté ne leur permet pas de se rendre à un endroit précis, à une heure précise. Les services spécialisés tels que les interprètes lors d'une rencontre avec un employeur, ne sont pas plus disponibles.

- Les faibles salaires offerts dans le cadre de programmes de stages ou de développement de l'employabilité, par exemple, suscitent un sentiment de rejet chez les personnes handicapées.
- Finalement, les délais liés à l'évaluation des coûts de l'adaptation des postes de travail font souvent en sorte qu'un emploi échappe à une personne handicapée, alors qu'elle avait toutes les chances d'y accéder.

## **6.2 LES EMPLOYEURS**

### **6.2.1 Facteurs de motivation**

- Certains employeurs estiment qu'il est naturel qu'une entreprise embauche des personnes handicapées. Cette mission sociale serait en quelque sorte un devoir qu'une entreprise aurait à l'égard de la société. L'embauche de personnes handicapées serait un enrichissement sur le plan humain pour une entreprise et ses employés.
- Les employeurs seraient généralement très satisfaits du travail accompli par les personnes ayant une incapacité parce qu'elles portent habituellement un grand intérêt à leur travail et aiment ce qu'elles font.
- Les employeurs souhaiteraient que soient publicisés les cas d'intégration réussie pour leur permettre de prendre connaissance des possibilités offertes par les divers programmes.
- Les employeurs trouvent que les stages sont utiles pour apprendre à connaître la personne handicapée ainsi que ses possibilités.
- Les employeurs apprécient généralement avoir l'assurance qu'un suivi et un encadrement des travailleurs handicapés seront fournis à l'entreprise.
- Les employeurs prisent particulièrement les subventions salariales qui viennent avec l'embauche de personnes ayant une limitation. En fait, ces subventions les font épargner une grande partie du salaire versé à un individu.

### **6.2.2 Facteurs de dissuasion**

- Les déboursés nécessaires à l'embauche de personnes handicapées rebutent les employeurs. Ils craignent de devoir faire toutes sortes d'aménagements qu'ils pourraient éviter en engageant des travailleurs sans incapacité.

- Ils ne savent pas toujours comment agir avec les personnes handicapées et avouent avoir des préjugés.
- Les employeurs craignent que l'encadrement nécessaire à la personne ayant une limitation fonctionnelle ait un impact sur la productivité des autres employés. Selon eux, la réaction des autres employés peut nuire à la cohésion des équipes de travail.
- Les employeurs ne sont pas très intéressés à consacrer du temps et des ressources afin de sensibiliser les autres employés.
- Les dirigeants craignent aussi la réaction des clients qui se retrouvent face à une personne handicapée.
- Ils soulèvent le manque de productivité et de polyvalence associées généralement à ces travailleurs. Les employeurs ne peuvent pas leur confier n'importe quelle tâche.
- Les employeurs ont également peur d'une augmentation potentielle des primes d'assurances.

Tous ces points sont soulevés dans pratiquement tous les rapports déposés. Il faut cependant revenir sur la question du rôle social de l'entreprise, mentionné dans plusieurs diagnostics. Plusieurs auteurs ont émis des réserves à cet argument en signalant que l'absence de subvention salariale empêche l'entreprise d'assumer cette mission sociale. Si la crainte des coûts financiers est, dans la majorité des situations, ce qui nuit le plus aux personnes qui ont une incapacité, leur propre quête est axée vers la notion de respect, d'estime de soi et d'autonomie. Avoir un emploi, c'est une fierté personnelle.

---

**CONSTATS ET  
RECOMMANDATIONS**

---

La réorganisation proposée des principaux thèmes abordés dans les premières parties ne suivront pas ici la même logique. Ils seront réorganisés en fonction des cinq axes de la Politique active du marché du travail (PAMT). Ces axes sont les suivants : préparation à l'emploi, insertion en emploi, maintien en emploi, création d'emploi et stabilisation de l'emploi. Cette partie est constituée des principaux constats relevés dans les diagnostics régionaux et des pistes de solutions proposées.

Dans les principales recommandations, on retrouve des éléments qui ne sont pas à proprement parler classés dans un des cinq axes de la PAMT mais qui vont en influencer la compréhension. On pense notamment au dénombrement exact ou du moins le plus fidèle possible des personnes handicapées selon les régions et la nature du handicap. Certains rapports ont mentionné que les données sur lesquels on s'appuie pour dresser des portrait datent de 1991. Les chiffres actuels ne sont que des estimations statistiques et ne permettent pas de saisir pleinement les changements qui auraient pu survenir depuis. C'est le cas, notamment, au niveau de la scolarisation. Est-ce que le nombre de diplômés se maintient ? L'évolution régionale de cette situation est méconnue.

Dans un autre ordre d'idées, on souligne l'absence d'harmonisation des définitions de ce qu'est une personne handicapée au niveau gouvernemental. Les définitions sont différentes selon l'interlocuteur avec qui on traite. La définition n'est pas la même au ministère de l'Éducation et à l'OPHQ, par exemple. Le cas de la santé mentale est encore plus patent. Les recommandations vont donc dans le sens d'une définition qui, sans nécessairement être unique, serait à tout le moins partagée par un plus grand nombre d'intervenants dans les différents dossiers qui touchent cette population.

Nous tenterons dans la mesure du possible de dresser, pour chaque axe, un contexte institutionnel et de déterminer les responsabilités de chacun pour le bon fonctionnement de la PAMT québécoise concernant les personnes handicapées. Les acteurs sont assez nombreux ; on y retrouve notamment les différents paliers administratifs (provincial, régional et local), les organismes gouvernementaux tels qu'Emploi-Québec, l'OPHQ et ses programmes (CIT et CTA), les centres locaux d'emploi (CLE), les Services externes de main-d'œuvre (SEMO) ; on retrouve également une nuée d'organismes du milieu associatif, les syndicats, sans oublier les personnes handicapées elles-mêmes.

La mise en œuvre de la Politique active du marché du travail vise l'ensemble des Québécois ayant des besoins en matière d'emploi ; elle doit assurer la cohérence et la continuité entre les mesures actives et passives liées à l'emploi tout en respectant un nouveau partage des rôles ainsi que la séparation entre l'aide financière et l'aide à l'emploi ; elle s'appuie sur la concertation des partenaires économiques, des collectivités et des pouvoirs publics ; elle cherche à responsabiliser les milieux locaux et met en évidence l'instance locale dans l'effort collectif en faveur de l'emploi ; elle doit être un lieu de concertation avec les autres réseaux de services au sein des Centres locaux de développement (CLD) comme les services de santé, les services sociaux, les municipalités autant que les organismes socio-économiques et communautaires (Québec, 1998 : 9).

Le gouvernement québécois intervient à divers niveaux dans la PAMT. On retrouvera notamment le ministère de l'Éducation, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ainsi que plusieurs organismes gouvernementaux ou paragouvernementaux tels que l'OPHQ, les SEMO, la CSST et même la SAAQ.

Les deux principaux programmes de l'OPHQ (CTA et CIT) ont un rôle important dans la PAMT québécoise qui s'adresse aux personnes handicapées. Leurs interventions se situent dans au moins trois des cinq axes de la PAMT : insertion en emploi, maintien en emploi et création d'emplois.

Le mouvement associatif dont le rôle principal consiste à promouvoir et défendre les droits des personnes handicapées est de plus en plus sollicité depuis

---



quelques années en raison des réorganisations gouvernementales qui ont incité une extension de leurs activités en favorisant l'établissement d'un partenariat avec le gouvernement. Il y a donc eu une augmentation des dossiers et des causes liés à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Aussi existe-t-il davantage de lieux de concertation des acteurs impliqués dans les dossiers touchant les personnes handicapées. Cependant, bien que les tâches augmentent régulièrement, les budgets alloués n'augmentent pas. Ce déséquilibre contribue à augmenter les tâches de chaque personne œuvrant dans le mouvement associatif. Les organismes spécialisés d'aide à l'intégration en emploi touchent autant à la préparation à l'emploi, comme les stages en milieu de travail, qu'à l'intégration et au maintien en emploi. Un grand nombre de stages en milieu de travail ne conduisent pas à un emploi régulier. La responsabilité de cette situation dépasse celle des organismes spécialisés; elle est celle de tous les intervenants. Cette fragmentation des responsabilités dans la réussite d'une intégration rend difficile le classement des principales recommandations contenues dans les différents diagnostics.

En raison de leur nouveauté au moment de la publication des diagnostics, le rôle des centres locaux d'emploi est peu abordé. Il nous faut tout de même en faire un bref survol. Les CLE seront la porte d'entrée dans le système d'accès à l'emploi au Québec. Les CLE sont présents dans toutes les régions du Québec. Ils viennent remplacer les Centre Travail-Québec (CTQ) qui s'occupaient de la distribution de l'aide sociale. Ils bénéficient de ressources accrues depuis l'entente sur la formation professionnelle avec le gouvernement fédéral qui a remis les dossiers au gouvernement du Québec qui les a confiés aux CLE.

Les CLE sont en tête. Les dirigeants doivent sensibiliser et former le personnel à la démarche particulière des personnes handicapées vers l'emploi. Les employés doivent être en mesure de porter une évaluation sommaire de la personne handicapée afin de l'orienter vers les ressources spécialisées appropriées. En ce sens, l'accueil et le service offerts aux personnes handicapées doivent être de la même qualité que ceux offerts aux autres utilisateurs des CLE. Toutefois, les CLE devraient s'assurer du suivi des personnes handicapées. Mais, avant toute autre chose, il faut s'assurer que les CLE leur soient accessibles, pas seulement au

---

niveau de l'architecture : il faut s'assurer que les personnes handicapées puissent communiquer avec les CLE.

En plus du travail d'orientation et de placement, les CLE visent à améliorer l'offre de main-d'œuvre par l'information et la formation. Ils cherchent à influencer la demande de main-d'œuvre par l'application de mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail ou par le développement des compétences et autres mesures favorisant l'adaptation de la main-d'œuvre (Québec, 1998). La nécessité d'avoir des ressources humaines aux connaissances étendues est très importante car l'orientation à travers la structure institutionnelle d'une région en vue de faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées peut être plus particulière que pour d'autres clientèles. Il est ainsi primordial que les employés des CLE connaissent afin d'offrir les plus appropriés pour la personne handicapée faisant son entrée dans le système des CLE.

La structure dans laquelle s'inscrit la PAMT est complexe. Plusieurs institutions et acteurs y ont un rôle prépondérant ou à tout le moins important. Le succès de toutes les étapes impliquent une collaboration d'un grand nombre de personnes. Le profil institutionnel présenté ici n'est pas exhaustif, il ne fait pas mention des employeurs, des syndicats, du monde scolaire. Ces derniers interviennent à plusieurs endroits pour assurer la réussite d'un parcours vers l'emploi mais sans toutefois être à la base des définitions de la PAMT. Nous verrons où chacun intervient en présentant les cinq axes de la Politique québécoise.

## **7.1 LA PRÉPARATION À L'EMPLOI**

La préparation à l'emploi se construit souvent à partir d'une mise à niveau des individus qui en ont besoin. Ces mesures s'adressent aux personnes qui se trouvent en périphérie du marché du travail. Elles vont du counselling jusqu'à l'alphabétisation, en passant par l'orientation scolaire. Cette préparation sert principalement à rapprocher ces personnes du marché de l'emploi et non pas à les intégrer immédiatement. Bien entendu, il peut y avoir des cas d'intégration réussie à

cette étape, mais il n'est pas rare que ces personnes aient à participer à d'autres mesures avant de pouvoir s'intégrer en emploi.

La formation initiale est au cœur de la problématique. La majorité des personnes ayant une incapacité n'ont pas obtenu un diplôme d'études secondaires. Les ressources dont disposent les institutions d'enseignement et les organismes qui viennent en aide à cette population sont aussi des contraintes importantes à la préparation à l'emploi.

#### Le monde scolaire

- Le milieu de l'enseignement doit absolument s'ouvrir aux problèmes particuliers qui touchent les personnes handicapées. Le manque de sensibilisation et la méconnaissance des besoins des élèves handicapés est une lacune relevée fréquemment. On devra fournir les supports nécessaires pour les aider à réussir et éviter les découragements subséquents qui mènent trop souvent au décrochage. Les jeunes élèves handicapés ont besoin d'une attention particulière qui demande des classes moins nombreuses et une disponibilité plus grande de l'enseignant. Toutes ces ressources nécessitent un plus grand apport financier.
- L'absence de matériel pédagogique adapté est un problème qui provoque un grand stress sur les jeunes handicapés. Ce matériel doit être disponible dans les institutions d'enseignement ou, à tout le moins, dans les commissions scolaires, afin d'éviter les retards dans le cheminement scolaire de l'élève et une surcharge de travail aux enseignants.
- Les commissions scolaires devraient développer des outils permettant de reconnaître les expériences de vie et l'engagement social des personnes ayant une incapacité. La reconnaissance des acquis permettrait d'affronter le marché du travail avec une certification prouvant la compétence dans un domaine particulier. Aujourd'hui, les employeurs ne reconnaissent pas ces acquis principalement parce que le système scolaire ne les reconnaît pas non plus.
- La formation professionnelle doit s'adapter aux étudiants handicapés. L'information la concernant doit leur être distribuée et les critères d'admissibilité devront être révisés de façon à leur permettre de profiter des possibilités qu'elle offre.
- Les normes d'admissibilité à la formation professionnelle, comme la réussite du secondaire 4 par exemple, ne peuvent pas être rencontrées

par la totalité de la population étudiante handicapée ; certains individus ne rempliront jamais les critères d'accessibilité. Des solutions novatrices doivent être imaginées pour eux, comme le développement de cours permettant l'accès rapide à une spécialisation sans avoir à se rendre jusqu'au quatrième secondaire. Certaines personnes handicapées proposent que l'accès soit possible, dans certains cas, dès le deuxième secondaire.

- Les conseillers en orientation scolaire doivent connaître davantage les besoins particuliers des étudiants handicapés afin d'identifier les formations professionnelles convenant à leurs capacités et susceptibles de les intéresser.
- La flexibilité des programmes d'études devrait être révisée. Plusieurs personnes handicapées sont obligées d'abandonner leur programme d'étude en raison des absences répétées qu'implique leur limitation ou maladie.

#### Le gouvernement

Le gouvernement est au centre de toutes les démarches de la PAMT. Il est l'acteur majeur de toute cette Politique. Les constats et recommandations qui s'appliquent au gouvernement québécois sont les suivants :

- Le gouvernement devrait revoir les conditions d'admission aux programmes de formation professionnelle, de façon à favoriser l'accès aux formations pour les jeunes handicapés.
- L'élaboration d'un programme qui permettrait un accès plus large à des formations professionnelles pour les personnes handicapées confronte les régions à une nouvelle difficulté, celle de la masse critique d'élèves à qui ce genre de cheminement pourraient être offert. Pour pallier cette difficulté, les régions à faible densité de population et aux vastes étendues devront avoir la possibilité de favoriser les initiatives locales par une reconnaissance certifiée des apprentissages des jeunes handicapés. C'est la responsabilité des gouvernements, du patronat, des CLE, du mouvement associatif et des syndicats.
- Le gouvernement devrait apporter certaines modifications au programme de Prêts et bourses. Ce programme ne serait pas adapté aux conditions des personnes handicapées. Le parcours scolaires des personnes handicapées est souvent plus long que celui des personnes non handicapées et elles en sont pénalisées. Elles peuvent être obligées d'abandonner un programme d'études en raison de l'impossibilité de recevoir des prêts et bourses. Ce programme devrait tenir compte des

particularités qui marquent le parcours des personnes présentant une limitation fonctionnelle.

- Les organismes du milieu associatif se retrouvent avec une tâche accrue sans que les ressources financières soient augmentées. Tous les rapports sont unanimes, le manque de fonds des organismes réduit la possibilité de fournir une aide adéquate aux personnes handicapées cherchant à percer le marché du travail. Les recommandations vont dans le sens d'une augmentation ou du maintien des crédits, afin qu'ils puissent consolider les services spécialisés et améliorer leurs interventions.

### Le patronat

Les employeurs ont également un rôle important à jouer dans l'établissement de la PAMT québécoise. Ils sont au centre de la démarche d'intégration des personnes handicapées. Sans manifestation d'intérêt de leur part, ces démarches sont difficiles, voire impossibles.

- Les employeurs savent ce dont ils ont besoin ; grâce à leur aide, il serait possible de développer de nouvelles formations adressées aux personnes handicapées. C'est en s'appuyant sur les besoins des employeurs que de nouvelles initiatives locales se développeront dans les régions à faible densité. Les employeurs représentent le nerf de l'innovation régionale.
- Les employeurs devront reconnaître les acquis des personnes handicapées dans les programmes locaux qu'ils auront eux-mêmes contribué à élaborer. La reconnaissance des acquis n'est pas nécessairement réservée au milieu scolaire. Les employeurs ont un rôle important à y jouer.
- Le patronat, ainsi que le gouvernement, doit maintenir les stages en entreprise, sinon les accroître, parce qu'ils permettent aux personnes handicapées d'avoir une expérience de vie professionnelle. Présentement, le nombre de places disponibles est insuffisant.

### Point commun

- Tous les intervenants sont appelés à se pencher sur le problème que pose le transport adapté. Il se présente à tous les niveaux de la Politique active du marché du travail. Il faut améliorer le service de transport existant. Il faut penser à des solutions novatrices afin de permettre aux personnes handicapées de se déplacer facilement, à tout moment. Elles ne jouissent pas des mêmes possibilités d'emploi que les personnes non handicapées

en raison des difficultés de déplacement 24 heures par jour et sept jours par semaine.

La formation initiale des personnes handicapées est plus faible que la population non handicapée. On connaît la place importante qu'occupe la formation scolaire dans la recherche d'un emploi. Prendre la décision de retourner à l'école est difficile pour une personne ayant une incapacité : elle craint le rejet et anticipe l'échec. Les organismes d'aides et leurs conseillers peuvent encourager les personnes handicapées à retourner aux études mais ils ne peuvent pas prendre la décision à leur place. Les efforts doivent se concentrer à maintenir les jeunes élèves handicapés le plus longtemps possible sur les bancs d'école, afin de leur permettre d'acquérir les outils nécessaires à l'obtention d'un emploi, plutôt que de tenter un retour aux études.

Les problèmes soulevés ici sont souvent des problèmes de perception et de connaissances. Bien que la connaissance des besoins spécifiques des personnes handicapées ne constituent pas une garantie de succès dans les démarches d'intégration en emploi, elle constitue toutefois un pas dans la bonne direction et devrait, à court ou moyen terme, augmenter le taux de réussite de placement en emploi. Les intervenants ne comprennent pas tous la situation dans laquelle se trouve les personnes handicapées. La reconnaissance des besoins spécifiques des personnes handicapées devrait permettre la mise au point de programmes de formation du personnel qui doit traiter avec les personnes handicapées.

On doit s'assurer de la compétence des premiers intervenants lorsque les personnes handicapées entreprennent des démarches de recherche d'emploi afin qu'elles soient dirigées vers des ressources compatibles avec leurs besoins. Le système scolaire doit lui aussi favoriser leur insertion afin qu'elles ne se retrouvent pas sur le marché de l'emploi avec un déficit de qualifications important. Les employeurs sont de plus en plus exigeants. La préparation à l'emploi passe donc par la formation scolaire des personnes handicapées.

## 7.2 L'INSERTION EN EMPLOI

La formation, les stages et les offres d'emploi représentent les moyens de s'insérer en emploi. Selon plusieurs études, la mesure la plus performante pour une réelle intégration est l'obtention d'un travail rémunéré. Cette situation permet une reprise de contact avec le marché de l'emploi pour le chômeur de longue durée et lui redonne un statut de travailleur.

### Points communs

Plusieurs solutions et recommandations impliquent plusieurs acteurs de la PAMT. On retrouve notamment le gouvernement et ses organismes, le patronat, les syndicats, les organismes du milieu associatif, les CLE et le milieu scolaire.

- La faible coordination entre organismes dans le parcours d'insertion en emploi nuit à la cohérence et à la continuité de ce parcours et aurait des répercussions négatives sur la possibilité d'intégrer le marché de l'emploi à long terme. Si plusieurs s'entendent pour dire que la condition vitale à une intégration réussie est le suivi, il faut s'assurer de la disponibilité des ressources, tant et aussi longtemps que la personne handicapée ou l'employeur en expriment le besoin. De plus, la coordination devrait faciliter l'accès aux ressources de soutien et de financement pour l'insertion en emploi, pour les employeurs et les personnes handicapées.
- Plusieurs rapports ont soulevé le manque de sensibilisation à la situation des personnes handicapées et la méconnaissance de leurs problèmes par les intervenants en main-d'œuvre. Encore une fois, il n'y a pas de recette miracle : il faut s'assurer que les intervenants détiennent une connaissance adéquate de la situation des personnes handicapées dans le but d'éviter des actions vaines et le découragement des personnes handicapées qui tentent d'intégrer le marché du travail. Les échecs répétitifs peuvent mener la personne à devenir inactive et à cesser toute recherche d'emploi.
- Les personnes handicapées connaissent mal les ressources d'aide à leur disposition. Les organismes du milieu associatif n'ont pas les moyens d'être plus visible. De plus, la loi sur l'accès aux données confidentielles interdit la transmission de listes de personnes susceptibles d'être aidées par ces organismes. Ces derniers éprouvent de la difficulté à joindre les personnes handicapées et celles-ci ne font pas nécessairement l'effort de les chercher. Plusieurs diagnostics suggèrent de développer des stratégies

de communications visant à pallier cet écart, comme publiciser les réussites des cas d'intégration en emploi, par exemple.

- On doit permettre aux jeunes handicapés d'occuper des emplois d'été comme le font une grande partie des jeunes non handicapés. Les jeunes handicapés n'ont la chance d'occuper un emploi qu'au terme de leurs études ou plus tard, à l'âge adulte. Le manque d'expérience chez les jeunes handicapés est plus important que chez les jeunes non handicapés.

### Le gouvernement et ses organismes

Les principales structures gouvernementales qui s'occupent de l'insertion en emploi sont le ministère de l'Emploi, le ministère de la Solidarité sociale, le ministère de l'Éducation, l'OPHQ et Emploi-Québec. Nous y retrouvons également des structures paragouvernementales, comme par exemple les CLD et les CLE.

- On aimerait voir le programme des CTA s'étendre aux territoires régionaux. Actuellement, les centres sont concentrés surtout dans les plus grandes villes, pénalisant les personnes n'y ayant pas accès. Une meilleure répartition territoriale serait appréciée.
- Les programmes et les mesures de développement de l'employabilité (par exemple, les CTA) débouchent rarement sur des emplois permanents et bien rémunérés. Comme le relève un document du gouvernement du Québec, les résultats sont plutôt modestes (Québec, 1996 : 33). Ces mesures fonctionnent en marge de la Politique active du marché du travail. Par contre, en tenant compte d'études réalisées un peu partout en Amérique, on remarque que les mesures d'employabilité sont utiles aux personnes qui rencontrent des obstacles importants sur le marché du travail qui les empêchent d'accéder au statut de travailleur (Québec, 1996 : 33). Conséquemment, les personnes handicapées représentent ce groupe de travailleurs. En ce sens, les mesures de développement de l'employabilité répondent à un besoin important de la communauté et doivent donc être maintenus.
- On a également soulevé le fait que les programmes favorisant l'insertion en emploi sont des opérations qui visent à réduire les coûts perçus par l'employeur lors de l'embauche de personnes handicapées et à encourager le maintien de l'emploi des personnes handicapées. On réduit les incertitudes par des subventions salariales pour les employeurs et par des suppléments de retour au travail pour les personnes handicapées. Ces mesures présentent toutefois un risque de dépendance à ces ressources financières.



- Dans le cadre de certains programmes, les personnes handicapées reçoivent une allocation de fréquentation plutôt qu'un salaire. On voudrait que cette allocation soit majorée et réévaluée chaque année pour tenir compte des dépenses affectées au transport (Pelletier, 1998 : 40).
- Certains diagnostics remarquent que les programmes ne tiennent pas toujours compte des besoins des personnes handicapées. Les normes sont souvent rigides et ne permettent pas aux personnes handicapées de se prévaloir d'un programme. Le débat doit se faire sur la reconnaissance du handicap comme facteur de risque de chômage prolongé et sur des parcours individualisés vers l'emploi. Les personnes handicapées seront plus à l'aise dans un processus qui les respecte et les comprend.
- Plusieurs programmes « *mainstream* » pénalise financièrement les personnes handicapées qui décident d'aller vers l'emploi ou vers l'acquisition d'une meilleure formation. Il faut éviter de les pénaliser lorsqu'elles font le choix d'augmenter leurs chances d'accéder à l'emploi sur le marché régulier du travail. Il y a donc un grand besoin d'harmonisation des mesures de façon à ce qu'elles ne soient pas antinomiques.

#### Milieu associatif

Bien que les organismes issus du milieu associatif interviennent régulièrement dans l'objectif d'insertion de la PAMT, ils sont particulièrement concernés par un point :

- Plusieurs rapports soutiennent que l'on doit absolument stabiliser la situation financière des organismes venant en aide aux personnes handicapées pour leur permettre de consolider leurs actions. Les organismes d'aide à l'intégration en emploi, spécialisés auprès des personnes handicapées, ont besoin de plus d'argent pour faire connaître leurs services aux employeurs, pour trouver de nouveaux milieux de travail pouvant recevoir des travailleurs handicapés et surtout pour assurer le suivi de ces employés.

L'insertion en emploi est un axe très important dans la PAMT parce qu'il permet à plusieurs personnes de « goûter » pour la première fois dans bien des cas, à la vie professionnelle. La principale difficulté rencontrée est l'instabilité des mesures d'aide à l'insertion en emploi. Peu d'opportunités à long terme sont offertes, d'où le sentiment d'éternel recommencement que vivent les utilisateurs de

ces mesures. Elles sont tout de même importantes puisqu'elles offrent la chance d'orienter ses choix en fonction de ses intérêts.

On devrait également tenir compte des critères de rendement élevés, imposés aux ressources spécialisées, qui nuisent à la qualité et à la continuité de l'aide. On ne cherche plus à combler un besoin ou à répondre à une demande, on s'assure de la réussite d'un placement facile. Les candidats les plus qualifiés ont de meilleures chances d'obtenir les stages proposés par les ressources spécialisées puisqu'ils représentent une réussite assurée, avantageuses pour l'organisme en vue de l'évaluation de ses succès. La gestion par résultats est difficile à appliquer dans la gestion des problèmes sociaux.

### **7.3 LE MAINTIEN EN EMPLOI**

Les mesures comprises dans cet axe s'adressent aux individus déjà en emploi. Pour cette raison, ces mesures ne sont pas considérées comme faisant partie des PAMT. Le maintien et la stabilisation de l'emploi sont des mesures qui ont toujours été favorisées dans le cadre des politiques de développement régional. Il est donc logique de les retrouver dans la PAMT québécoise, particulièrement depuis l'avènement du nouveau paysage institutionnel que l'on connaît depuis le mois de juin 1998 avec la création des Centres locaux d'emploi (CLE) et les Comités locaux de développement (CLD). Les CLD et les CLE sont donc conséquents avec la philosophie du développement régional québécois et canadien et avec la tendance vers la plus petite unité de décision possible, qui devraient permettre aux décideurs de mieux connaître les besoins locaux et ainsi favoriser des solutions à même de redémarrer l'économie locale.

#### Points communs

- Le problème du transport adapté revient à toutes les étapes de la PAMT. Son manque de fiabilité et de disponibilité peut réduire les chances d'une personne handicapée de se maintenir en emploi. Le fonctionnement du transport adapté limite la mobilité de la personne handicapée.

- Tous les employeurs ne sont pas réceptifs à l'embauche de personnes handicapées. On souhaite qu'une aide financière et professionnelle soit fournie aux employeurs qui embauchent volontairement des personnes handicapées. On souhaite également que l'État supporte financièrement les entreprises qui se dotent d'un plan d'embauche de personnes handicapées, sous la forme de crédits d'impôts, par exemple.

#### Gouvernement et organismes publics

- Les programmes de subventions salariales qui maintiennent en emploi bon nombre de personnes handicapées sont, pour certains, des interventions à court terme qui ne débouchent qu'en de rares occasions sur des emplois réguliers et permanents. Dès que la subvention prend fin, le poste est généralement aboli ou la personne est remplacée par une nouvelle personne qui peut se prévaloir d'une subvention. C'est un éternel recommencement. On a appelé ce phénomène le « *black hole effect* ».
- On insiste pour que l'adaptation des postes de travail soit effectuée par le biais des CIT. Il ne faut pas relâcher l'effort déjà entrepris.
- On aimerait qu'il soit possible de transformer la prestation de la Sécurité du revenu en subvention salariale dans le cadre d'un CIT d'une durée indéfinie (Pelletier, 1998 : 38).
- On aimerait également voir les CIT remplacer les stages en tant qu'outil de maintien sur le marché du travail régulier afin d'assurer un salaire aux travailleurs. La notion de stage devrait uniquement s'appliquer dans le cadre d'un programme de formation et devrait être limitée dans le temps (Pelletier, 1998 : 38).

#### Patronat et gouvernement

- Plusieurs diagnostics notent les exigences élevés de rendement et de performance. Ces facteurs contribuent à réduire les chances d'une personne handicapée de conserver son emploi lorsque le gouvernement cesse d'aider financièrement l'employeur. Les subventions demeurent nécessaires. Ce qui laisse supposer que les demandes des employeurs vont augmenter et qu'il y aura un manque de ressources financières.

Les politiques du gouvernement à l'égard du maintien en emploi sont plus que jamais essentielles et demandent d'être bien ajustées afin de répondre adéquatement aux besoins de la population handicapée, sans causer d'interférence ou encore créer ce que l'on appelle du « *job displacement* ». Il faudrait toutefois

---

créer des emplois de meilleures qualités pour que les personnes handicapées ne deviennent pas, en quelque sorte, une main-d'œuvre à bon marché pour tout employeur désireux de réduire les coûts d'opération de son entreprise.

Beaucoup d'emplois dans le cadre de l'axe « maintien en emploi » sont rémunérés au salaire minimum et ne présentent que peu d'incitations financières. Cette situation devient inintéressantes pour une personne qui doit alors assumer les frais liés à sa condition. Il faut harmoniser les politiques afin qu'elles ne pénalisent pas les personnes handicapées qui se retrouvent sur le marché de l'emploi.

## **7.4 LA CREATION D'EMPLOI**

Les mesures relevant de l'axe « création d'emploi » sont sans doute les plus importantes politiquement et socialement. Elles s'adressent aux organismes du milieu associatif qui offrent des subventions salariales ou qui contribuent à encourager l'entrepreneuriat. Le portrait de la création d'emploi se dessine autour de deux pôles : l'économie sociale et l'aide à l'entrepreneuriat. Dans plusieurs endroits, on affirme que l'économie sociale est une solution marginale comme moyen de créer des emplois pour les personnes handicapées en raison de la faiblesse de la rémunération dans ce secteur. Souvent, on affirme que ce sont des emplois de piètre qualité salariale.

On cherche à combler des besoins que les entreprises ne veulent pas combler en raison de la marge de profit trop faible que permet l'économie sociale. Grâce à l'aide de l'intervention financière des gouvernements, les personnes intéressées peuvent se permettre de lancer des projets. Si les profits ne sont pas assez élevés pour une entreprise traditionnelle, les entreprises oeuvrant dans l'économie sociale ont une organisation différente. Elles ne visent pas nécessairement la rentabilité financière mais la rentabilité sociale. Cela ne veut pas dire qu'elles ne visent pas la viabilité économique mais plutôt qu'elles ne visent pas à retirer des profits suffisants pour verser des dividendes. Ces entreprises permettent une intégration en emploi qui serait plus difficile sur le marché régulier de l'emploi.

### Les organismes du milieu associatif

- Il faut mettre l'accent sur l'économie sociale parce qu'elle permet de dépasser la logique marchande, la productivité obligée et la nécessaire rentabilité, et de se concentrer sur les possibilités et les capacités des personnes handicapées. La période est d'autant plus propice puisque les gouvernements reconnaissent de plus en plus la valeur du travail réalisée par les individus y œuvrant.
- Les programmes d'aide financière aux organismes sont peu stables et limitent la possibilité de création d'emplois dans l'économie sociale. Il faut, là encore, assurer la pérennité de l'action des organismes du milieu associatif.

### Les organismes du milieu associatif et le gouvernement québécois

- Peu de personnes handicapées ont la chance de posséder leur propre entreprises et d'être les maîtres d'œuvre de leur réussite. Comme l'ont remarqué plusieurs auteurs de diagnostics régionaux, il faut développer l'entrepreneuriat par un soutien au travail autonome qui pourrait passer par un amendement aux CIT (O : 73) et fournir un mentorat pour encourager le lancement d'entreprises. Ce mentorat pourrait être un moyen d'impliquer la communauté d'affaires dans la recherche de solutions aux problèmes d'intégration rencontrés par les personnes handicapées. Les hommes d'affaires pourraient fournir la supervision nécessaire aux personnes handicapées. Cela aurait un double effet bénéfique : les hommes d'affaires aident les personnes handicapées à structurer leur projet, et celles-ci contribuent à amenuiser les stéréotypes à leur endroit.
- Certains ont soulevé le fait que la gestion d'entreprises de travail adapté autres que les CTA ne relève pas directement des établissements sociosanitaires mais d'entreprises à but non lucratif pouvant notamment fonctionner et être reconnues comme entreprises d'économie sociale. La personnes handicapée évolue donc dans un milieu qui se rapproche du marché régulier de l'emploi. Les compétences acquises sont transférables d'une entreprise à l'autre. Elle n'évolue plus dans un contexte où ses apprentissages n'ont que peu de valeur sur le marché régulier de l'emploi.

### Le gouvernement

- Il faut permettre aux personnes handicapées d'accéder aux mêmes sources de financement que la personne non handicapée en ce qui concerne le démarrage d'entreprise. Plusieurs d'entre elles ne peuvent pas

lancer de petites entreprises par manque de ressources financières. Elles doivent pouvoir accéder au travail autonome.

Pour plusieurs personnes handicapées, le marché du travail demeure un objectif. Certains n'ont jamais pu y accéder en raison d'une incapacité. Il reste alors peu de portes de sortie : on s'intègre dans un emploi souvent mal rémunéré dans l'économie sociale ou on tente de démarrer une entreprise. La mise à niveau des connaissances entourant le démarrage d'une entreprise est un processus ardu. Encore une fois, la responsabilité du gouvernement devant la création d'emplois est grande. Sans son appui financier, il est difficile d'aller de l'avant et de permettre aux personnes handicapées de prendre possession de leur destinée.

## **7.5 LA STABILISATION DE L'EMPLOI**

Cet axe favorise l'intervention gouvernementale dans un secteur particulier ou dans une région particulière. Ces mesures démontrent le caractère particulier de l'inscription de la Politique active du marché du travail dans le cadre du développement régional. Le développement régional et le développement industriel mènent tous les deux au développement ou à la stabilisation de l'emploi.

Peu de recommandations s'inscrivent dans cet axe. Les problèmes sont généraux et répandus uniformément à travers la province. On ne peut pas identifier une région avec des problèmes différents d'une autre. Les problèmes varient plutôt en fonction de leur degré que de leur nature. De plus, les personnes handicapées ne sont pas concentrées dans un même secteur économique puisque, comme le démontre les diagnostics régionaux, elles se répartissent dans les divers secteurs d'activités dans les mêmes proportions que la population sans incapacité.

Ainsi, toute politique de stabilisation ne profiterait pas seulement aux personnes ayant une limitation mais bien à l'ensemble de la population d'une région particulière ou d'un secteur d'activités particulier. Les politiques de stabilisation de l'emploi peuvent difficilement s'attarder seulement aux personnes handicapées. Dans le cadre d'une politique de stabilisation de l'emploi visant les personnes handicapées, le seul élément recensé pourrait être constitué de la concertation des

---

différents partenaires régionaux afin de favoriser l'intégration ou le maintien en emploi des personnes ayant une incapacité. On insiste pour que soit favorisée la concertation avec les milieux d'affaires afin de créer des emplois ou des formations qui correspondraient davantage aux besoins réels des personnes handicapées.

\*

\* \*

La clé de voûte du succès de la politique active du marché du travail réside dans la disponibilité des ressources financières. Les besoins sont énormes, comme on le voit à la lecture des diagnostics régionaux, et les solutions sont à notre portée. Nous devons toutefois y allouer les budgets nécessaires afin d'assurer la survie des organismes, la permanence des mesures et programmes s'adressant aux personnes handicapées, les aides aux entreprises et une certaine harmonisation des interventions.

Nos conclusions sur les cinq axes de la PAMT québécoise, combinés à la complexité de son paysage institutionnel, démontrent la nécessité d'un repositionnement des acteurs, principalement en ce qui concerne leurs responsabilités et leur type d'intervention.

Ces acteurs sont importants à la mise en œuvre de la Politique active du marché du travail. Les niveaux d'intervention de chaque acteur ne sont pas facile à discerner. Le chevauchement des responsabilités et les possibilités de s'impliquer à plusieurs niveaux sont indéfinies, surtout dans le domaine financier. Dans de rare cas, les responsabilités sont claires et ne relèvent que d'un seul de ces acteurs.

Le gouvernement est l'acteur principal de cette politique. Parmi les principaux rôles qu'il assume, on retrouve évidemment le soutien financier par la Politique active du marché du travail. Le gouvernement fournit les sommes nécessaires à la création ou au maintien des mesures de la PAMT. Son rôle de soutien financier s'élargit au financement des organismes du milieu associatif qui viennent en aide aux clientèles visées par la politique.

Le gouvernement étant le pilier de la PAMT, la définition générale de la Politique ainsi que l'orientation des modèles d'intervention lui reviennent. Les priorités gouvernementales font en sorte que les budgets alloués sont variables d'une année à l'autre. C'est aussi au gouvernement que revient la possibilité d'inclure ou d'exclure divers strates de la population ; il détermine les personnes éligibles aux mesures.

L'intervention gouvernementale peut paraître homogène mais dans les faits, elle est plutôt hétérogène. Il existe de multiples institutions à l'œuvre : plus d'une dizaine d'institutions gouvernementales dont le ministère de l'Éducation, le ministère du Travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. On retrouve également des organismes paragouvernementaux comme Emploi-Québec et l'Office des personnes handicapées du Québec, les Centres locaux de développement et les Centres locaux d'emploi, la SAAQ et la CSST. Ces institutions emploient parfois des acteurs non-gouvernementaux qui complexifient davantage le paysage. Il existe, au sein des intervenants gouvernementaux, une hétérogénéité de partenaires qui ne partagent pas les mêmes buts. L'harmonisation des politiques ne peut être possible que par la concertation de tous les acteurs. En ce sens, la solution réside dans la création d'une nouvelle structure.

Suivant les recommandations du gouvernement, un lieu de concertation a été créé afin d'assurer le fonctionnement de cette politique : la Commission des partenaires du marché du travail. La Commission a été instituée en 1997 pour définir les besoins en développement de la main-d'œuvre et pour conseiller les ministres sur les orientations générales de la PAMT. Les membres de la Commission participent, entre autres, à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi et approuvent les plans d'action régionaux. Son mandat est vaste.

La Commission est le lieu de concertation par excellence puisqu'elle réunit des personnes venant du secteur de la main-d'œuvre (syndicats), des entreprises (patronat), des organismes communautaires, une personne du milieu de l'enseignement secondaire et une autre provenant du milieu de l'enseignement

---



collégial. Plusieurs autres personnes y siègent sans toutefois avoir le droit de vote, comme les milieux gouvernementaux par exemple.

La Commission fait le pont entre les revendications des divers partenaires et les politiques proposées. Elle fournit beaucoup d'informations aux instances décisionnelles du gouvernement afin d'orienter les politiques en construction. La Commission est un organe de consultation ; elle n'a pas de pouvoir exécutif. Elle ne peut pas forcer le gouvernement à adopter des mesures que les membres jugeraient utiles. Les membres de la Commission favorisent l'orientation générale des politiques de l'emploi au Québec.

Les organismes provenant du milieu associatif participent à cette nouvelle structure puisqu'en temps de restriction budgétaire, ils sont devenus d'essentiels fournisseurs de services en lieu et place du gouvernement. De plus, leur proximité de la clientèle visée par les politiques mises en œuvre leur confère un avantage certain. En effet, les organismes du milieu associatif connaissent bien l'environnement et la clientèle. Le désengagement de l'État favorise l'émergence des organismes « fournisseurs » de services plutôt que les organismes « revendicateurs ». Les premiers sont plus aptes à remplacer l'État et ses organismes grâce à leurs connaissances approfondies de la question. Cette aptitude permet un soutien financier plus généreux de la part de l'État et souligne la nécessité de collaborer avec les organismes.

L'intervention des organismes communautaires est cependant éclatée : elle ne se concentre pas dans un seul axe de la PAMT mais serait plutôt à géométrie variable selon la mission de chacun des organismes.

Ces organismes sont également des employeurs importants. Ils deviennent donc des fournisseurs d'opportunités. Le nombre d'emplois relevant du milieu associatif est de plus en plus important. Comme le démontre la montée en popularité de l'économie sociale dans le discours social, plusieurs organismes issus du milieu associatif ont choisi de créer des emplois dans l'économie sociale.

Parmi les organismes du milieu associatif, on retrouve le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes handicapées (CAMO) qui jouent un rôle particulier dans le milieu. En effet, le CAMO est le lieu de concertation des organismes venant en aide aux personnes handicapées. Le CAMO administre le programme « Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées » de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les objectifs du Fonds visent à soutenir les travailleurs handicapés non admissibles aux prestations d'emploi ou aux mesures de soutien offertes sous le régime de l'assurance-emploi, afin qu'ils obtiennent et conservent un emploi ou un travail autonome. Il vise également à soutenir les organisations qui désirent intégrer et maintenir en emploi des personnes handicapées. Ce soutien se présente sous quatre formes principales : les subventions salariales, le support aux personnes handicapées qui veulent créer leur propre emploi (travailleurs indépendants), l'amélioration des compétences professionnelles (formation) et le soutien technique et professionnel. Il gère également plusieurs recherches sur la situation socioprofessionnelle des personnes handicapées à travers la province de Québec. Son expertise et le maintien à jour de ses connaissances font du CAMO un acteur indispensable à l'élaboration de nouvelles politiques touchant les personnes handicapées.

Le patronat est essentiel à la PAMT dans la mesure où, sans lui, les opportunités d'emploi seraient plutôt minces. Ils sont vitaux à tous les niveaux de la PAMT afin de réussir les transitions. Les employeurs ont également la responsabilité de reconnaître uniquement les compétences des personnes handicapées, leur capacité à exécuter une tâche définie. Ils ne doivent pas éliminer un candidat sur la base de préjugés.

Les syndicats promouvoient, depuis longtemps, l'amélioration des conditions sociales. Ils doivent continuer à jouer ce rôle, même pour les personnes handicapées. Leur influence peut favoriser l'intégration en emploi des personnes handicapées. Les représenter signifie défendre leurs intérêts : la possibilité d'aménager les postes de travail, d'adapter les listes de tâches et de gérer adéquatement les listes de rappel.

Au terme de la description des rôles de chacun, nous concluons qu'il n'existe pas une seule alternative pour assurer le bon fonctionnement de la PAMT québécoise. L'injection de sommes d'argent et la collaboration des employeurs et des syndicats s'avèrent inséparables pour atteindre les objectifs de la Politique. Cette synthèse ne porte que sur l'application de la politique d'insertion. Plusieurs autres problèmes coexistent, notamment l'insertion dans le milieu d'emploi, comme l'intégration avec les autres employés d'une unité de production par exemple.

Les personnes handicapées ont aussi leur responsabilité : elles doivent faire l'effort de contacter les organismes. Dans cette mesure, toutes les personnes et institutions impliquées dans la PAMT doivent assumer leur rôle.

---

**LISTE DES TABLEAUX**

---

Tableau 2.1 : Répartition de la population avec et sans incapacité de 15 ans et plus (Ensemble du Québec)	4
Tableau 2.2 : Répartition de la population avec et sans incapacité de 15 ans et plus selon les régions	5
Tableau 2.3 : Répartition de la population selon le genre pour les personnes ayant une incapacité (régions)	5
Tableau 2.4 : Répartition selon la nature des incapacités pour l'ensemble du Québec chez les 15-64 ans	7
Tableau 2.5 : Répartition de la population selon le degré d'incapacité pour l'ensemble du Québec chez les 15 à 64 ans	7
Tableau 2.6 : Répartition de la population selon la nature des incapacités chez les 15-64 ans*	8
Tableau 2.7 : Répartition de la population selon le degré de limitation des incapacités	8
Tableau 2.8 : Répartition de la population avec et sans incapacité selon les indicateurs de participation au marché du travail (Ensemble du Québec)	9
Tableau 2.9 : Répartition de la population avec incapacité selon les indicateurs de participation au marché du travail par région	9
Tableau 2.10 : Répartition de la population sans incapacité selon les indicateurs de participation au marché du travail par région	10
Tableau 2.11 : Répartition de la population avec et sans incapacité selon le plus haut niveau scolaire atteint (Ensemble du Québec)	11
Tableau 2.12 : Répartition de la population avec incapacité selon le plus haut niveau de scolarité atteint dans les régions du Québec	12
Tableau 2.13 : Répartition de la population sans incapacité selon le plus haut niveau de scolarité atteint par région	13
Tableau 2.14 : Répartition de la population selon le genre et selon le revenu chez les 15-64 ans pour l'ensemble du Québec	14
Tableau 2.15 : Répartition de la population selon le revenu et le genre chez les 15-64 ans pour les régions	15
Tableau 2.16 : Répartition de la population selon le revenu et le genre chez les 15-64 ans pour les régions	16
Tableau 2.17 : Répartition des sources de revenus selon les personnes ayant des incapacités et sans incapacité (ensemble du Québec)	17

---

Tableau 2.18 : Répartition des sources de revenus selon les régions (personnes avec incapacité)	18
Tableau 2.19 : Indicateurs de pauvreté et incapacités	19
Tableau 2.20 : Répartition en fonction du sexe et des indicateurs de pauvreté de la population	19

---

**TABLE DES MATIÈRES**

---

<b>PRÉSENTATION</b>	2
<b>1. INTRODUCTION</b>	3
<b>2. PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE</b>	5
2.1 Nature et degré de l'incapacité	5
2.2 Participation au marché du travail	9
2.3 Les caractéristiques particulières du marché du travail régional	11
<b>3. CONTRAINTES À L'INTÉGRATION EN EMPLOI</b>	20
3.1 Les contraintes communes aux personnes handicapées	20
3.2 Les contraintes reliées au marché du travail	21
3.3 Les contraintes reliées aux employeurs	22
3.4 Les contraintes liées aux programmes publics	22
<b>4. CONTRAINTES À LA FORMATION GÉNÉRALE</b>	24
4.1 Facteurs communs	24
4.2 Facteurs régionaux	26
4.3 La formation professionnelle	28
4.4 La formation postsecondaire	30
<b>5. RESSOURCES LIÉES À L'INTÉGRATION EN EMPLOI</b>	31
<b>6. FACTEURS DE MOTIVATION ET DE DISSUASION FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI</b>	35
6.1 Les personnes handicapées	35
6.1.1 Facteurs de motivation	35
6.1.2 Facteurs de dissuasion	36
6.2 Les employeurs	37
6.2.1 Facteurs de motivation	37
6.2.2 Facteurs de découragement	38
<b>7. CONSTATS ET RECOMMANDATIONS</b>	39
7.1 La préparation à l'emploi	42
7.2 L'insertion en emploi	47

---

7.3 Le maintien en emploi	50
7.4 La création d'emploi	52
7.5 La stabilisation de l'emploi	54
<b>8. LISTE DES TABLEAUX</b>	<b>60</b>
<b>9. TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>62</b>