

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

ESSAI DE MAÎTRISE

PRÉSENTÉ À

ANDRÉ DURIVAGE

ESSAI EN VUE DE L'OBTENTION DU GRADE MAÎTRISE EN

ADMINISTRATION DES AFFAIRES (MBA)

MBA8476

PAR

VÉRONIQUE SIMÉON

DÉVELOPPER LE POTENTIEL PROFESSIONNEL DE TOUS

EN CONTEXTE DE TRAVAIL

(PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP ET ÉCONOMIE SOCIALE)

16 FÉVRIER 2023

Sommaire

Cet essai adresse le développement du potentiel des personnes en situations de handicap en contexte de travail au Québec. Il démontre qu'un modèle d'inclusion accueillant une multitude de diagnostics et de niveaux de développement socio-professionnel dans un contexte particulier favorise le développement du potentiel de tous. Cet état de fait est démontré par la littérature, la reconnaissance du milieu, les progrès des personnes incluses et les comparaisons faites avec quatre (4) autres milieux.

Ce travail a permis d'améliorer le modèle de base et de démontrer en quoi les ressourceries sont des organisations particulièrement convenables à celui-ci. Des pistes de solutions pour améliorer les pratiques y figurent également.

Remerciements

Je tiens à remercier mon employeur, le conseil d'administration de la Ressourcerie Recyc-Dons, pour son ouverture, sa confiance et sa générosité dans le cadre de mon mandat comme directrice générale et de mes études au MBA. Leur désir d'être innovant, professionnel et inspirant autant pour nos personnes avec des réalités différentes qu'en environnement a fait de cette ressource un milieu unique en son genre.

Cet essai est le fruit de fin d'études au MBA combiné à plus de 20 ans d'expérience en employabilité auprès de citoyens vivant avec des réalités différentes. Mes études de premier cycle en psychologie, mes employeurs passés, mes collègues d'études au MBA et le corps professoral de l'UQO m'ont permis d'évoluer et je le remercie.

Ce sont les propos de madame Brigitte Harrison, créatrice du langage SACCADE, lors d'un séminaire, qui m'a convaincue de ma différence. Après des démarches jonchées d'obstacles, monsieur Normand Giroux, psychologue spécialisé en TSA m'a évalué et a conclu en la présence chez moi d'un syndrome d'Asperger en mai 2014. Merci de la paix que cela m'a permis de développer face à moi-même.

Finalement, merci à ma famille ; ma petite-fille, mes trois enfants, leurs conjoints, mon mari et le père de mes enfants pour leur adaptation face à ma différence même inconnue, leur compréhension aux cours de mes études et leur respect face à mon obsession d'améliorer l'inclusion et le développement de mes pairs.

Table des matières

Sommaire	ii
Remerciements	iii
Table des matières.....	iv
Liste des figures, tableaux et graphiques	vii
Liste des acronymes	viii
Introduction.....	1
1 - Obstacles vécus (Annexe A).....	4
1.1 Baisse de revenu lors de l'accèsion au marché du travail.....	5
1.1.1 Programmes financiers aux revenus	5
1.1.2 Problématique lié aux programmes financiers.....	8
1.2 Accès à des formations adaptées	10
1.3 Adaptation du milieu de travail	14
1.4 Enjeux de transports	18
1.4.1 Le transport collectif.....	19
1.4.2 le transport adapté.....	19
1.5 Emplois adaptés : mésadaptés !.....	21
1.5.1 Distance.....	21
1.5.2 Types d'emploi	22
1.5.3 Accès aux services	23
1.6 La discrimination et l'ouverture des travailleurs.....	23
2. Programmes socioprofessionnels.....	25
2.1 Programmes de préemployabilité	26
2.1.1 Les stages scolaires	26
2.1.2 Le plateau de travail (PT)	27
2.1.3 Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)	28
2.2 Formations adaptées	29
2.3 Programmes d'employabilité.....	30
2.3.1 : Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA)	32
2.3.2 Contrat d'Intégration au Travail (CIT)	34
2.3.3 Sphère	35
2.3.4 Subvention Salariale (SS)	37
2.3.5 Emploi-été Canada et YMCA.....	37
3. Élaboration de la problématique	44

4. Définitions et concepts	47
4.1 Définition de Handicap.....	47
4.2 Limitations fonctionnelles	49
4.3 Développement du potentiel professionnel	51
5. Méthodologie	57
5.1 Hypothèse de recherche.....	59
5.2 Modèle d'inclusion du Recyc-Dons	59
5.3 Échantillonnage	62
5.4 Rencontres	63
5.5 Portée et limite.....	64
6. Analyse des entrevues et observation	66
6.1 Tableau 6 : Synthèse des entrevues et observations	70
6.2 Constats sur chaque milieu	72
6.2.1 Groupe Probex	72
6.2.2 Parcours.....	73
6.2.3 Les trois ressourceries.....	74
6.3 Points d'intérêt à retenir.....	75
6.3.1 Adaptation du milieu et divulgation, une condition sine qua non.....	75
6.3.2 Professionnels internes.....	76
6.3.3 Formation adaptée interne.....	78
6.3.4 Mixité du personnel à tous les niveaux de l'organisation.....	79
6.3.5 Portes ouvertures aux professionnels externes	81
7. Éléments de solutions.....	83
7.1 L'inclusion de tous les citoyens en besoin dans leur communauté	83
7.2 Formation adaptée et continue.....	84
7.3 Soutien professionnel dans la transition financière	85
7.3 Professionnel interne et réévaluation aux 5 ans maximum	85
7.4 Diffusion des résultats et sensibilisation.....	88
8. Conclusion	90
Annexe A : Obstacles vécues par les personnes en situation de handicap.....	92
Annexe B : Programmes financiers pour les personnes en situation de handicap.....	94
Annexe C : Besoin d'adaptation au travail des 25 à 64 ans ayant une incapacité	95
Annexe D : Offre de services publics destinés au projet socioprofessionnel des personnes handicapées au Québec	96
Annexe E : Formations continues adaptées	97
Annexe F : Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA).....	100
Annexe G : Contrat d'intégration au Travail (CIT)	104

Annexe H : Scolarisation atteinte parmi les 15 ans et plus au Québec 2017	106
Annexe I : Cadre de référence de l'incapacité au travail	109
Annexe J : Impacts des salariés sur le capital immatériel selon la structure organisationnelle	110
Annexe K : Éléments clés, ancien et nouveau paradigme de l'incapacité selon la politique canadienne (1985)	111
Annexe L : Modèle d'inclusion du Recyc-Dons	112
Annexe M : Reconnaissances du modèle d'inclusion du Recyc-Dons	114
Annexe N : Intérêt autres ressourceries	118
Annexe O : Grille d'entrevue et d'observation	122
Annexe P : Grille d'entrevue et d'observation- Estrie-Aide	126
Annexe Q : Grille d'entrevue et d'observation – Le Support	134
Annexe R : Grille d'entrevue pour les organismes communautaires	140
Annexe S : Grille d'entrevue et d'observation Recyc-Dons	146
Annexe T : Programme de participation citoyenne – Groupe Probex 2022	156
Annexe U – Modèle d'Affaires de la Ressourcerie Recyc-Dons en inclusion socio-professionnelle (ajusté)	158
Références	159

Liste des figures, tableaux et graphiques

Tableau 1 : Principaux aménagements requis pour travailler avec une incapacité...	14
Graphique 2 : Situation d'emploi des québécois de 15 à 64 ans 2017.....	16
Tableau 3 : Présence en emplois des personnes handicapés ayant participé à un des trois programmes en 2015-2016 vingt mois suivant le début de l'étude...	40
Figure 4 : Équation de la compétence	53
Figure 5 : Différentier exclusion, séparation, intégration et inclusion.....	54
Tableau 6 : Synthèse des entrevues et observations	67

Liste des acronymes

211	Répertoire des ressources sociales fournies par des OBNL par thème et région
3RV-E	Réduction à la source, réemploi, recyclage, valorisation et élimination
AG	Assemblée générale
CA	Conseil d'administration
CAMO	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées
CEIQ	Collectif des entreprises d'insertion du Québec
CIT	Contrat d'intégration au travail
CMM	Communauté urbaine de Montréal
CQEA	Conseil québécois des entreprises adaptées
COVID	Coronavirus 2019
CRISPESH	Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap
CSSMI	Centre de services scolaires des Mille-Îles
DI	Déficiência intellectuelle
DP	Déficiência physique
ÉC	Économie circulaire
EÉC	Emploi-été Canada
EÉS	Entreprise d'économie sociale
EHDAA	Élève handicapé et difficulté d'adaptation et d'apprentissage
ITL	Intégration travail Laurentides (service externe main-d'œuvre spécialisé)

MEES	Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur
MEI	Ministère de l'économie et de l'innovation
MELCC	Ministère de l'environnement et de la lutte aux changements climatiques
MTESS	Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale
MPA	Mouvement personnes d'abord
MRC	Municipalités régionales de comté
MSSS	Ministère de la santé et des services sociaux
OB	Organisme de bienfaisance
OBNL/OSBL	Organisme à but non-lucratif et organisme sans but lucratif
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des nations unies
OPHQ	Office des personnes en situation de handicap du Québec
PAAS	Programme d'aide et d'accompagnement social
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PGMR	Plan de gestion des matières résiduelles
PT	Plateau de travail
PSEA	Programme de subvention en entreprises adaptée
PSOC	Programme de soutien aux organismes communautaires (Centraide)
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences hors institutions scolaire
RIPPH	Réseau international sur le processus de production du handicap
ROSEPH	Regroupement des organismes pour l'emploi des personnes en situation de handicap

SE	Stage exploratoire écoles ou ITL ou équipe DI/TSA/DP
SEMO	Service externe de main-d'œuvre spécialisé personnes handicapées
SCRDI	Stage rémunéré 7\$/ jour en lien avec les CISSS et CIUSSS
SS	Subvention salariale
SU	Stage études supérieures (collégiales ou universitaires)
TC	Travaux communautaires, compensatoires ou de justice alternative
TPL	Trouble de personnalité limite
TSA	Trouble du spectre de l'autisme
TSM	Troubles de santé mentale
YMCA	Young men's christian association – échange emploi d'été

Introduction

Possédant un baccalauréat en psychologie, étant candidate à la maîtrise en administration des affaires, ayant vingt et un (21) ans d'expérience en employabilité, vivant avec une réalité différente et dirigeant une entreprise d'économie sociale en économie circulaire et en inclusion sociale, je constate que l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap demeure un enjeu au Québec. Pourtant, notre société est concernée et gagne à favoriser le développement du plein potentiel de tous. De mon côté, ce souci du développement de tous vient de mon enfance.

En effet, j'étais une élève avec une importante aisance d'apprentissage. Dès ma troisième année primaire, les enseignantes me pairaient avec des élèves en difficulté comme aide-enseignante. J'y trouvais une grande satisfaction quand il parvenait à saisir une notion et je me questionnais longuement quand ce n'était pas le cas. Je ne savais alors pas que j'avais, comme la plupart d'entre eux, une réalité différente. En fait, ma différence fut diagnostiquée à mes trente-huit (38) ans : je vis avec un syndrome d'Asperger (trouble du spectre de l'autisme - TSA). J'ai vécu des difficultés d'emploi résultant de cette différence qui pourtant est vue comme un atout par certains employeurs.

Donc, ma réflexion porte sur l'enjeu d'augmenter la participation socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap. En effet, les statistiques sur l'emploi au Canada et au Québec démontrent l'urgence d'inclure le plus de citoyens de

15 à 64 ans possible. En février 2022, le taux d'emploi de la population en âge de travailler atteint un sommet inégalé, dépassant 1,9% au Canada (Press, 2022). Au Québec, le taux de chômage est à 3,9% en avril 2022 et se maintient à 4,1 en juillet 2022. La population active atteint des sommets, les emplois à temps plein progressent alors que ceux à temps partiel diminuent (Institut de la statistique Québec, 2022). Nous vivons une situation inédite de manque de main-d'œuvre disponible et les projections d'Emploi-Québec démontrent que la situation deviendra encore plus critique surtout pour les métiers hautement qualifiés dont le secteur des soins (services aux aînés), de l'éducation, des technologies de l'information et de la construction d'ici 2030. De même, les femmes de cinquante-cinq (55) ans et plus ont un taux de retrait du marché du travail et de la population active, ce qui est aussi vrai pour les hommes du même groupe d'âge dans une proportion moindre (Institut du Québec - IDQ, 2022). D'autre part, la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée est limitée également parce que le Québec accuse un retard dans la qualification de sa population en littératie, numératie, résolution de problème complexe et numérique (IDQ, 2022). Ce retard pourrait nuire à son développement économique bien que des ressources humaines puissent et continueront à être remplacées par les nouvelles technologies. En ce sens, pour demeurer un pays compétitif et maintenir la vitalité des économies canadiennes et québécoises, ces deux paliers gouvernementaux offrent des subventions et de l'aide technique favorisant le développement de l'intelligence artificielle et la vente en ligne du producteur au consommateur facilitant l'accès au marché mondial. Toutefois, cette solution ne suffira pas au Québec où la cohorte générationnelle des

boomers qui auront atteint soixante-cinq (65) ans et plus continuera d'augmenter jusqu'en 2030. (L'encyclopédie canadienne, 2022).

1 - Obstacles vécus (Annexe A)

Avec mon bagage professionnel et personnel, je suis à même d'affirmer qu'il subsiste à ce jour plusieurs obstacles à l'emploi auxquels font face les personnes vivant avec des incapacités. Ceux-ci proviennent à la fois de la personne et de l'environnement. Effectivement, la personne en situation de handicap a des obstacles à l'emploi étant donné son niveau de formation, sa condition de santé et ses circonstances personnelles. Elle contribue parfois, inconsciemment, à limiter ses opportunités par son repli sur sa condition propre, sa croyance qu'elle ne peut pas offrir plus, la non-divulgence de sa condition et ses peurs de perdre accès à des services et aux programmes financiers durement acquis.

D'autre part, il y a les obstacles qui proviennent directement de l'environnement : l'impact des programmes gouvernementaux et privés sur les revenus actuels, l'accès à des formations adaptées, l'accessibilité aux lieux de travail, l'adaptation et les accommodations convenables, la distance à parcourir pour un emploi adapté, et l'ouverture des gens dans le milieu de travail (Office des personnes handicapées du Québec - OPHQ, 2021). Dans le cadre de cet essai, ce sont les obstacles qui proviennent de l'environnement qui méritent une attention particulière afin de définir les éléments clés de l'inclusion et du développement du potentiel professionnel. Ces obstacles sont

particulièrement importants comptes tenus du fait qu'ils ont un impact sur les mécanismes inconscients mis en place par les personnes en situation de handicap. Cette section permettra de mieux les comprendre.

1.1 Baisse de revenu lors de l'accession au marché du travail

Statistiquement, 14% des québécois âgés entre 15 et 64 ans, qui ont une incapacité et qui sont inactifs mais qui ont déjà été actifs, mentionnent que s'ils travaillaient, leur revenu d'emploi serait inférieur à leur revenu actuel (OPHQ, 2021).

1.1.1 Programmes financiers aux revenus

Les programmes existants sont principalement : l'assurance-emploi maladie, l'aide-sociale avec contrainte temporaire, la solidarité sociale, l'assurance privée ou collective d'invalidité et les prestations d'invalidité (RRQ, SAAQ et CNESST).

Le deuxième groupe de programmes impacte les revenus annuels des travailleurs handicapés : prime au travail adapté et allocation canadienne aux travailleurs handicapés et le crédit d'impôt fédéral pour personne handicapée. Il existe également la prime au travail et l'allocation canadienne aux travailleurs pour ceux ayant de faibles revenus mais qui ne sont pas handicapés. Ceux-ci sont toutefois nettement moins généreux. La prime au travail est réduite de 48% et l'allocation canadienne aux travailleurs de 34%. Le troisième groupe de programmes financiers est composé des programmes de soutien à toute la population adulte ayant de faibles revenus : crédit TPS, crédit pour solidarité, allocation-logement. Un tableau de l'ensemble des programmes se trouve à l'annexe B.

Notons qu'on prévoit un changement majeur en janvier 2023 avec la mise en place du nouveau programme de revenu de base pour les personnes recevant des prestations de

solidarité sociale de dernier recours et ayant eu des contraintes sévères à l'emploi pendant au moins 66 mois au cours des 72 mois précédents, (Québec, juin 2022). Ce programme valorisera grandement l'implication sur le marché du travail de ce groupe de personnes car il leur permettra d'obtenir des revenus de 13 656\$ annuellement avant toute forme de coupure. Un environnement de travail favorable et tenant compte de leurs limitations et du besoin d'accommodement permettra assurément à certains d'être inclus sur le marché du travail.

Pour faciliter le calcul des impacts d'un revenu de travail avec chacun des programmes gouvernementaux inscrits à l'annexe B, le MTESS a mis un simulateur de revenu à la disposition de la population. Ce simulateur est très utile mais certaines personnes ont besoin d'aide pour l'utiliser, comprendre les résultats, et faire les démarches nécessaires pour accéder à certains programmes. Un modèle de calcul est disponible sur le Web (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, 2022). La situation présentée ici, est celle d'une personne adulte en contrainte sévère, vivant avec ses parents. Pour la deuxième simulation, cette personne reste sur le programme de contrainte sévère tout en occupant un emploi de 20 heures par semaine au salaire minimum. Au premier coup d'œil, elle gagnera 7 270\$ de plus annuellement, ce qui représente une hausse de 48% de son revenu. Cela semble donc vraiment intéressant. Dans ce cas, la personne maintient son carnet de réclamation de l'aide sociale pour les médicaments, la cotisation à l'assurance médicament, ses frais dentaires et de lunettes. Cependant, si son revenu d'emploi passe à 17 342\$, elle perdra l'accès au carnet 48 mois après la dernière prestation de contrainte sévère à l'emploi.

Par ailleurs, on peut se rassurer en validant qu'elle ne dépense pas 7 270\$ en frais de santé annuellement afin de maintenir l'impact financier de son inclusion en emploi. Toutefois, ce sont les programmes de prime au travail adapté, d'allocation canadienne aux travailleurs handicapés et le crédit d'impôt pour personne handicapée qui créent le plus d'obstacles.

Premièrement, on note que la personne n'est pas immédiatement admissible. Elle doit faire remplir et transmettre aux deux instances le certificat pour le crédit d'impôt pour personnes handicapées (formulaire T2201) par un professionnel de la santé (Agence de Revenu du Canada, 2022). Ce certificat reconnaît que les limitations permanentes liées aux activités de base; ce qui implique l'autonomie personnelle. Les conditions sont donc plus restrictives que les conditions d'admission à la contrainte sévère au Québec (SR-2100) (Emploi-Québec, 2022). En effet, la contrainte sévère fait référence à la capacité de développer des habilités de travail et inclut des limitations à l'effort physique, des notions de comportements d'agressivité, de violence ou d'isolement et des impacts au niveau des fonctions mentales affectives. Pourtant, le stimulateur tient pour acquis que cette personne obtiendra ces deux programmes qui versent 4 800\$ annuellement (pour un revenu de travail annuel brut de 14 820\$). Advenant que la personne ne se qualifie pas comme handicapée au sens du formulaire T2201, elle aurait tout de même droit à 3 600\$ de ces deux programmes avec le même revenu brut. Cette éventualité lui permettrait d'améliorer sa condition financière de 6 070\$ annuellement. On peut donc se demander pourquoi la personne trouve que son revenu diminue ?

1.1.2 Problématique lié aux programmes financiers

En fait, ni la personne, ni le simulateur n'ont tort. Il s'agit d'un problème d'arrimage entre les programmes et de modalité de versements. En effet, les versements des deux programmes (prime au travail et allocation canadienne aux travailleurs) ne sont pas adaptés au quotidien des personnes qui doivent gérer leur budget en fonction de dépenses hebdomadaires et mensuelles principalement. Or, ces deux programmes ne respectent pas cette logique. En effet, ces deux montants sont versés annuellement à la suite de la production des déclarations d'impôt personnel. Ils offrent tous deux la possibilité de recevoir des versements anticipés mensuellement pour 50% du montant estimé en cours d'année. Pour y avoir droit, il faut toutefois remplir deux formulaires et les transmettre, puis attendre souvent quelques mois.

L'autre problème vient de l'arrimage entre le salaire d'emploi et plusieurs programmes d'invalidité incluant la contrainte temporaire et la contrainte sévère. Ainsi, la majorité des programmes financiers tiennent compte des heures travaillées durant un mois donné pour établir la prestation. Or, ce mode de calcul engendre des trop payés ou des manques à gagner constants et de l'anxiété chez le prestataire en situation de pauvreté. En effet, au début du mois suivant l'entrée dans un emploi de 20 heures par semaine au salaire minimum, la personne en contrainte sévère peut avoir été payée pour 40 heures seulement soit 558\$ et ne recevoir que 310\$ ou 484\$ de l'aide sociale donc au total 868\$ ou 1 042\$ au lieu des 1 226\$ ou des 1 400\$ habituels (Québec 2021). Cette situation s'explique par le fait que le salaire est souvent versé aux deux semaines et la semaine suivant la dernière journée de la période de paie, alors que la solidarité sociale tient compte

des gains gagnés durant le mois, qu'ils aient été versés ou non. De plus, l'inscription aux programmes mentionnés ci-haut n'est pas automatique.

Ainsi, au deuxième mois, cette personne aura 1 116\$ en revenu d'emploi net et 310\$ ou 484\$ d'aide sociale soit 1 426\$ ou 1 600\$ soit 200\$ de plus, car les nouveaux programmes ne seront toujours pas en place. De plus, travailler implique aussi des dépenses supplémentaires pour le déplacement, l'habillement et les repas au travail : le transport adapté, une passe d'autobus ou les frais d'essence et entretien coûtent au moins 125\$/ mois ne laissant que 75\$ à cette personne courageuse.

Pourtant, une fois que tous les programmes sont mis en place et que la personne s'est adaptée aux entrées d'argent disposées différemment, à des négociations avec son filet social et les organismes de service de première ligne, l'amélioration du revenu et des conditions de vie sont notables et, peu à peu, la personne est en mesure d'augmenter sa participation en termes d'heures. La difficulté vient donc d'arrimer le tout et de maintenir la confiance nécessaire pour traverser cette période. Comme ce passage n'est pas adapté, que la routine est chamboulée et que le travail requiert apprentissage et communication, il devient difficile pour la personne, surtout si ces limitations sont touchées par ces éléments. De plus, la pression en vue d'augmenter rapidement sa disponibilité au travail en contexte de pénurie et pour des raisons financières nuit au maintien et au respect des limitations au travail.

Notons que la famille préfère souvent maintenir cette personne en contrainte sévère ou dans le revenu d'invalidité car elle craint que leur proche n'y ait plus accès, advenant le besoin. Pourtant, le programme de contrainte sévère prévoit cette éventualité et garantit

un retour sans contrainte, tant que le carnet de réclamation a cours, soit pendant les 48 mois suivant la fin complète des prestations de contrainte sévère. Il semble que cette crainte s'explique par les démarches effectuées en amont pour obtenir la contrainte sévère ou tout autre prestation d'invalidité. Pour les accompagner, plusieurs organismes, dont l'association québécoise pour la réadaptation psychosociale, ont rédigé des documents et réalisé des ateliers sur les mythes et réalités reliés à l'intégration en emploi (Bérubé-Lalancette & Bouchard, 2016).

Les programmes d'invalidité tel que les assurances privées, la SAAQ et la CNESST considèrent que leur clientèle est entièrement inapte au travail. Leurs bénéficiaires sont à risque de perdre leur prestation s'ils offrent un certain travail dans un contexte adapté à leur besoin d'accommodation. Elles le font donc souvent sous forme de bénévolat quasi anonyme. En ce qui concerne la Régie des rentes du Québec, un revenu de 1 463,83\$ mensuellement est autorisé avant toute forme de coupure, ce qui semble être le plus favorable à l'emploi à ce jour.

1.2 Accès à des formations adaptées

D'abord et avant tout, il faut comprendre que l'employeur n'est au courant que des deux tiers (66 %) des personnes de 15 à 64 ans ayant une incapacité (OPHQ, 2021). Il y a donc un tiers (1/3) des personnes en emploi pour lesquels l'employeur ne fait rien car il n'est pas informé du besoin et de la situation de son employé. Cette situation persiste, car les personnes en situation d'handicap continuent de percevoir qu'ils sont victimes de discrimination en emploi, compte tenu de leur réalité différente. Elles jugent donc qu'il est préférable de ne rien dire et de ne pas bénéficier d'accommodation plutôt que de

divulguer leur état et de ne pas avoir d'emploi. De plus, certaines personnes ne mentionnent pas leur état car elles ne l'acceptent pas. En fait, elles croient qu'elles ne peuvent pas occuper un emploi si elles divulguent leur condition. Ce faisant, leur état se dégrade plus rapidement et l'invalidité complète devient imminente. Par exemple, des hommes faiblement scolarisés qui ont développé des limitations physiques n'en font pas mention pour continuer à travailler. L'employeur, ne le sachant pas, ne respecte pas les contraintes de ce dernier qui finit par se blesser ou nuire à sa condition. Dans les deux cas, il finira par perdre l'emploi et ne sera pas couvert car il aura volontairement omis de déclarer sa condition. Un sentiment d'exclusion se développe alors, tout comme l'impression que la société veut lui nuire. Ces personnes ont besoin que notre société les accompagne afin de les former dans des activités qui respectent leurs limitations.

La question des formations hors des institutions scolaires fait alors surface. En ce sens, les centres de formation aux adultes peuvent offrir des métiers semi-spécialisés aux 24,1% qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Cette formation est très concrète et le personnel enseignant est accompagné d'éducateurs spécialisés pour développer des outils de travail adapté, décortiquer le processus mental des étudiants et trouver la façon de favoriser leur compréhension et l'apprentissage grâce à leur connaissance sur les réalités différentes de leurs étudiants, tout comme leur personnalité propre. Pour les personnes qui sont aux études post-secondaires, les institutions offrent de l'accompagnement à ceux qui en font la demande. Ce service fait référence à l'étudiant en situation de handicap. Cependant, plusieurs pensent qu'il faut être handicapé pour en bénéficier et peu de personnes se considèrent comme étant handicapées. Il arrive donc que

plusieurs des personnes qui pourraient bénéficier du service et améliorer leur chance d'obtenir un grade supérieur, ne profitent pas de l'opportunité compte tenu qu'elles ne se sentent pas concernées. Notons également que dans certaines institutions, les professeurs sont libres de se conformer à ces mesures, même lorsqu'elles sont proposées par ce service. Cette situation renforce la non-divulgateion, qui exige de l'humilité et de la confiance.

À titre personnel, cette situation fait référence à mon vécu dans le cadre de mon parcours à la maîtrise, le programme où, pour la première fois, ma condition générait une situation de handicap. Grâce à un professeur, j'ai eu le courage de demander du soutien. Cependant, les recommandations du service ne m'ont pas permis d'obtenir l'accommodement dont j'avais besoin dans certains cours. J'ai tout de même réussi grâce au soutien d'étudiants qui ont bénéficié de mes forces et qui ont pallié mes limitations fonctionnelles. Ces situations génèrent un stress important qui prolonge le parcours scolaire ou génère des abandons.

Au travail, plusieurs employeurs n'ont pas de département de gestion des ressources humaines et encore moins de services spécialisés pour tous les types de situation de handicap. Les formations adaptées semblent complexes et coûteuses à offrir pour un employé en particulier. Les entreprises qui développent des départements avec des personnes malentendantes afin de bénéficier de main-d'œuvre additionnelle vont adapter la formation. Donc, si l'entreprise a un type de situation de handicap et un nombre d'employés critique qui partagent cet enjeu, elle offrira de la formation adaptée plus aisément. On peut donc se questionner sur la façon de promouvoir une offre de formation

adaptée pour des compétences à développer, pour un groupe d'employeurs visant une clientèle en situation de handicap. C'est ce que l'organisme Sphère a comme vision, soit : « Réduire ou éliminer les obstacles à l'emploi pour le plus grand nombre possible de personnes en situation de handicap professionnel, afin qu'elles disposent d'opportunités égales de mettre leurs habiletés à profit » (Sphère, 2022).

Pour ce faire, un des moyens déployés par le Sphère est : « de faire la gestion et la promotion de tout fonds ou programme pour personnes en situation de handicap professionnel pour la mise en œuvre de formations de groupe adaptées avec stages en milieu de travail » (Sphère, 2022). Cette organisation existe depuis 2004 au niveau fédéral et a été déployée dans six provinces dont le Québec en 2018. Actuellement, l'organisme, en collaboration avec des partenaires, a mis en place trois formations sur mesure pour des postes de commis de plancher dans un marché d'alimentation, d'aide en milieu floral et d'aide en cuisine (Sphère, 2022). 82% de leur clientèle a un niveau d'études secondaire ou moins, tel qu'indiqué dans leur rapport annuel de 2021(Sphère, 2022). Plusieurs besoins d'adaptation demeurent toutefois non répondus en matière de formation et Sphère a besoin de collaborateurs pour aller de l'avant. Un entretien réalisé avec Madame Pauline Claude, chercheuse du CRISPESH, a également permis de documenter que Détail Québec a eu un mandat de ses membres, soit des commerces de détail afin de développer une collaboration visant à favoriser l'employabilité des personnes en situation de handicap dans ce champ d'activité.

1.3 Adaptation du milieu de travail

Au Québec, on estime que 38 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité occupant un emploi ont, en 2017, des besoins en aide, services ou aménagements adaptés en milieu de travail pour être capables de travailler (OPHQ, 2021). Le plus souvent, les personnes en emploi qui ont des besoins non comblés en regard des aménagements en milieu de travail, n'ont pas fait la demande à leur employeur pour ces aménagements.

Principaux aménagements requis pour travailler, population de 15 à 64 ans avec incapacité en emploi, Québec, 2017

	%
Horaire flexible ou réduction du temps de travail	20,8
Tâches modifiées ou différentes	12,3
Poste de travail modifié ou ergonomique	11,3
Chaise spéciale ou soutien dorsal	9,5
Travail à la maison	6,3
Soutien humain (par exemple : lecteur, interprète en langage gestuel, etc.)	3,5
Ordinateur, ou ordinateur portatif ou tablette électronique avec logiciel spécialisé ou autres mesures d'adaptation (par exemple : braille, logiciel de grossissement de texte, etc.)	2,7
Stationnement adapté ou accessible	2,2
Aides techniques (par exemple : synthétiseur vocal, ATS, etc.)	1,8
Autre	1,5

Source : ECI de 2017, Statistique Canada
 Traitement : Institut de la statistique du Québec, 2021a.
 Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2021

Tableau 1. Principaux aménagements requis pour travailler chez les 15 à 64 ans ayant une incapacité à l'emploi, Québec, 2017

De même, 59% de ces travailleurs sont embauchés dans des PME de moins de 100 employés qui n'ont souvent pas de département en gestion des ressources humaines (OHPQ, 2021). Cette situation limite la capacité à offrir, de façon proactive, des mesures d'adaptation. Parmi les personnes avec incapacité en emploi qui ont des besoins en aides,

services ou aménagements adaptés en milieu de travail, on note que le plus souvent, les besoins concernent un horaire de travail flexible et une redéfinition des tâches. Les besoins d'adaptation à l'emploi répertoriés par Institut de la statistique du Québec résultant de l'enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 varient selon la gravité de celles-ci et le sexe des individus et confirme les besoins (Annexe C).

Des lois existent en matière d'adaptation du milieu de travail et d'accommodation, En effet, la Cour suprême du Canada reconnaît : "que l'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne (valorisation, bien-être émotionnel)" (Laflamme, 2017). En fait, la Loi exige que les employeurs mettent en place des mesures d'accommodement à leurs employés vivant avec des incapacités. Pourtant, ceux-ci en font peu la demande, notamment par crainte de discrimination. D'autre part, le marché du travail, qui s'est habitué à s'adapter au besoin des familles, au télétravail et à l'éducation a tout de même besoin de soutien dans l'identification des besoins des personnes ayant des réalités différentes. Il en va de même pour leur accès sur les lieux de travail et leur besoin d'accommodements. Ce dernier fait pourtant l'objet des arrêts Meiorin en 1999 et Grismer en 2002; ceux-ci faisant suite à une décision de la Cour suprême du Canada en 1985 qui : « déclarait que l'employeur avait l'obligation de prendre des mesures raisonnables afin de remédier aux conséquences de la discrimination subie par un employé en raison de l'effet préjudiciable d'une règle ou d'une mesure imposée à tous, à moins que cet accommodement n'entraîne une contrainte excessive » (Laflamme, 2017). La difficulté vient donc entre autres de la déclaration de la limitation fonctionnelle, de connaître les mesures d'accommodation dont la personne a besoin, de savoir comment les

mettre en application et comment favoriser leur acceptation par les pairs. Sans divulgation, aucune accommodation n'est possible et les répondants de l'étude s'en plaignent car cela affecte directement leur maintien en emploi et leur développement professionnel. En 2006, l'enquête sur la participation et les limitations d'activité des ressources humaines et développement des compétences du Canada (RHDCC, 2009) fait état que 48,3% des 143 100 répondants ayant un handicap grave à très grave considèrent que l'adaptation de leur milieu de travail ne répond à aucun de leurs besoins et c'est aussi le cas de 31% de ceux ayant un handicap léger à modéré.

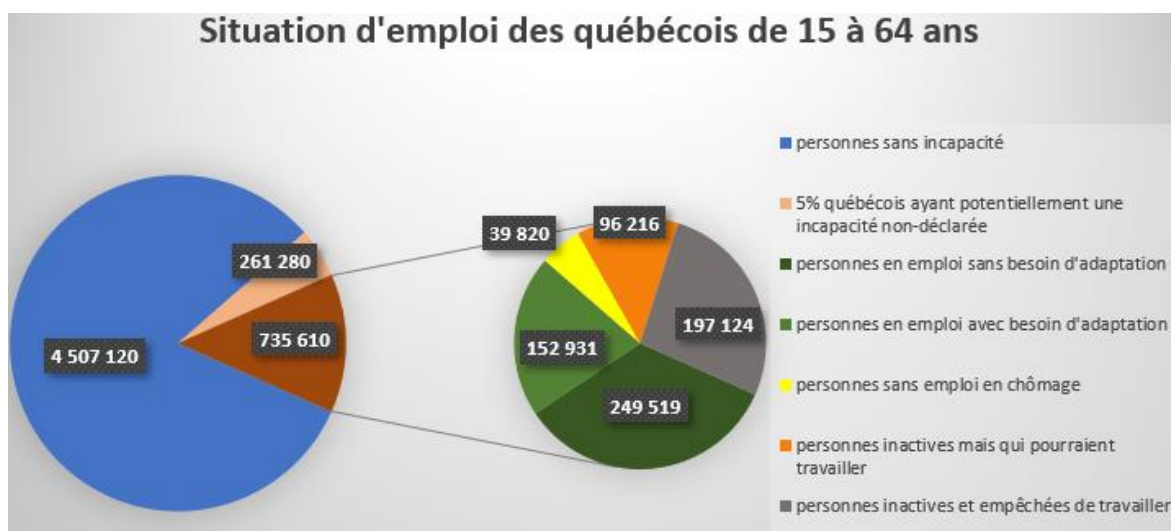


Figure 2 : Situation d'emploi des québécois de 15 ans à 64 ans

Source : Statistiques Canada, ECI 2017

Il y a donc un potentiel de maintien et de stabilité d'emploi de 152 931 québécois si on leur offre ce dont ils ont besoin. De plus, il y a un bassin de 50% des chômeurs soit 20 000 et 33% des personnes inactives (soit 96 216 personnes) avec incapacités mais qui pourraient travailler si on leur offrait des conditions favorables (soit environ 120 000

autres québécois). D'ailleurs, parmi les personnes inactives, 39% ont travaillé dans les cinq dernières années, ce qui illustre bien le potentiel (OPHQ, 2021).

La non-déclaration nuit à l'adaptation au travail. Il est donc d'intérêt de se questionner sur la raison pour laquelle les québécois s'auto-déclarent moins que les autres canadiens. Au Québec, l'auto-déclaration se situe à 14% de la population de 14 à 65 ans, alors que la moyenne nationale est à 19% (Ontario et Colombie-Britannique 20%, Provinces de l'Atlantique 24%) (Statistiques Canada, 2017). Conséquemment, on peut prétendre qu'il manque 5% soit 261 280 personnes dans le groupe québécois des personnes ayant des incapacités. Est-ce que la confusion d'incapacité en emploi est moins présente, ce qui favorise l'auto-déclaration d'un plus grand nombre? Chose certaine, en France comme chez nous, ce constat demeure :

La population handicapée est porteuse d'une déficience intellectuelle ou aux porteurs de déficiences visibles. Mais la plupart des travailleurs handicapés ont d'abord un handicap au travail, et sont autonomes pour les actes de la vie quotidienne. (Bertrand, 2021)

Donc, si on n'a pas de déficiences visibles ou intellectuelles, on n'est pas handicapé et on ne se déclare pas comme tel. Pourtant, la situation de handicap d'une personne est d'abord présente au travail. Il y a donc beaucoup de travail notamment pour le centre de recherche issu d'une collaboration entre le cégep du Vieux Montréal et le collège Dawson qui a pour mission l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap dans la société québécoise (CRISPESH, 2022).

1.4 Enjeux de transports

La mobilité augmente l'employabilité partout dans le monde. Au Québec, principalement en région, cet enjeu demeure de taille surtout pour les personnes en situation de handicap désireuses d'être incluses en emploi. Tout est facilité quand la personne possède un véhicule personnel adapté. La distance avec l'emploi et la capacité à s'y rendre fait aussi référence à l'aisance de se déplacer. En 2006, selon le RHDCC, 79% des adultes handicapés se déplacent en voiture comme conducteur ou passager. Ils étaient 270 000 à éprouver de la difficulté à se déplacer en voiture en tant que passagers, et près de 190 000 à trouver difficile d'utiliser les transports en commun. Plusieurs d'entre eux précisent qu'il leur est difficile de monter à bord des véhicules auxquels ils ont accès. Ceux qui y parviennent font souvent face à d'autres difficultés, notamment le fait que les déplacements aggravent leurs problèmes de santé. Mais le problème principal est la durée des déplacements et leur imprévisibilité pour tous ceux qui dépendent du transport collectif en région et du transport adapté. En effet, statistiquement, les personnes handicapées selon les données de l'enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 indiquent que 33% ont gagné moins de 15 000\$ par année et que 26% vivent seules, ce qui représente une plus grande proportion que la population générale. Ces deux réalités ont donc un impact négatif sur le revenu disponible pour un véhicule personnel. Par conséquent, les personnes handicapées emploient le transport collectif dans des proportions plus importantes que les personnes sans incapacités.

1.4.1 Le transport collectif

En région, dépendre du transport collectif limite les possibilités d'emploi du fait de leur offre de service, leur territoire couvert, le temps impliqué dans les déplacements, leur irrégularité qui augmente avec le manque de main-d'œuvre et le coût au cours des deux premiers mois en emploi. De même, les déplacements quotidiens des personnes ont changé dans les dix dernières années, notamment dans la communauté métropolitaine de Montréal (CMM). En effet, Exo qui a débuté ses activités en juin 2017, est le résultat du regroupement des services de transport de l'Agence métropolitaine et des organismes de transport des couronnes nord et sud autant pour le volet collectif, qu'adapté. Sa création a réduit le nombre d'organisme des transports collectifs de la CMM de 16 à 5 afin de mettre en application les meilleures pratiques au Canada et ailleurs dans le monde (Exo, 2022). En 2021-2022, Exo réalise une vaste consultation publique afin d'ajuster l'offre de service aux besoins actuels. Lors de la consultation publique, il fut mention qu'il y avait une tendance de déplacements accrus à l'intérieur des couronnes nord et sud. Les ajustements demeurent toutefois en attente. En ce qui concerne les autres régions du Québec, seules les villes centres ou ayant plus de 75 000 habitants ont un service acceptable pour répondre aux besoins des travailleurs. Ces services desservent 67% des Québécois laissant le tiers de la population dans des contextes de desserte limitée.

1.4.2 le transport adapté

Selon madame Porter, journaliste au Devoir (avril 2022), le transport adapté est littéralement en crise. En effet, la disponibilité du service a profondément changé depuis la libéralisation de l'industrie du taxi avec la loi 17 adoptée en octobre 2019, la pandémie

du COVID-19, la pénurie de main-d'œuvre et la hausse des coûts de l'essence depuis 2022. La loi en soi n'est pas en cause mais ces facteurs combinés ont généré des coupures de services, des délais de plus d'une heure et de nombreux retards. Ces situations ont eu un impact sur les travailleurs handicapés qui dépendent de ces services pour se déplacer. Par ailleurs, en 2011, le ministère des transports a déposé un rapport sur les besoins et la satisfaction face aux transport adapté qui était plutôt positif. Celui-ci faisait suite au développement de partenariats avec l'industrie du taxi qui a favorisé la flexibilité et l'efficacité dans une perspective de service essentiel. Aujourd'hui, certains expliquent la situation de l'industrie du taxi comme étant la conséquence de « l'ubérisation » du transport de personnes selon un député du parti québécois. (Porter, 2022).

Madame Porter du Devoir déplore que certaines organisations aient retiré les transports pour les loisirs (avril, 2022) de l'offre du transport adapté. Dans tous les cas, la problématique de desserte en transport adapté, l'attente déraisonnable (plus de 20 minutes) et la logistique de réservation demeurent des enjeux aux yeux des entreprises adaptées et des plateaux de travail et limitent en partie le développement du potentiel socioprofessionnel de cette tranche de la population (CISSS Laurentides; Recyc-Dons, 2021).

Pourtant, dès janvier 2010, la société Gestrans a déposé un état de situation et des pistes de solution innovantes pour harmoniser et consolider les différents modes de transport à travers la région de l'Outaouais. Comme dans plusieurs régions, il en ressort un besoin d'amélioration de la collaboration entre les organismes offrant du transport de personnes : « le réseautage est la pierre angulaire de l'amélioration des transports

collectifs ruraux » (société GESTRANS, 2010). Douze ans plus tard, cet enjeu demeure et limite l'inclusion de gens ayant ce besoin, alors que le marché du travail a grandement besoin d'eux.

1.5 Emplois adaptés : mésadaptés !

1.5.1 Distance

Les entreprises adaptées sont au nombre de trente-six (36) au Québec (CQEA, 2022). Certaines opèrent plusieurs sites. Elles sont réparties dans quinze (15) des dix-sept (17) régions administratives du Québec. Seules le Nord-du-Québec et les Laurentides n'en ont aucune. Les personnes ayant besoin de leur service particulier n'ont donc accès qu'à trente-six (36) employeurs dans l'ensemble du Québec. Heureusement, plusieurs d'entre elles offrent maintenant des postes dans des entreprises classiques via des ententes. Elles opèrent principalement dans les secteurs de l'entretien ménager, de l'emballage et de la manutention et dans la récupération. On les retrouve aussi en sécurité, couture industrielle, fournitures, imprimeries et industrie du bois. Cette situation implique donc un déplacement accru pour ces personnes en situation de handicap et ayant besoin de milieu adapté. Leur programme sera décrit plus loin dans ce travail. Il en va de même au niveau des plateaux de travail en préemployabilité développés par les CISSS qui s'appuient principalement sur le transport adapté pour le transport de leur clientèle. Ces deux offres d'emploi adaptés imposent aux personnes en situation de handicap de parcourir des distances considérables pour demeurer auprès de leurs proches, qui jouent également un rôle capital dans leur inclusion sociale.

1.5.2 Types d'emploi

Il va sans dire que cette situation réduit également les types d'emploi offerts limitant, encore là, leur accès à l'emploi. Pourtant, pour les personnes avec des limitations légères ou modérées, ces enjeux sont moins présents. En effet, selon l'enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, il n'y a pas de différences majeures entre les catégories d'emploi. On y note une plus faible présence de personnes avec incapacité en gestion (4% de moins) et en transport, métiers, machineries et domaines apparentés (5% de moins) alors qu'elles sont plus présentes en enseignement, droit, services sociaux, communautaires et gouvernementaux (4,5% de plus) et dans le secteur de la vente et des services (5% de plus) (Office des Personnes Handicapées du Québec, 2022). En ce qui a trait au niveau de compétence, c'est en gestion qu'elles sont moins présentes par rapport aux personnes sans incapacité (c'est environ 40% de moins) le tout selon le recensement de 2016 et le code national des professions de 2016.

Avec la pénurie de main-d'œuvre, les employeurs sont désireux d'intégrer les citoyens ayant des incapacités. Pourtant, il manque de temps et de ressources pour documenter leurs limitations et leurs capacités dans ce nouveau travail et obtenir un accompagnement à l'intégration. Cette documentation assure une meilleure réponse aux besoins d'accommodation, d'adaptation des outils et des équipements de travail et de formation adaptée. En effet, dans l'article de Leclerc, Bourrassa et Legros en 2008, portant sur le regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi de personnes handicapée (ROSEPH), il est mentionné que le travail d'évaluation offert par les membres de ce regroupement doit être fait avec rigueur et professionnalisme afin que la personne soit

dirigée vers les mesures et emplois qui lui correspondent. Ce travail est fondamental à une démarche épanouissante.

1.5.3 Accès aux services

En ce qui concerne la perte d'accès à des services, certaines personnes en situation de handicap qui deviennent des employés, perdent l'accès à des suivis psychosociaux, à de la nourriture à faible coût, à des activités sociales, à des services d'ergothérapie, ou encore, à des groupes de soutien qui ne sont accessibles que durant leurs heures de travail. Certains organismes s'adaptent peu à peu et c'est une des raisons pour lesquelles un emploi à temps partiel constitue souvent une clé de succès. La personne maintient alors sa sécurité et son réseau d'appartenance, tout en s'ouvrant à de nouvelles possibilités. Les programmes de préemployabilité tels que les plateaux de travail des CISSS, les PAAS et le bénévolat sont déjà en phase avec ces services, qui constituent un filet social important. Ces programmes seront détaillés plus loin dans ce travail.

1.6 La discrimination et l'ouverture des travailleurs

La Cour suprême du Canada a affirmé en 1985 que : « l'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne » (Laflamme, 2017). Ainsi, favoriser et valoriser l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap, c'est reconnaître leur potentiel, l'accepter et lui faire une place. Cela signifie que celles-ci sont non seulement bienvenues dans les milieux scolaires et professionnels, mais qu'elles devraient aussi être supportées par différentes stratégies qui leur permettent de participer en fonction de leur pleine capacité. Travailler pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, c'est promouvoir l'égalité des chances dans le respect des qualités, des forces

et des limites de chacun. D'ailleurs, en mai 2019, Didier Oti écrivait : « Pénurie de main-d'œuvre : le potentiel sous-exploité des personnes en situation de handicap ». Elles sont plus 3,8 millions au Canada dont 45 % des 15 à 64 ans sont inactifs et 8% sont en chômage (Oti, 2019). La ministre fédérale de l'Emploi, Carla Qualtrough, a affirmé en février qu'il fallait aller puiser dans les bassins de main-d'œuvre inexploités comme les Canadiens handicapés et Autochtones (Press, 2022). Au Québec, l'observatoire québécois des inégalités rapporte que le handicap constitue le principal motif de plaintes de discrimination déposées à la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2020). Il fait aussi état que plus de 20% des québécois ayant une incapacité ont déclaré percevoir de la discrimination dans le monde du travail (OPHQ, 2021). Cet observatoire proposait en 2021 les piste de solutions suivantes :

- Mettre en place des mesures d'inclusion, d'accessibilité et d'aménagement permettant aux personnes ayant une incapacité d'occuper un emploi et aux organisations de bénéficier de ce bassin de travailleurs.
- Sensibiliser et former les gestionnaires et les professionnels responsables du recrutement aux différents motifs de discrimination, biais cognitifs et préjugés ainsi qu'à leurs impacts sur la prise de décision.
- Améliorer la qualité de vie au travail des personnes ayant une incapacité qui vivent de la discrimination et de la stigmatisation entourant les demandes d'accommodements.
- Reconnaître la diversité de la main-d'œuvre et les contributions de chacun, notamment avec des critères de performance et de promotion inclusifs.

Source : Abid, R. (2021). L'accès à l'emploi des personnes ayant une incapacité : inégalité en milieux organisationnels, observatoire québécois des inégalités (en ligne)

2. Programmes socioprofessionnels

Afin de favoriser leur participation, plusieurs programmes sont offerts par les ministères de l'éducation; du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale; ainsi que celui de la santé et services sociaux. L'annexe D expose l'offre de services publics destinés au projet socioprofessionnel des personnes handicapées. Pour les fins de ce travail, seuls les programmes offerts en entreprise seront explorés. Il existe également une panoplie de programmes en milieux scolaires, des programmes dédiés aux entrepreneurs et des services d'organismes spécialisés qui favorisent l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap (ROSEPH, 2022). L'ensemble de tous les services d'aides publiques dédiés aux personnes en situation de handicap ont attiré 47% plus de personnes en 2016-2017 que par rapport à 2009-2010 (OPHQ, 2021). En 2009-2010, ceux-ci ont permis l'intégration en emploi de 23% des participants en situation de handicap, ce pourcentage ayant augmenté à 29% en 2016-2017 (OPHQ, 2021).

Qu'est-ce qui explique la hausse de participation de ce groupe de citoyens, tout comme la hausse des résultats d'intégration en emploi? Dans les deux cas, les augmentations ont été constantes et progressives. Mais aucun lien de causalité directe n'a été établi. Les programmes recensés pour les personnes en situation de handicap en entreprise se divisent

en trois grandes catégories : les programmes de préemployabilité, de formation continue et d'employabilité.

2.1 Programmes de préemployabilité

Commençons par les programmes de préemployabilité qui visent le développement des compétences socioprofessionnelles pour favoriser l'accès à l'emploi salarié. Les participants sont bénévoles mais peuvent recevoir des allocations de participation avec certains frais remboursés (transport, matériel) selon le programme. Dans cette catégorie, il y a le stage scolaire (SC), le plateau de travail (PT) et le programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS-Action).

2.1.1 Les stages scolaires

Ils impliquent des élèves du secondaire jusqu'aux étudiants de deuxième cycle universitaire. Les personnes en situation de handicap peuvent être accompagnées par des ressources spécialisées à tous les niveaux scolaires. Celles-ci ont donc un plan de stage et des notions scolaires à mettre en application en milieu de travail; elles ont un superviseur chez l'employeur et un responsable de stage scolaire. Des grilles d'évaluation sont fournies par le milieu scolaire pour encadrer l'évaluation et s'assurer que l'expérience vécue soit épanouissante. La durée du stage varie d'une journée à une année scolaire. Généralement, il n'est pas rémunéré. Cependant, avec la pénurie de main-d'œuvre, certains stagiaires reçoivent une allocation ou un salaire. Le stage scolaire relève des instances scolaires et donc, du MEES. Au secondaire, ce sont principalement des élèves de l'adaptation scolaire en formation préparatoire au marché du travail (FPT) et en formation en métier semi-spécialisé (FMS) ainsi qu'aux études internationales. Les deux

premiers interpellent particulièrement les adolescents ayant des limitations au niveau de l'apprentissage, du développement, de la dextérité et de la mobilité. La majorité aura également des besoins d'adaptation et d'accommodation en emploi par la suite. Les élèves en études internationales constituent souvent une élite en termes de capacité d'apprentissage. Parmi ceux-ci, il est toutefois possible de retrouver des personnes avec des limitations fluctuantes ou n'affectant pas l'apprentissage. Aux niveaux collégial et universitaire, les étudiants ayant des incapacités ont principalement : des troubles de santé mentale, troubles du spectre de l'autisme de haut niveau, troubles de mobilité, déficit de la vision, déficit de l'audition et des incapacités liées à la douleur.

2.1.2 Le plateau de travail (PT)

Le Plateau de travail (PT) fait référence à un service offert en collaboration avec les CISSS et CIUSSS relevant du MSSS et le marché du travail. Le PT accueille des personnes en situation de handicap physique, intellectuelle (modérée) et/ou neurologique (TSA avec DI) souvent multi-diagnostiquées et avec des conditions de santé chronique ou des problèmes graves de santé mentale. L'objectif est de fournir à cette clientèle ayant des limitations graves ou très graves, un milieu offrant des activités socioprofessionnelles. On veut accroître ou maintenir leurs habiletés relationnelles, intérêts, attitudes et habitudes de vie favorables à l'intégration à l'emploi par des activités reliées au travail. On souhaite que les participants se sentent valorisés en contribuant à leur communauté (OPHQ, 2021). Anciennement offert par les centres locaux de services communautaires, le PT est aujourd'hui de plus en plus intégré dans les entreprises, ce qui engendre certaines critiques tel qu'exposé par M Samuel Ragot en 2021 dans la revue des droits et libertés. Cet analyste

senior fait état « d'un problème de vision politique et de choix de société faits aux dépens des personnes ». Ce programme dit de préemployabilité engendre peu de transférabilité vers des emplois salariés. Selon les organismes sondés, 25% y resteraient durant plusieurs années alors que certains programmes dont : prêts, disponibles et capables engendrent de meilleurs résultats d'inclusion (Ragot, 2021). C'est assurément le cas, car dans leur rapport il est question d'histoires à succès avec des personnes ayant des déficiences intellectuelles légères ou des TSA (SQDI, 2018). Les incapacités à l'emploi ne sont donc pas de même intensité, ce qui explique la différence avec les PT. Plusieurs de ces participants ne sont pas en mesure d'offrir cinq heures de travail par jour, ni d'offrir une rentabilité de 25% pour le travail exécuté dans un environnement adapté et avec soutien constant. La majorité sont présents de 1 à 3 journées par semaine (Recyc-Dons, Estrie-Aide, Le Support, 2022). Compte tenu de ces faits, leur participation au PT est bénévole.

2.1.3 Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)

Ce programme est principalement dédié à la clientèle prestataire du programme d'aide de dernier recours ayant un besoin d'aide et d'accompagnement social. Il implique d'être en mesure de participer à une activité d'apprentissage dans un contexte non productif, vingt heures par semaine. Ce programme est administré par Emploi-Québec au sein du Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS, 2022).

Il exige que l'organisation offre des activités formatives visant à ce que la personne apprenne à mieux se connaître au niveau de son potentiel socioprofessionnel et développe les attitudes et comportements nécessaires à l'obtention d'un emploi salarié. Il est

également encouragé de leur fournir des ateliers de littératie augmentant ainsi leur connaissance de base et leur autonomie personnelle.

Des rencontres doivent également avoir lieu afin d'identifier les obstacles nuisant à l'inclusion en emploi. Des objectifs sont convenus et suivis. Le tout vise un objectif ultime, soit celui d'intégrer un emploi salarié dans une période maximale de cinq (5) ans. Durant le programme, les participants reçoivent une allocation qui s'ajoute à leur prestation de dernier recours ainsi qu'un remboursement des frais associés (transport et garderie) (MTESS, 2022). L'OPHQ, a documenté que près des deux tiers des participants à ce programme étaient handicapés même si celui-ci ne leur était pas dédié exclusivement (2021).

2.2 Formations adaptées

Malgré ce qui est offert, l'OPHQ documente qu'il manque toujours de formation adaptée afin de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et leur constat est éloquent. En effet, 10% d'entre eux mettent fin à leur formation car ils n'obtiennent pas les services et les outils adaptés dont ils ont besoin, 45% ont besoin de plus de temps pour compléter leur programme ce qui influence leur choix de carrière et 42% ont été victime d'intimidation ou ont été tenus à l'écart (OPHQ-formation, 2022). La situation est encore plus problématique en formation continue adaptée. On peut donc affirmer que non seulement il en manque, mais leur connaissance et reconnaissance par les employeurs demeure limitée. Ces formations sont notamment de niveau secondaire : métiers semi-spécialisés (FMS), attestations d'études professionnel (AEP) du MEES, programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) du MTESS et les formations sur mesure

gérées par Sphère. Aux études supérieures, il y a la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), que ce soit à la formation professionnelle (centre d'expertise en RAC), au collégial (conseil supérieur de l'éducation) ou à l'université (TELUQ). Finalement, il y a la formation continue offerte sur mesure par l'employeur. Ces formations sont décrites à l'annexe M.

2.3 Programmes d'employabilité

Pour ceux dont l'emploi rémunéré est accessible, il y a une panoplie de programmes qui facilitent leur intégration. Il est possible que les personnes qui présentent des situations de handicap avec des limitations de divers niveaux d'intensités ne puissent offrir une prestation de service suffisante pour être qualifiée d'employable par le marché du travail. L'OPHQ a documenté que seulement 17% des québécois de 15 à 64 ans ayant une limitation légère considèrent que celle-ci a un impact sur la quantité de travail ou le genre de travail qu'elles peuvent faire en emploi (OPHQ, 2022). Toutefois, cette proportion augmente rapidement avec la gravité de la limitation passant à 35% pour des limitations modérées, à 57% pour des limitations graves et à 77% pour des limitations très graves. Par ailleurs, parmi les chômeurs, ils sont 52% à affirmer que leur condition limite la quantité ou le genre de travail qu'ils peuvent faire. Serait-ce parce que les chômeurs ont en grande majorité des limitations graves ou représentent-ils les personnes avec des limitations plus légères et vivant des situations de handicap sporadiques ou cycliques? Autre fait, il y a une certaine correspondance entre l'intensité des limitations personnelles et les limitations au travail. Cependant, ce lien n'est pas causal. En effet, à titre d'exemple, une personne avec une personnalité limite peut être considérée comme ayant une

limitation légère voir aucune limitation personnelle alors qu'au niveau du travail elle a une limitation handicapante à cause des changements soudains d'humeur et d'analyse des situations, ses difficultés à être assidue et ponctuelle et sa prestation de service qui est trop variable et imprévisible. D'autre part, il peut y avoir une personne avec une incapacité grave liée à une paralysie cérébrale sans déficience intellectuelle qui peut n'avoir que très peu de limitations à son emploi car celui-ci n'est pas affecté par ses limitations personnelles. D'où l'intérêt des définitions du handicap du CRISPESH et du RIPPH qui mettent l'accent sur l'impact de l'environnement et du contexte social.

Les programmes d'employabilité ont gagné en popularité selon l'OPHQ qui fait état qu'en 2009-2010, 23 443 personnes en situation de handicap ont eu recours aux mesures et services publics d'emploi alors que cela est le cas de 34 510 personnes en 2016-2017. Il s'agit d'une augmentation de 47 % (OPHQ, 2021). Cette situation s'explique notamment par des investissements accrus pour les personnes en situation de handicap entre 2009-2010 et 2016-2017, passant d'environ 12 % du fonds de développement du marché du travail à près de 18 % (MTESS, 2019). Fait à noter, la majorité des investissements accrus a été dévoué aux services spécialisés de main-d'œuvre pour leur accompagnement en employabilité et la sensibilisation aux employeurs.

Selon l'enquête canadienne sur les incapacités, 80% des québécois en situation de handicap en emploi travaillent à temps plein ce qui est tout près de la valeur de l'ensemble des québécois en emploi à temps soit 81% (ISQ, 2017). Cette prévalence descend à 75% chez les femmes en situation de handicap comme pour celles sans limitation. De même, la gravité de l'incapacité personnelle et le pourcentage de ces personnes à temps plein sont

directement reliés négativement. Cela implique que lorsque la gravité augmente, la capacité à travailler à temps plein diminue passant de 84% pour ceux qui ont une limitation légère à 60% pour ceux ayant une limitation très grave et ces données ne représentent que les personnes en situation de handicap qui travaillent. Comme seulement 66% des personnes qui ont des limitations les déclarent, ils sont donc 33% à recevoir aucun service, accommodation ou adaptation accessible puisque l'employeur n'est pas au courant (OPHQ, 2022). Les hommes déclarent moins leur condition que les femmes. Effectivement, ils sont 58% par rapport à 72% à le faire (OPHQ, 2022). En ce sens, ils bénéficient moins des divers programmes de soutien financier à l'emploi.

Les programmes spécialisés soutenant l'employabilité des personnes handicapées au Québec sont : le programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA), le contrat d'intégration au travail (CIT) et le programme sphère maintenant avec une division québécoise qui s'adressent aux personnes en situation de handicap exclusivement.

À ceux-là s'ajoutent la subvention salariale du MTESS, la subvention d'emploi-été Canada dont ce groupe fait partie des priorités et le programme d'échanges linguistiques d'été canadiennes (YMCA) où les personnes handicapées n'ont pas un accès exclusif mais peuvent en bénéficier. Chacun d'entre eux ont notamment pour objectif de faciliter l'intégration ou le maintien en emploi des québécois en situation de handicap.

2.3.1 : Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA)

Le PSEA a pour objectif de « créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap qui, bien qu'elles puissent être productives, ont des incapacités importantes qui les empêchent d'être compétitives dans un milieu de travail

standard » (Emploi-Québec, 2014). Il vise également à favoriser le développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap afin d'amener celles qui en ont le potentiel et qui le désirent à occuper un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée ou un emploi à long terme dans un milieu de travail standard. Ce programme est accessible aux personnes ayant : « une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes » (Emploi-Québec, 2021). C'est dans le rapport du MTESS en 2018 que leur caractéristique est le plus précise :

La personne handicapée qui veut participer à un PSEA ne doit pas être compétitive dans le marché de l'emploi normal en raison d'incapacités importantes ou en raison d'obstacles sociaux importants. Les incapacités importantes font référence à la nécessité d'avoir des ajustements majeurs dans les milieux de travail. Les obstacles sociaux quant à eux indiquent la difficulté à se trouver un emploi adapté à ses capacités et besoins, les comportements discriminatoires, les préjugés et les attitudes défavorables. Ainsi, la lourdeur du handicap, le cumul de plusieurs handicaps ou un historique marqué par des échecs d'intégration en emploi sont des facteurs qui militent en faveur d'une admission en entreprise adaptée. (MTESS, 2018)

Les personnes qualifiées PSEA peuvent, dans la majorité des cas, y demeurer à vie sans aucun renouvellement ou évaluation subséquente. Un fait est qu'en 2015-2016 les personnes handicapées bénéficiant des programmes de PSEA, CIT et SS n'ont pas le même niveau de scolarité. Les participants au PSEA ont la plus faible scolarité avec 48% sans diplôme, 33% pour ceux en CIT tout comme en subvention salariale (MTESS, 2018). Leur modèle fait référence au modèle de séparation du point 1.4 présenté ultérieurement dans ce travail. Le conseil des entreprises adaptées du Québec (CQEA) confirme que les personnes en situation de handicap qui travaillent dans les entreprises adaptées ont actuellement plus de possibilités de promotions ou d'avancement en emploi subventionné

au sein des entreprises adaptées qu'en 2009. Il précise que les entreprises adaptées agissent afin de favoriser la progression des personnes en situation de handicap y travaillant vers des emplois qui leur sont accessibles en fonction de leurs capacités et de leur volonté d'apprentissage. Les autres organisations consultées (soit les organismes du mouvement d'action communautaire autonome des personnes en situation de handicap et le ROSEPH) ne pensent pas qu'actuellement, les personnes en situation de handicap qui travaillent dans les entreprises adaptées ont plus de possibilités à ces égards (OPHQ, 2021). L'annexe F détaille le programme de subvention des entreprises adaptées, son financement et le nombre d'emplois créés.

2.3.2 Contrat d'Intégration au Travail (CIT)

L'objectif du CIT est de permettre à la personne en situation de handicap d'être aussi attrayante pour l'employeur que les personnes sans situation de handicap. Le gouvernement provincial compense financièrement l'employeur soit par un soutien salarial pour intégrer ou maintenir en emploi la personne en situation de handicap et par un remboursement des frais liés aux adaptations réalisées. Le soutien salarial compense le manque de productivité et le besoin d'encadrement ou d'aide accru. Ce soutien fait référence aux incapacités à l'emploi dans son contexte particulier conformément à la définition du terme handicapé du CRISPESH.

La situation de handicap doit être considérée comme persistante et avoir un impact dans les activités courantes de la personne. Toutefois, le candidat doit répondre à au moins 25% des exigences en matière de productivité (Emploi-Québec, 2015). Les activités courantes dans ce contexte incluent les activités permettant de répondre aux besoins

fondamentaux et les tâches domestiques, de communication, d'entrée en relation et l'occupation d'un emploi. La prétention du programme est que les limitations à l'emploi influençant le manque de rentabilité vont s'atténuer avec le temps et que le pourcentage du salaire remboursé par le CIT va décroître pour éventuellement se stabiliser ou idéalement devenir nul.

Le CIT est une entente de service et non une subvention car l'employeur n'en tire aucun profit ou bénéfice. Il s'agit littéralement d'une compensation financière pour le différentiel de rentabilité de l'employé en situation de handicap par rapport à un collègue sans situation de handicap. Ce programme est donc beaucoup moins coûteux que le PSEA qui s'adresse à une clientèle ayant des besoins de soutien accrus qui expliquent et justifient le différentiel d'investissement de l'état. Le nombre de participants aux CIT varie d'une année à l'autre dans les deux sens puisque ce type de participants transfère plus facilement d'un emploi à l'autre et leurs compétences qui se développent favorisent le retrait du CIT pour une portion d'entre eux. L'annexe G détaille le contrat d'intégration au travail, son financement et le nombre d'emplois créés.

2.3.3 Sphère

C'est le fonds d'intégration pour les personnes en situation de handicap (FIPH) créé par le gouvernement du Canada qui finance les programmes PSEA, CIT et le programme de soutien financier Sphère.

Ce dernier s'adresse principalement aux jeunes (35 ans et moins) qui représentent 71% de leur clientèle. Leur clientèle a principalement des conditions neurologiques (TDAH, TSA), de la déficience intellectuelle ou un trouble de santé mentale; celles-ci

représentent 77% de leur clientèle (Sphère, 2021). Elle est également très faiblement scolarisée avec 82% d'entre elle à avoir des diplômes d'études secondaires ou moins. Leur programme permet aux personnes en situation de handicap de vivre une expérience de travail dans le but d'améliorer leur niveau d'employabilité ou leur confiance en elles, de développer des habiletés transférables, d'évaluer leurs intérêts et aptitudes après une réorientation ou de faciliter une intégration à long terme dans une entreprise. Elles peuvent aussi permettre aux personnes de consolider des acquis académiques ou de bénéficier d'une formation professionnelle adaptée. Des personnes en situation de handicap engagées à créer leur propre emploi par un travail autonome pourraient enfin recourir au FIPH pour profiter d'un soutien à leur revenu via Sphère. Les services et activités couvrent exclusivement les besoins non assumés par le CIT, mais qui sont nécessaires à l'intégration de la personne. L'aide financière peut combler différents besoins, notamment fournir de l'équipement pour l'adaptation des lieux et du poste de travail, défrayer les coûts de services professionnels (interprétariat, transcription en braille...), assurer un service de transport (OPHQ, 2021). Leur programme est d'une durée maximale d'un an et peut prendre différentes formes : rencontre avec un mentor, aide aux travailleurs autonomes ayant une situation de handicap, subvention salariale représentant une portion du salaire, il peut impliquer une adaptation pour une personne qui n'aura pas de subvention salariale par la suite, des services de professionnel et de transport pour assurer l'exploration (Sphère, 2022). L'intervention offerte peut être plus intense que le CIT mais de courte durée et cette aide est considérée comme une subvention.

2.3.4 Subvention Salariale (SS)

Ce programme de soutien financier n'est pas exclusif aux personnes en situation de handicap mais prévoit certaines adaptations pour leurs besoins particuliers. Tout comme le programme Sphère, ce programme est de courte durée. Par ailleurs, SS vise à permettre à des personnes identifiées comme admissibles une occasion d'acquérir une expérience professionnelle transférable tout en éliminant les préjugés et la discrimination dont ces personnes font l'objet.

En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, celles-ci doivent pouvoir travailler sans CIT ou PSEA à la fin du programme. Cette condition fait en sorte que les personnes en situation de handicap retenues dans ce programme vivent majoritairement des situations de handicap ponctuel, avec une incapacité variable au lieu d'avoir une contrainte persistante et une incapacité importante. L'employeur doit alors offrir un travail permettant le développement de compétences transférables, un service d'encadrement et d'aide à la recherche d'emploi dans les dernières semaines, s'il ne maintient pas en emploi la personne subventionnée via ce programme.

2.3.5 Emploi-été Canada et YMCA

Ces deux derniers programmes s'adressent aux personnes de 30 ans et moins. Ils touchent à des emplois à temps plein et s'étalent sur un maximum de 16 semaines. Les personnes en situation de handicap sont intégrées, mais ne bénéficient pas d'adaptations particulières.

2.3.5.1 Le programme Emploi-été Canada a été évalué de manière horizontale en 2019 et mettait en comparaison les caractéristiques et les résultats entre les étés 2015 à

2018 (EDSC, 2020). Ce rapport démontre que 75% des emplois offerts sont dans des OSBL, que la majorité des participants s'identifient comme femme (66%) et que la durée du programme tend à diminuer (EDSC, 2020). En effet, en 2018, 63% des emplois étaient subventionnés pour une durée de 9 semaines et moins alors qu'ils représentaient 52% des emplois en 2016. D'autre part, le programme vise notamment les populations sous-représentées sur le marché du travail. Pourtant, il n'inclut que 2,3% de personnes se considérant comme handicapées alors qu'elles représentent 13% de la population canadienne du même groupe d'âge (EDSC, 2020). Ce pourcentage a toutefois presque doublé entre 2016 et 2018 (EDSC, 2020). En ce qui concerne les résultats, environ la moitié des participants ont noté une amélioration dans leur alphabétisation, leur éducation financière, leur connaissance des technologies et leur capacité à effectuer des calculs (EDSC, 2020). Plus de 80% ont amélioré leur compétence en communication, leur réflexion critique, la collaboration et la créativité, en plus d'améliorer leur sens de l'initiative, du leadership, de l'adaptation et d'apprendre de leur erreur (EDSC, 2020). Finalement, les jeunes ont fait des économies représentant plus de 25% de leurs gains, dans une proportion de 42% chez les étudiants du secondaire et 57% pour ceux ayant des études postsecondaires (EDSC, 2020).

2.3.5.2 Le programme du YMCA est présenté simplement parce qu'il s'adresse également aux personnes en situation de handicap mais vise principalement l'échange culturel entre les étudiants de 12 à 17ans. Il est décrit à l'annexe Q en deuxième partie.

Pour conclure, les programmes présentés dans cette section sont tous liés à l'employabilité. Ils ne sont pas mutuellement exclusifs mais s'adressent à des situations

de vie variées, à des niveaux de limitations à l'emploi avec des intensités souvent différentes et à des gravités de limitations personnelles différentes. La connaissance de l'ensemble des programmes et leurs impacts respectifs constituent donc une clé pour abolir certains obstacles à l'inclusion en emploi des personnes en situation de handicap.

En ce sens, le MTESS a fait l'évaluation de l'impact des programmes SS, CIT et PSEA sur sa clientèle handicapée en 2017. Il en ressort que seulement 24,4 % des personnes en PSEA avaient complété leur programme amorcé en 2015-2016 (MTESS, 2018). Cela va de soi, puisqu'une participation terminée fait référence à la date prévue de la fin du programme et avec les objectifs convenus réalisés. Comme ce programme n'a pas de date de fin prévue dans la vaste majorité des cas, le pourcentage fait plutôt référence aux personnes qui ne souhaitent pas poursuivre dans ce programme mais qui ont atteint les objectifs. Par opposition, le 75,6% réfèreraient aux personnes qui sortent du programme car celui-ci ne correspond plus à leur situation (ex : elles prennent leur retraite, leur condition s'est détériorée...) Cela explique également pourquoi 86% des personnes de ce programme s'y retrouvent toujours 20 mois plus tard.

En ce sens, il va de soi que la subvention salariale obtienne les meilleurs taux de placement avec 70% des personnes handicapées qui ont occupé un emploi dans l'année suivant la fin de leur participation au programme et le fait que 54% d'entre elles occupent des emplois standards (non subventionnés et sans entente). Ces taux sont impressionnants mais il ne faut pas s'y méprendre car ils font référence à ceux qui ont occupé un emploi, peu importe la durée dans les 12 mois suivant la fin de la subvention salariale. Pour la société et l'état, c'est l'effet à plus long terme qui permet d'évaluer l'impact réel des

programmes d'employabilité. Le MTESS a d'ailleurs réalisé un sondage auprès d'un échantillon des participants ayant complété les programmes de 2015-2016 en juin 2017 soit en moyenne 20 mois après la fin de leur participation.

Voici ce qui en est ressorti :

Taux de présence en emploi des personnes handicapées ayant participé à un des trois programmes en 2015-2016 vingt mois suivant le début de l'étude				
Situation d'emploi	SS	CIT	PSEA	Impacts sur coûts gouvernementaux
Intégration dans un emploi sans programme	21,4	5,0	3,9	devient rentable
Retour aux études	0	4,2	0,8	plus ou moins
Maintien en emploi avec programmes	28,4			Objectif pas de programme
Maintien en emploi dans le même programme	0	78,0	86,0	Similaire ou légère diminution
Taux de personnes toujours en emploi	49,8	87,1	90,7	
Taux potentiellement en chômage	27,2	12,9	9,3	

Tableau 3 retravaillé mais source : MTESS, évaluation de l'efficacité des mesures et programmes d'Emploi-Québec financé par l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail visant les personnes handicapées (2018)

De prime abord, il semblerait que les personnes handicapées devraient toutes participer au SS car leurs chances sont meilleures d'obtenir un emploi sans aucun programme d'employabilité par la suite. Pourtant, ce n'est le cas. En effet, il faut se rappeler que seules les personnes en situation de handicap sporadique et d'intensité légère sont admissibles au SS. En fait, les résultats obtenus dans chaque programme ne peuvent pas être comparés puisque la clientèle à laquelle ils s'adressent est différente. En effet, le SS admet la clientèle la plus près du marché du travail standard alors que le PSEA ne devrait s'adresser qu'à celle ne pouvant pas s'intégrer dans des entreprises

conventionnelles au moment de leur admission à cause d'une ou de plusieurs incapacités à l'emploi substantielles, nécessitant un environnement adapté à leur situation de handicap.

Cette évaluation d'efficacité des programmes permet toutefois de faire ressortir que le programme PSEA permet à 90,7% de sa clientèle de maintenir un emploi alors que celle-ci serait autrement à la charge de l'état compte tenu de la clientèle visée. Le programme a toutefois comme prétention de permettre à cette clientèle d'aller vers des emplois sans programmes. Les questions qui demeurent sont donc : est-ce réaliste ? Si oui, sur quel horizon de temps et dans quelle proportion? Est-ce que les modalités de financement PSEA sont stratégiques pour l'état et favorisent l'atteinte de l'objectif visé?

Au niveau du CIT, l'intérêt est de savoir si parmi les 78% toujours en programme CIT, on observe une amélioration de leur compétitivité sur le marché de l'emploi, leur estime d'eux-mêmes, leur sentiment d'utilité sociale ? Si on revient au tableau des emplois en CIT et des dépenses associées à l'annexe G, on peut affirmer que c'est le moins coûteux des trois programmes par participant. Effectivement, en 2010, le SS coûtait en moyenne 7 481,25\$ alors que le CIT coûtait 6 403\$ par personnes handicapées et le PSEA coûtait 14 997\$. En 2016, les différentiels sont les suivants : SS 9 735\$, CIT 7 298\$ et PSEA 17 236\$ en dollars constants. L'ampleur des investissements par personne en PSEA justifie une analyse plus poussée de l'impact du programme sur l'ensemble de la société.

Un fait intéressant à noter est que le programme Sphère n'a pas été évalué lors de cette étude. La raison expliquant cette situation particulière est que ce programme était alors entièrement sous la responsabilité du gouvernement fédéral. Il n'a été rapatrié au

Québec qu'en 2019-2020. Les données accumulées au MTESS demeurent très récentes et n'ont pas fait l'objet de comparaison avec les autres programmes évalués ci-haut.

Ces programmes d'employabilité ont chacun leur place. Il va de soi que leurs retombées sont différentes considérant la clientèle auxquels ils s'adressent et les exigences gouvernementales face aux fournisseurs de services.

C'est avec l'ensemble des concepts définis, des obstacles décrits par les personnes en situations de handicap et des programmes disponibles qu'on peut évaluer les offres de services innovants. Cette recherche a donc pour objectif de proposer un modèle d'affaire optimal et inclusif en gestion des ressources humaines qui favorise le développement du plein potentiel des québécois en situation de handicap en contexte de travail. Elle a également la prétention de mettre en lumière les éléments clés de succès et un outil d'évaluation pour faciliter le suivi du développement professionnel des citoyens vivant des situations de handicap. Elle le fera à l'aide de concepts et théories, des obstacles réduits ou abolis et en comparant des milieux existants offrant de l'inclusion sociale à ce type de citoyens.

C'est dans cet esprit que le Recyc-Dons, entreprise d'économie sociale est choisi comme point de référence, comme étude de cas. Ce choix s'impose comme tenu l'offre de services diversifiés pour les personnes vivant avec des situations de handicap ponctuelles ou constantes. En effet, celle-ci comprend des programmes de préemployabilité, d'employabilité, de formation adaptée et d'accompagnement. Elle contribue également à éliminer certains obstacles en emploi pour ces travailleurs. Finalement, elle vise le développement de leur potentiel professionnel. L'offre du Recyc-

Dons constitue une innovation sociale étant donné l'arrimage des programmes, professionnels et des façons de faire dans un même milieu. De plus, malgré qu'elle ait obtenu une reconnaissance de ses pairs et de professionnel, le modèle n'a jamais été comparé ou analysé scientifiquement d'où l'intérêt de cette recherche.

3. Élaboration de la problématique

Heureusement, les personnes en situation de handicap sont de plus en plus nombreuses à vouloir participer au marché du travail même si elles demeurent sous représentées par rapport à ceux n'ayant pas d'handicap. Pourtant, une disparité nette existe toujours. Selon l'office des personnes handicapées du Québec (2019), leur taux d'inactivité est de 38.7% chez les 25 à 64 ans vivant avec une incapacité par rapport à 16.1% pour la population en général du même groupe d'âge. Ces personnes avec incapacités affirment à 62% avoir vécu du découragement, de la formation ou de l'expérience inadéquates, être découragés par leur état de santé (44%), avoir peu d'emplois disponibles (22%), plusieurs tentatives précédentes de recherches d'emploi ayant échouées (23%) (OPHQ, 2021). En annexe A se trouve le tableau des obstacles à l'emploi et les éléments qui ont découragé les personnes à chercher du travail selon l'enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 et exposé par l'OPHQ en 2021. Selon cette enquête canadienne, une personne ayant une incapacité est celle dont les activités quotidiennes sont limitées en raison d'une maladie chronique ou d'un problème de santé. Du point de vue de la scolarisation, 24,1% des personnes ayant des incapacités sont sans diplôme d'études secondaire contre 15,8% pour celles n'ayant pas d'incapacités (OPHQ, 2020). Cette condition a un impact sur leur taux d'activité car, selon les données statistiques sur le Québec Économique en 2020, 20,3% des personnes sans diplôme

d'études secondaires sont actives contre 56,6% ayant un diplôme d'études secondaires et 70,8% ayant un diplôme post-secondaire. De même, plus la personne a une incapacité importante, plus sa disponibilité pour un emploi diminue en termes d'heures, mais également sur la quantité de travail et le genre de travail pouvant être accompli (OPHQ, 2020). L'annexe H présente un portrait de la scolarisation des québécois de 15 ans et plus en 2017 selon qu'ils aient une incapacité ou pas, puis brosse un portrait de la scolarisation par type d'incapacité. On y retrouve aussi la répartition des élèves handicapés ou rencontrant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA), les outils et services offerts et finalement les conséquences sur leur scolarisation. D'autre part, il est important de noter que c'est au Québec que la divulgation de l'incapacité à l'âge adulte est la plus faible au pays et où l'écart entre les taux d'emploi de ceux ayant des incapacités par rapport à ceux n'en ayant pas est le plus élevé (OPHQ, 2021). Par opposition, c'est dans les prairies et l'Ouest Canadien où l'écart est le plus faible. Serait-ce parce que ces provinces ont davantage d'emplois pour les personnes sous-scolarisées? Chose certaine, la discrimination demeure bien présente au Québec selon Bellemare et coll. 2017 qui ont démontré que le fait de divulguer une incapacité liée à la mobilité réduisait de 50% les chances d'obtenir une entrevue.

L'enjeu est donc celui de la participation active de plus de personnes vivant avec des réalités différentes et en situation de handicap selon le RRIPH dans le respect de celles-ci tout en leur offrant des possibilités de développer leur potentiel. Elles sont plus de cinq cent mille (500 000) au Québec sans emploi selon l'OPHQ 2017. Elles sont également autant à avoir des besoins d'aide technique ou pour leur activité de la vie quotidienne

(OPHQ, 2017). Ainsi, le contexte de l'emploi ainsi que les coûts financiers et sociaux de la pandémie du COVID-19 et des aînés plus nombreux en proportion favorisent l'inclusion du plus grand nombre des 15 à 64 ans afin de combler les postes disponibles et réduire au maximum les coûts sociaux directs et indirects des personnes ayant des réalités différentes (santé et service sociaux, assurance emploi, assistance emploi, solidarité sociale, ...) entre 16 et 65 ans (Meloche-Holubowski, 2021). Cette étude vise à analyser un modèle de développement du potentiel socioprofessionnel de la population en situation de handicap en contexte de travail afin qu'il devienne un modèle d'inclusion innovant, performant et reconnu en partenariat avec les instances gouvernementales et l'économie sociale au Québec.

4. Définitions et concepts

4.1 Définition de Handicap

Afin d'amorcer ce questionnaire, il est impératif de débiter par la définition du concept de handicap pour lequel il n'y a toujours pas de consensus international. En effet, selon l'OMS : « est handicapé un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromis » ... (Camberlein, 2015). Dans la même lignée, le Canada a adopté la définition de l'OMS (2001) qui est inspirée de chercheurs québécois qui définissent :

Les habitudes de vie comme celles qui assurent la survie et l'épanouissement d'une personne dans sa société tout au long de son existence. Ce sont les activités quotidiennes et domestiques ainsi que les rôles sociaux valorisés par le contexte socio-culturel pour une personne selon son âge, son sexe et son identité sociale et personnelle.

Ainsi, le handicap est le résultat d'une interaction entre la personne et son environnement, physique ou social et se traduit par une difficulté à accomplir ses habitudes de vie, en fonction de son âge, son sexe, etc. En 2006, l'Organisation des Nations-Unies (ONU) a adopté la Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap (CDPH). On y trouve une définition du handicap mettant l'accent

sur la réduction des inégalités résultant de l'interaction entre les incapacités des personnes et les obstacles environnementaux. Cette définition est cohérente avec le modèle de développement humain – processus de production du handicap MDH-PPH. Celui-ci a été développé par le Réseau international du processus de production du handicap (RIPPH) établi au Québec qui définit :

Le handicap comme le résultat d'une interaction entre la personne et son environnement, physique ou social, et se traduit par une difficulté à accomplir ses habitudes de vie, en fonction de son âge, de son sexe,...

Les habitudes de vies étant celles qui assurent la survie et l'épanouissement d'une personne dans sa société tout au long de son existence; activités quotidiennes, domestiques et les rôles sociaux valorisés par le contexte socio-culturel pour une personne selon son âge, son sexe et son identité sociale et personnelle.

Par ailleurs, selon la Loi québécoise assurant l'exercice des droits des personnes en situation de handicap en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, c. E-20.1, article 1. g), une personne handicapée est :

Toute personne ayant une **déficiences** entraînant une **incapacité significative et persistante** et qui est sujette à rencontrer des **obstacles** dans l'accomplissement d'activités courantes.

L'OPHQ détaille cette définition en faisant référence au RIPPH. En ce qui a trait à l'incapacité, elle peut être motrice, intellectuelle, de la parole ou du langage, visuelle, auditive ou associée à d'autres sens. Elle peut être reliée à des fonctions organiques, ou encore, liée à un trouble du spectre de l'autisme ou à un trouble grave de santé mentale.

Par ailleurs, le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH) précise et définit la personne en situation de handicap comme suit :

Les personnes en situation de handicap sont celles qui font face à des obstacles qui limitent leur participation sociale et leurs possibilités

d'interaction avec leur environnement. Temporaire ou permanent, le handicap peut être de nature intellectuelle, sensorielle, physique, psychique ou sociale. Il n'est pas nécessaire d'être infirme pour se retrouver en situation de handicap. Tout le monde, à un moment ou un autre de la vie, peut se retrouver dans une situation de handicap.

Notons que les définitions de l'OMS, du RIPPH et du CRISPESH incluent l'impact de l'environnement. Le CRISPESH comme l'OMS clarifient que les incapacités significatives peuvent être temporaires ou permanentes. Le RIPPH et le CRISPESH sont des organisations spécialisées dont les assises sont situées au Québec. Le RIPPH est établi depuis 1986 sous la forme d'une OBNL privée et est devenue internationale en 1998 (Registraire des entreprises du Québec, 2022). Le CRISPESH est aussi sous forme d'OBNL privée, qui existe depuis 2015 et est issue d'une collaboration entre le Cégeps du Vieux Montréal et le Collège Dawson.

Compte tenu que ce travail porte sur le développement socioprofessionnel et inclut donc la réalisation des rôles sociaux et la participation sociale, tout comme le caractère évolutif de la condition des limitations, c'est la définition du CRISPESH qui est retenue.

4.2 Limitations fonctionnelles

Les termes associés aux limitations viennent du secteur de la santé publique. Pour les définir, on utilise des grilles et des indicateurs. L'institut national de santé publique du Québec (INSPQ) en publie trois : les limitations d'activités, l'incapacité et les problèmes de santé fonctionnelle via l'initiative sur le partage des connaissances et le développement des compétences (IPCDC). L'IPCDC a été créé en 2006 pour assurer le partage des connaissances et soutenir les changements sur le plan local (Chamberland & Jobin, 2010).

Dans leur fiche extraite du bureau virtuel de l'IPCDC et produite par Monsieur Philibert en 2010,

limitations d'activités sont :

personnes ayant répondu « parfois » ou « souvent » à au moins une des quatre questions ((a), (b), (c) ou (d)) suivantes : « Est-ce qu'un état physique ou un état mental ou un problème de santé de longue durée réduit la quantité ou le genre d'activités que vous pouvez faire (a) à la maison? (b) à l'école? (c) au travail? (d) dans d'autres activités, par exemple dans les déplacements ou les loisirs? » (les réponses possibles sont « parfois », « souvent » ou « jamais »)

l'incapacité est :

personnes ayant répondu « parfois » ou « souvent » à la question suivante : « Avez-vous de la difficulté à entendre, à voir, à communiquer, à marcher, à monter un escalier, à vous pencher, à apprendre ou à faire d'autres activités semblables? » (Les réponses possibles sont « parfois », « souvent » ou « jamais ») (OPHQ, 2018)

et les personnes ayant des problèmes de santé fonctionnelle sont :

celles qui ont un score inférieur à 0,89 sur l'indice d'état de santé (IES; en anglais, Health Utility Index ou HUI), soit le seuil qui distingue les incapacités graves et modérées des incapacités légères et de l'absence d'incapacité. L'IES est construit à partir des réponses à 31 questions portant sur huit attributs (vue, ouïe, parole, mobilité, dextérité, connaissance (c.-à-d. mémoire et pensée), émotions ainsi que douleur et inconfort) et il représente un état de santé global par un score situé théoriquement entre 0 (décès) et 1 (santé parfaite).

Ces trois indicateurs sont interreliés et leur proportion est évaluée dans le cadre de l'enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC, 2007). On y note sans surprise que les trois indicateurs augmentent avec l'âge. Avant 65 ans, les limitations d'activités sont plus importantes que les incapacités, sauf pour les hommes âgés de 45 à 64 ans où on observe que les deux indicateurs sont similaires. Chez les 12 à 64 ans les problèmes de santé fonctionnelle sont plus présents que les limitations d'activités.

Compte tenu que ce travail porte sur l'employabilité et le potentiel professionnel, il fera référence au concept de limitation dans les activités sociales et de travail affectant la condition d'handicap des personnes. En ce sens, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) a proposé un cadre de référence pour l'incapacité au travail qui tient compte des interactions entre l'individu, de l'environnement de travail, du système assurantiel et législatif, du système de la santé, de l'environnement social et de la société. Il est présenté à l'Annexe I et se lie parfaitement à la définition du handicap du CRISPESH.

Le terme personne en situation de handicap sera donc employé par opposition à personnes handicapées qui présupposent que ce sont seulement les caractéristiques de la personne qui font d'elle une personne handicapée omettant l'impact de l'environnement et de la culture tel que considérés par l'IRSST.

4.3 Développement du potentiel professionnel

Commençons par définir le contexte dans lequel le potentiel peut se développer. Selon Karolewicz, il faut un système participatif et responsabilisant (2010). Dans la même veine, St-Onge et al. (2013) réfère à l'adéquation entre l'individu et l'organisation au niveau des valeurs qui favorise la mobilisation, la rétention et la performance au travail (2013). Au niveau organisationnel, Barrett fait état que la démocratie organisationnelle (le nous), le développement des ressources humaines, la cohésion interne, la bienveillance externe et des valeurs clairement définies qui permettent aux entreprises de mieux naviguer dans la complexité d'aujourd'hui (2017).

Le concept de potentiel professionnel fait référence aux capacités dont dispose un individu ; ses traits de personnalité, ses forces, ce qu'il pourrait réaliser dans des conditions optimales et avec des apprentissages. Karolewicz le décrit comme « le virtuel de l'individu, ce qui ne se voit pas mais qui se devine » (2010). Afin de faciliter l'expression du potentiel, il est préférable que la relation de travail passe de : Je te donne un travail, tu me donnes un salaire. À : j'investis dans un avenir, tu m'accompagnes dans mon développement (Karolewicz, 2010). On ajoute alors la valeur non marchande des deux parties et on peut augmenter les capitaux humains et relationnels de l'organisation. L'annexe J présente les impacts positifs et négatifs du salarié sur ces capitaux selon le type de structure. Ainsi, la structure organisationnelle, qui favorise positivement ces capitaux immatériels, est la structure organique. Celle-ci décentralise le pouvoir décisionnel en fixant des objectifs tout en octroyant toute la marge de manœuvre aux opérations. Elle est axée sur les responsabilités plutôt que les tâches. Il y a du mouvement de main-d'œuvre entre les unités de production (St-Onge et al., 2013). D'autre part, la compétence est le potentiel actualisé qui est mesurable et observable.

En gestion des ressources humaines, les compétences incluent trois composantes : le savoir, le savoir-faire et le savoir-être (St-Onge et al., 2013). On parle également des compétences génériques et des compétences techniques comme deux types distincts. Les compétences génériques sont transférables, peu importe le type d'emploi et le contexte. Elles font plus spécifiquement référence au savoir-être. Les compétences techniques font référence plus directement à l'actualisation du savoir professionnel en savoir-faire

(Coutant, 2016). Selon Lecoœur, la compétence s'explique dans un contexte par l'équation suivante :

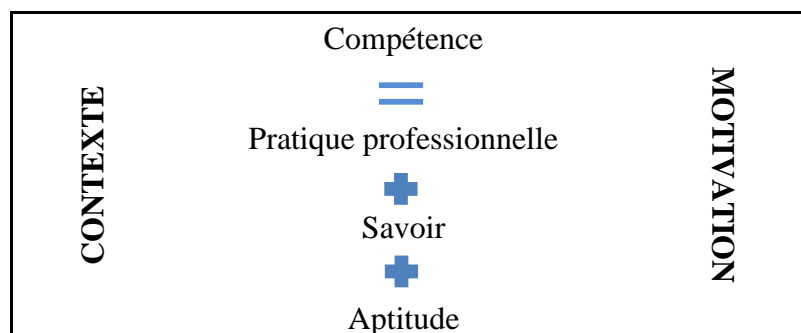


Figure 4. Équation de la compétence

source: Lecoœur, E. (2008), Gestion des compétences : le guide pratique. Bruxelles, De Boeck.

D'autre part, la compétence est aussi souvent mesurée par la performance. L'équation suivante illustre le tout : $P = (C, M, O, R)^{E=K}$ ou P = la performance, C = compétence, M = motivation, O = objectifs fixés, R = ressources allouées, $E = K$ signifie que le niveau de performance doit s'adapter à l'environnement (apprendreeconomie.com, 2022).

Par ailleurs, la notion de développement se définit comme « faire grandir, progresser, essor » (Larousse, 2022). Ainsi, puisque ce travail cherche à identifier les éléments favorisant l'émergence des compétences professionnelles chez des personnes en situation de handicap et ayant des limitations à l'emploi, la notion de potentiel est particulièrement importante. Ces personnes ont souvent eu des parcours scolaires, sociaux et moteurs moins stimulants à cause de leur condition de santé, de leur différence et des ressources allouées à leurs besoins de base, limitant le temps et l'argent dévolu à la

stimulation du potentiel. Elles arrivent donc à l'âge adulte avec des croyances limitatives sur leur potentiel professionnel. Pour augmenter leur participation professionnelle, il est impératif d'identifier leurs capacités, de mettre en place le contexte favorisant leur émergence et de leur permettre à se les approprier.

4.4 Distinction de concepts d'intégration

Les personnes en situation de handicap sont soit séparées, exclues, intégrées ou incluses en emploi. Ces concepts doivent donc être distingués. La notion la plus restrictive

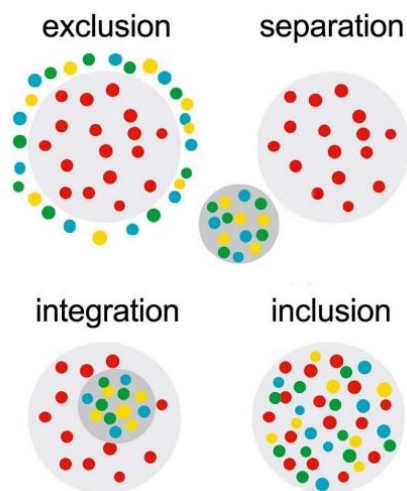


Figure 5. Différentier exclusion, separation, integration et inclusion
Source : Stefanie Trzecinski 2017, Creative Commons 4.0 International Licence, BY-NC-SA Commercial rights granted to FairShares Labs Project Partners

est l'exclusion. Dans ce cas, le marché du travail est fermé aux personnes en situation de handicap. Ce modèle était celui qui était prédominant jusqu'aux années soixante-dix (70). Au Québec comme aux États-Unis, en France et en Grande-Bretagne, on a observé l'adoption de politiques permettant de passer d'une perspective de charité à une perspective d'égalité, favorisant l'intégration sociale (Boucher, 2005). C'est en 1985 qu'une politique d'ensemble modifie le paradigme de l'intégration sociale en mettant l'accent sur les capacités plutôt que sur les

déficiences, et sur le fait que les programmes doivent s'adapter aux personnes plutôt que l'inverse (Lord et Hutchison, 1998, p.401 en annexe K).

Malgré ces intentions politiques de 1985, le modèle séparatif implique que les personnes en situation de handicap participent au marché du travail, mais dans des lieux

qui leur sont dédiés. Par exemple, des plateaux de travail inclus dans des institutions de santé ou le modèle des entreprises adaptées dont nous discuterons plus loin demeurent présentes à ce jour. Ils tendent toutefois à disparaître, car le système de la santé profite de la conjoncture de l'emploi pour que les milieux de travail les intègrent. De même, les entreprises adaptées développent de plus en plus d'équipes de travail adaptées au sein d'entreprises conventionnelles via un service de sécurité, d'entretien et d'autres types d'activités (Axia services, 2022). En ce sens, le terme convenable devient alors intégration. Étymologiquement, l'intégration vient du latin *integrare*, qui signifie « renouveler, faire participer, associer » (Scandellari, 2018). Cela signifie dans le langage commun l'adaptation d'individus « différents » à un système dit normal. Toutefois, la partie intégrée influence partiellement la partie dominante. Sinon, on parlerait plutôt d'assimilation. Cette notion vise principalement l'atteinte de standards sociaux. Il est donc question d'introduire la personne en emploi, sans en modifier le fonctionnement principal (Scandellari, 2018). Par ailleurs, l'inclusion renouvelle notre manière de concevoir les relations grâce, notamment, à la notion de capacité. Plus que jamais, nous définissons un modèle de société qui permet une implication de chacun, en tenant compte des besoins communs et individuels et une protection pour tous, dans nos différences (Suc-Mella, 2020). Ce dernier concept définit la diversité comme la norme et la pénurie de main-d'œuvre accélère sa mise en place. Dans cette étude, c'est ce modèle d'inclusion qui veut dire « travailler ensemble », pour éliminer les barrières à l'égalité pour tous, dans tous les aspects de la vie sociale. L'inclusion maximise les opportunités de prendre part au marché du travail pour tous ses membres. Elle implique de mettre en place des environnements

physiques et sociaux qui répondent aux besoins de tous, et ce, tant dans les sphères culturelles, économiques, politiques que sociales.

Favoriser et valoriser l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap, c'est reconnaître leur potentiel, l'accepter et lui faire une place. Cela signifie qu'elles sont reconnues et supportées par différentes stratégies qui leur permettent de participer en fonction de leur pleine capacité.

5. Méthodologie

La stratégie de recherche choisit pour ce travail est l'étude de cas considérant que le Recyc-Dons dont l'approche d'inclusion socioprofessionnelle est reconnue comme étant une innovation sociale dans sa région administrative (voir annexe M, reconnaissances du modèle d'affaire par son milieu). Ce cas fait également l'objet de cette recherche afin de vérifier l'impact qualitatif de cette innovation sociale par sa dirigeante. Ainsi, considérant que l'auteure est entièrement subjective dans son évaluation, elle prend un pas de recul en comparant l'approche de son organisation avec d'autres modèles en place au Québec.

Souvent, l'étude de cas permet de mieux comprendre une problématique encore peu étudiée et documentée mais dans cette recherche, l'étude de cas cherche plutôt à évaluer le cas par rapport aux écrits recensés soient la connaissance actuelle et aux modèles non évalués par l'état québécois qui présentent de nouvelles avenues. Par non évalués par l'état, cela explique pourquoi le choix des organisations visitées ne sont pas dans des entreprises adaptées traditionnelles ou des plateaux de travail bien documentés par les centres de santé et des services sociaux.

L'entrevue et la collecte d'information seront appliquées pour établir les comparaisons. Les informations ciblées proviennent d'éléments qui ont ressortis dans la littérature comme ayant un impact sur le développement socioprofessionnel. La sélection des modèles de comparaison a été faite en fonction du volontariat et de l'accessibilité des

deux ressourceries visitées (Le Support et Estrie-Aide) et des deux organismes communautaires (Groupe Probex et Parcours) œuvrant dans la participation professionnelle de personnes vivant avec des incapacités. Ainsi, cette recherche analyse d'autres offres de services au Québec et les comparera, leurs programmes, leurs résultats à celui du Recyc-Dons afin de proposer un modèle optimal du développement du potentiel socioprofessionnel de la population en situation de handicap. En effet, les résultats obtenus à ce jour par les programmes traditionnels demeurent limités et critiqués alors que la connaissance s'est développée et que le marché du travail standard démontre davantage de désir d'intégrer cette clientèle. Les personnes rencontrées dans chacune des organisations (Estrie-Aide, Le Support, Groupe Probex et Parcours) ont été les directions générales sauf chez Estrie-Aide où nous avons rencontré la directrice de la logistique et de la production qui est responsable de ce personnel en inclusion. En plus des directions, des personnes en situation de handicap ont été côtoyées ainsi que leurs collègues pour y relever leurs interactions et leurs perceptions mutuelles. Chez Estrie-Aide, nous avons eu la chance de discuter avec deux partenaires qui sont très présents à l'interne soit un intervenant du service spécialisé de main-d'œuvre qui est responsable du plateau de travail et une enseignante de centre de service scolaire affilié. Les entrevues ont été préparées à distance dans le sens où les personnes rencontrées avaient eu accès à la grille et avait eu une visioconférence pour leur expliquer l'objet de la démarche. Celles-ci ont représenté deux demi-journées pour chacune des deux ressourceries (Le Support et Estrie-Aide) et une demi-journée pour chacun des organismes communautaires (Groupe Probex et

Parcours). Le temps accordé à chaque endroit était en partie fonction de la diversité de la clientèle et des programmes offerts en inclusion professionnelle.

5.1 Hypothèse de recherche

Quels sont les éléments clés de succès pour favoriser le développement du potentiel professionnel de personnes en situation de handicap au Québec à ajouter au modèle du Recyc-Dons en contexte de travail ? L'objectif est de proposer un modèle d'inclusion innovant qui les intègre et qui peut être mis en place partout, incluant dans les milieux où la population est de 15 000 à 40 000 habitants assurant ainsi une plus grande proximité de services.

5.2 Modèle d'inclusion du Recyc-Dons

Ce modèle met en relation des programmes, des partenaires et des concepts qui créent selon l'auteur et la littérature, un environnement propice au développement du potentiel des personnes vivant en situation de handicap en contexte de travail québécois (voir le modèle à l'annexe L). La façon de faire du Recyc-Dons sera donc la référence.

Présentement, près de 70 personnes participent au programme, dont 27 salariés et 48 bénévoles internes, 60% d'entre eux vivant des situations de handicap sporadiques ou constantes en contexte de travail. Pour répondre aux besoins, le modèle intègre une multitude de programmes et de diversité d'individus qui, selon l'hypothèse de l'auteure, permet un meilleur déploiement du potentiel de chacun. Le Recyc-Dons est une OBNL en économie sociale qui est établie dans les Laurentides, à Sainte-Anne-des-Plaines, une ville de 15 000 habitants. Il opère une ressourcerie. Avec des partenaires, il a élaboré un milieu d'inclusion sociale pour tous.

Au Recyc-Dons, les personnes vivant une forme de stigmatisation à l'emploi sont nommées comme ayant des réalités différentes. Cette catégorie inclut tous ceux qui ont des limitations à l'emploi occasionnées par leurs caractéristiques ou diagnostics. En ce sens, ils incluent les personnes en situation de handicap, celles qui pourraient l'être advenant un changement probable, celles qui sont minoritaires par leur identité de genre, leur orientation sexuelle, leur arrivée récente au Québec, leur ethnie ainsi que celles qui ont des maladies qui nuisent à leur intégration en emploi et finalement celles qui sont exclues en raison de leur âge ou de leur capacité. Cette définition est donc plus inclusive et plus large. Le modèle d'inclusion utilisé permet la présence dans un même lieu de personnes de tous genres. Leur élément commun est qu'elles vivent majoritairement de la stigmatisation à l'emploi. L'organisation offre des programmes variés pour que celles-ci interagissent entre elles et qu'elles prennent conscience de leurs forces, de leurs faiblesses et de leurs compétences. Le contexte de postes et de problématiques variés favorise une place pour tous et le partage des compétences et des vécus. Les catégories d'emploi et les exigences associés y sont clairement définies. La perméabilité de l'organisation permet à des enseignants, des intervenants et des organismes communautaires d'offrir des services et de faire des liens avec la scolarisation et l'environnement privé du personnel recevant un de ses services.

Au Recyc-Dons, l'offre de programmes diversifiés permet de voir certaines personnes passer d'un programme à un autre grâce à des modèle de proximité à l'interne mais également grâce à la mise en valeur de leur capacité. Certaines passent également à d'autres emplois standards ou plus appropriés pour elles. Depuis 2020, certaines

réalisations du personnel sont mentionnées dans le rapport annuel (Recyc-Dons, 2020, 2021 et 2022). Ils sont entre quatre et sept annuellement qui ont augmenté leur potentiel professionnel ou ont obtenu des métiers semi-spécialisés.

Le leadership du Recyc-Dons en matière d'inclusion est reconnu par le pôle d'économie sociale, le CISSS et le centre de services scolaires de sa région (Annexe M). Il a pour mission d'opérer un magasin de biens de secondes mains en récupérant, réemployant, réutilisant et recyclant les biens usagés pour répondre aux besoins environnementaux et d'inclusion socioprofessionnelle des collectivités et des personnes dans la MRC Thérèse-de-Blainville, des Moulins et Montcalm. Compte tenu que ce modèle est novateur et vise à développer le plein potentiel des personnes vivant en situation de handicap sur le marché du travail, cette recherche est qualitative.

Plusieurs autres ressourceries d'économie sociale offrent de l'inclusion et du développement de potentiel professionnel en contexte de travail rémunéré aux gens en situation de handicap. Leurs éléments clés de succès méritent l'attention pour enrichir et déposer un modèle d'inclusion de qualité et actuel. De même, certains organismes communautaires offrent des programmes de stage ou d'activités de travail non rémunérés avec pour objectif de développer le potentiel professionnel de leur clientèle de personnes en situation de handicap. L'objectif est de comparer les éléments clés présents ailleurs avec ceux du Recyc-Dons afin de le bonifier. Ainsi, le modèle d'inclusion amélioré pourrait constituer une innovation en matière de développement du potentiel professionnel en contexte de travail des personnes en situation de handicap au Québec.

5.3 Échantillonnage

Son modèle d'inclusion suscite également l'intérêt d'autres organisations similaires (Annexe N). Toutefois, pendant la démarche de financement, certaines ressourceries se sont retirées du projet car elles estimaient que le volet inclusion de personnes à réalité différente prenait trop d'ampleur par rapport à leur enlignement stratégique (Dépanne-tout, Ressourcerie Beauce-Sartigan et SOS Dépannage) et deux (2) ressourceries ont vécues des changements de direction générale faisant en sorte que leurs priorités ont changé (Inter-Action-Travail, Centraide Terrebonne). Ces situations ont fait en sorte qu'il restait trois (3) ressourceries désireuses de participer : Maison de Quartier, Estrie Aide et Le Support. Compte tenu que maison de Quartier est à Jonquière (la plus éloignée), que le financement a été limité et que le temps est restreint, cette organisation n'a pas été visitée ou comparée. Il a donc été décidé de se limiter à documenter les clés de succès du modèle du Recyc-Dons, d'Estrie Aide et Le Support.

Par ailleurs, les discussions avec ces ressourceries ont fait ressortir deux organismes communautaires qui œuvrent également à développer le potentiel professionnel de personne en situation de handicap en contexte de travail sous forme de stages ou d'activités de travail non rémunérés. Ils ont été sélectionnés en lien avec leur présence près des deux ressourceries visitées. Ils seront visités pour comparer leur approche avec celle du Recyc-Dons.

5.4 Rencontres

Les rencontres dans les milieux ont été réalisées en fonction des disponibilités de chacun. Cette démarche se veut donc exploratoire. Elle ne peut pas être répliquée d'autant plus que la chercheuse est biaisée par son titre de directrice générale au Recyc-Dons, son bagage professionnel et sa condition de TSA.

La comparaison se fait sur les éléments clés provenant de la littérature exposée précédemment et incluent les moyens pris pour éliminer ou réduire les barrières à l'emploi définies par l'évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : l'emploi déposé en octobre 2021 par l'OPHQ.

Le travail vise également à documenter la mise en place d'éléments favorisant le développement du potentiel professionnel (formation continue, structure organisationnelle, cohésion interne, valeurs, perception du personnel quant à leur relation avec l'employeur) et l'analyse des impacts sur le capital immatériel (annexe J).

Afin de capter l'information, une grille d'entrevue et d'observation a été créée (Annexe O). Elles ont été remplies par l'auteur lors de visites de deux jours dans chacune des deux ressourceries.

Finalement, de courtes visites d'une heure trente minutes (1h30) ont également été réalisés dans les deux organismes communautaires (Groupe Probex de Sherbrooke et Parcours à Victoriaville) qui accueillent des personnes en situation de handicap en pré employabilité en contexte de travail. L'objectif de ces visites est de comprendre la vision

de ces organisations qui font la promotion de l'amélioration de la qualité de vie des individus. Ils ont la conviction, comme les ressourceries, qu'il est crucial de permettre aux personnes de reprendre le contrôle et le pouvoir sur leurs choix de vie et ce, par l'acquisition de nouvelles compétences et une meilleure connaissance d'elles-mêmes (Groupe Probex, 2022)!

5.5 Portée et limite

Compte tenu des choix et de la méthode employée, aucune généralisation ne pourra être faite de cette recherche. L'intérêt de la recherche demeure toutefois sa mise en relation entre les connaissances et études faites sur les clés de succès de l'inclusion et du développement du potentiel sous forme d'un modèle innovant d'inclusion professionnel pour les personnes en situation de handicap. En effet, ce travail fait un lien entre les concepts de handicap, de limitations fonctionnelles, de développement de potentiel et d'inclusion.

Dans le même ordre d'idées, la portée de ce travail est limitée au territoire québécois en lien avec les programmes, crédits d'impôt et contexte de mobilité.

Le modèle optimal devrait offrir des solutions aux recommandations 2, 6 et 7 de l'OPHQ qui a évalué l'efficacité de la politique gouvernementale : À part entière ! et dont le rapport a été déposé en octobre 2021. La recommandation #2 consiste à offrir de la formation adaptée et diversifiée partout au Québec. La recommandation #6 vise à favoriser la reconnaissance des acquis pour des métiers variés et la recommandation #7 s'attarde aux mesures complémentaires pour l'intégration et le maintien via l'identification des besoins de chacun en matière de mesures d'accommodation et d'accompagnement,

tout en vivant une expérience de travail. En effet, les mesures d'accommodation et les niveaux d'accompagnement pourraient être documentés et servir de référence aux employeurs standards du Québec.

6. Analyse des entrevues et observation

Le tableau synthèse des entretiens réalisés ci-dessous permettra de comparer les quatre modèles d'accueil de personnes en situation de handicap au modèle du Recyc-Dons. Le tableau est conçu pour mettre en relation les concepts clés qui sont ressortis dans la littérature dans chacune des organisations tel qu'établi dans la méthodologie.

6.1 Tableau 6 : Synthèse des entrevues et observations

	Caractéristiques fondamentales des organisations				
Organisation	Recyc-Dons	Estrie-Aide	Le Support	Groupe Probex	Parcours
Lieux d'opération et population de la ville	Sainte-Anne-des-Plaines, 15000	Sherbrooke (Fleurimont et Des Nations) 120 000	Victoriaville, 48 500	Sherbrooke (Fleurimont, Des Nations et Rock Forest) 140 000	Victoriaville, 48 500
Perception du handicap par le personnel responsable (paragdime de l'incapacité- Annexe K)	Orienté vers capacités, programme adapté à la personne, planification du service, but entre les mains de l'individu	Orientation vers les besoins, la personne s'adapte, service et direction pas claire mais volonté de les faire participer	Orientation vers les capacités, soutien du milieu, adaptation à la personne	Centrer sur la personne, clients participent, parcours planifié, favorise intégration de la personne,	Services organisés et planifiés, orienté sur les capacités et le maintien, impulsion donnée par les cadres
Type de situation de handicap	Ouvert à tous les types et actuellement très diversifiés (61%)	Ouvert à tous les types et mais actuellement limité (10%)	Ouvert à tous les types et mais actuellement limité (30%)	Ouvert à tous les types, tous stagiaires	Ouvert à tous les types peu de handicap physique -8, DI/ TSA 46 tous participants
Inclusion, de l'intégration ou de la séparation?	Inclusion 33 Intégration 13	Intégration 7, Inclusion 12	Inclusion	Intégration, Inclusion et Séparation	Séparation
Mode organisation du travail (St-Onge & al)	Principalement organique	Mécanique	Mécanique avec équipe en réseau	Mécanique et projet en réseau	Mécanique
Quels sont les impact des salariés sur le capital immatériel (+ ou-) (Annexe J, Karolewick, 2010)	Partage savoir, transfert d'information, fierté, notoriété, esprit d'entreprise, formation et respect	Fierté, notoriété, rétention info, esprit de chapelle et d'équipe, peu de développement, individualisme	Personnel fier, esprit de comparaison, respect direction, implication	Coopération, respect de tous, synergie, évolution, formation, mobilisation approche systémique (formateurs et formés)	Travail d'équipe, coopération, notoriété, soutien (formateurs et formés)

Attitudes du milieu (discrimination, favoriser auto-déclaration)	Auto-déclaration fréquente mais libre car visite du milieu au début et explication de notre inclusion	Sentiment de discrimination tout en sentant un accueil à l'inclusion-déclaration mitigée	Stéréotype du personnel, croit peu probable que collègues puissent avoir un diagnostic.	Milieu exclusif, projet inclusif. Plan d'autonomisation préalable	Milieu exclusif aux personnes reconnues inaptes, divulgation pour entrée
---	---	--	---	---	--

Caractéristiques du personnel et Moyens mis en place pour favoriser évolution

Organisation	Recyc-Dons	Estrie-Aide	Le Support	Groupe Probex	Parcours
Proportion personne en situation de handicap sporadique et permanente (CRISPESH)	74% salariés et 54% bénévoles total et 45 % situation handicap permanents 16% handicap sporadique	9% salariés et 23% bénévoles total (bénévole handicap permanent, salarié 3 de 6 permanents)	23% salariés (50% situation permanente et 47% bénévoles (tous situations permanentes)	100% bénévoles (80 stagiaires) avec 10 salariés accompagnateurs	100% bénévoles (participants) 6 salariés dont 1 en situation de handicap permanente)
Niveau de développement professionnel à l'arrivée	D'aucune à accomplie en passant par réinsertion	D'aucune à accomplie en passant par réinsertion	D'aucune à accomplie en passant par réinsertion	Faire tâche simple à désireux d'avoir un salaire	D'aucune à tâche simple avec besoin d'accompagnement
Partenaires internes	3 pers. CISSS, 5 enseignants chaque semaine, ITL 2-3/mois, cégep et autres sporadique	L'enseignante à l'interne savoir-être et un d'employé du SEMO (plateau travail)	aucun	aucun	aucun
Personnel dédié à l'inclusion	1 éducatrice en milieu de travail	Aucun, direction de la logistique mais non exclusif à l'inclusion	Aucun, direction mais poste non exclusif à l'inclusion	10 salariés, soutien, accompagnateurs, volet stage	3 TES, liens contrat d'affaire, adjointe administrative et direction
Programmes préemployabilité et employabilité en place	Plateau, PAAS, stagiaires, PSEA, CIT, subv sal., emploi-été, YMCA, Sphère	Plateau, PAAS, CIT, emploi-été	stagiaire CISSS, CIT	stagiaires	participants

Adaptation du travail (Annexe A)	Entre 5 à 40h/sem, 1 à 5jrs/sem, divers types de travail, tâches adaptées, rôle élaboré sur mesure	Entre 3 à 40h/sem, 1 à 5jrs/sem, divers types de travail variés facilitant arrimage	Entre 3 à 40h/sem, 1 à 5jrs/sem, divers types de travail variés facilitant arrimage	Entre 5 à 25h par semaine du lundi au vendredi, tâches variées répondantes à tous	Accès adapté, tâches adaptées, 1 à 2 jours/semaine
Accommodations offertes (Annexe A)	Information sur programmes, formation sur place, progression professionnelle valorisée, outils adaptés, complémentarité rôle éducation, santé, services sociaux, adaptation variable selon situation et évolution disponible	Formation sur place, complémentarité rôle éducation, service spécialisé présent sur place, manque de connaissance du milieu sur les programmes d'aide.	Complémentarité rôle éducation, santé par communication, progression professionnelle reconnue mais sans programme particulier, manque de connaissance du milieu sur les programmes d'aide.	Information sur aide financière, formation sur place, progression professionnelle valorisée, développement de sens à leur vie	Tâche adaptée, valorisation du rôle de travailleur, adaptation face à l'aggravation des incapacité
Moyens pour développer les compétences (pratique, savoir, aptitude) (Lecoeur, 2008)	Pratique professionnelle, formation et partage des connaissances (savoir), équipe de travail, éducatrice et littéracie pour (aptitude)	Pratique professionnelle, partage des connaissances (savoir), formation savoir-être (aptitude)	Pratique professionnelle, partage des connaissances (savoir)	Pratique professionnelle, formation et partage des connaissances (savoir), équipe de travail et accompagnateur (aptitude)	Pratique professionnelle, éducateur (savoir) et (aptitude)
Formations adaptées offertes (Annexe E)	Savoir-être et aptitude (littératie, et éducatrice en milieu de travail), apprentissage expérientielle via métier semi-spécialisé et adaptation au besoin	Savoir-être et aptitude (enseignante école aux adultes)	Transfert de connaissance pas encadré	40 min savoir-être chaque matin, formation expérientielle durant tâche de travail	Plan de suivi avec TES

Accessibilité du lieu	Lieu accessible et 2 toilettes adaptées, équipements (malentendants)	Lieu accessible et toilettes adaptées disponibles	lieu accessible, toilette adaptée	Lieu accessible, toilette adaptée, chien à support affectif	lieu accessible, toilette adaptée
Distance à parcourir (transport)	500 M à 40km. Transport à pied, vélo, transport adapté, collectif et voiture	500 M à 30 km. Transport à pied, vélo, transport adapté, collectif et voiture	500 M à 30 km. Transport à pied, vélo, transport adapté, collectif (taxi-bus- facilite usage) et voiture	500 M à 30 km. Transport à pied, vélo, transport adapté, collectif et voiture	500 M à 30 km. Transport à pied, vélo, transport adapté, collectif (taxi-bus- facilite usage) et voiture

Résultats / Évolution

Organisation	Recyc-Dons	Estrie-Aide	Le Support	Groupe Probex	Parcours
Évolution professionnelle du personnel (année 2022) durée plus de 3 mois	24% ont évolué - programme ou promotion	10% ont évolué de bénévole à salarié	7% (1 de 15) de bénévole à salarié	Documenté sur la base de l'amélioration du bien-être personnel	65% en maintien des acquis et 35% en développement
Formations acquises par le personnel interne en situation de handicap sporadique ou permanent en 2022	30% réussi 8 littératies, 4 métiers semi-spécialisés, 1 gestion cadre et 1 MBA	16% savoir-être reçu pour environ 3 des 19 personnes en situation de handicap	aucune	La leur constitue en soi une formation sur la participation citoyenne et le sens de leur vive	aucune

Il confirme d'abord et avant tout que celui du Recyc-Dons génère de meilleurs résultats en termes de développement des personnes tel que mesuré par leur diplomation (26% des formations complétées) et leur mobilité vers des défis de plus grande envergure (24%). Toutefois, ces résultats sont difficilement comparables aux résultats analysés par l'OPHQ. Cette difficulté s'exprime par le fait que le paradigme est différent. L'objectif visé n'est pas de ne plus avoir besoin de programmes mais plutôt de développer le potentiel professionnel, la confiance et l'estime de soi, afin d'assurer le développement de ce groupe significatif de citoyens. Permettre aux gens en situation de handicap professionnel d'obtenir de la formation adaptée en contexte de travail, d'être dans un milieu inclusif, de côtoyer des collègues de différents programmes permettant de se comparer et d'être inspirés constitue des recommandations de l'OPHQ dans leur étude sur l'efficacité de la politique gouvernementale : À part entière (2021). L'importance pour ces personnes de savoir que le milieu est ouvert aux professionnels qui les soutiennent sur le plan personnel assurant des plans intégrés et cohérents. L'appui de professionnels reconnus à l'interne : des enseignants du MEES, des intervenants du CISSS, du personnel du SEMO et de l'entreprise adaptée, permet une passerelle entre les milieux qui facilitent les transitions qui sont elles-mêmes adaptées à la personne. Ainsi, ce sont : le maintien, la formation, l'accession à des promotions, le passage d'un programme à un autre jugé plus stimulant qui ont constitué les indicateurs d'importance.

6.2 Constats sur chaque milieu

6.2.1 Groupe Probex

Cette organisation offre trois volets de services : hébergement, éducation et implication communautaire. L'organisation sociale a raison d'être fière de son programme de participation citoyenne qui permet concrètement à leurs stagiaires de progresser sur le plan socio-professionnel en fonction des principes d'autodétermination (Annexe T). Leur environnement permet des contextes de travail variés et stimulants (cuisine, entretien, petit paysagement, tâches industrielles et autres selon les contrats négociés). Les stagiaires sont impliqués dans leur démarche, qui tend à donner un sens à leur vie.

Ils sont présents de deux (2) à cinq (5) jours par semaine. La majorité des participants pourrait se qualifier comme PSEA même si on retrouve des personnes associées au PAAS et au CIT. Selon la direction générale, les familles ne souhaitent pas que ceux-ci soient salariés car elles jugent que ce n'est pas avantageux. En effet, il s'avère particulièrement problématique pour une personne en situation d'invalidité reconnue par n'importe qu'elle forme d'assurances privées ou publiques de travailler comme salarié ou comme bénévole dans un contexte adapté et souvent moins bien rémunéré que dans les métiers précédant leur invalidité. Il en va ainsi pour l'assurance santé et sécurité au travail, l'assurance accident sur la route et plusieurs assurances salaires privées. Pourtant, une proportion intéressante de ces personnes invalides pourrait être salariée dans des contextes précis et adaptés à leur nouvelle réalité. Ce type de personne fait partie de la clientèle de Groupe Probex. Par ailleurs, à titre d'adulte responsable et autonome, il est difficile d'écouter ce message qui dissone avec celui de souhaiter pour notre jeunesse, qu'elle

prenne son envol, contribue via le travail à notre société et la modifie par leur créativité et leurs aspirations. Pour cet organisme, un emploi salarié ne devrait pas être une fin en soi (Annexe R). Il est toutefois à noter que les activités de travail lucratives contribuent à offrir trente et un (31) logements adaptés à des prix accessibles à ceux-ci et où les locataires sont les hôtes de leur milieu de vie. Finalement, leurs stagiaires se développent en devenant plus autonomes dans leur décision, leur vie personnelle et leur capacité à faire des choix. Par ailleurs, l'objectif de favoriser le développement professionnel afin de les amener à devenir des adultes qui s'assument financièrement n'est pas adressé, ni valorisé dans cette organisation (Annexe R).

6.2.2 Parcours

Cet organisme accompagne des personnes correspondant davantage au niveau PT et stage CISSS. Plusieurs tâches ne leur sont pas accessibles. Ils favorisent le développement et le maintien des capacités via des tâches divisées, ou des parties de tâches complétées par un autre organisme ou entreprise. La majorité ne travaillent pas plus de deux jours par semaines, certains d'entre eux ne travaillant que des demi-journées (Annexe R).

Les participants ont besoin de soutien constant d'éducateurs spécialisés. Ce programme peut constituer une continuité intéressante aux adultes sortant d'une école régionale spécialisée en adaptation scolaire ou à des personnes qui ont vécu des événements affectant concrètement leur autonomie ou leur capacité à réaliser des tâches avec plus de trois mouvements. Ce milieu sépare malheureusement les participants de milieux conventionnels, plus normalisant. Cette organisation nécessite un financement pour exister et ne vise pas l'entrée rémunérée sur le marché du travail par les participants.

6.2.3 Les trois ressourceries

Estrie-Aide, Le Support et Recyc-Dons se considèrent toutes comme des entreprises d'économie sociale (Annexe P, Q, S). En effet, elles s'autofinancent à plus de 80% via leurs activités économiques qui contribuent à réduire les déchets et la pauvreté par la valorisation des biens domestiques de secondes mains. Elles les revendent à prix modique et font également des donations pour les personnes les plus nécessiteuses qui leur sont référées. Elles permettent la réduction des gaz à effet de serre liée à l'enfouissement de ces matières et à la conception d'environ 50% de ces biens qui auraient été achetés neufs autrement. Pourtant, aucune ne reçoit de rétribution pour leur apport important aux PGMR de leur milieu.

Ces entreprises d'économie sociale sont composées de personnes variées : jeunes en stages du secondaire allant jusqu'au 2e cycle universitaire, de gens en réinsertion sociale pour des raisons multiples, des aînés en besoin de socialisation et de valorisation, des immigrants, des personnes en situation de handicap ou vivant des situations d'exclusion, tout comme des travailleurs classiques. Elles accueillent leur communauté autant comme fournisseurs – donateurs que comme clients ou bénéficiaires. Elles constituent donc des milieux d'inclusion et des milieux de vie dans une communauté. Elles peuvent donc générer de l'ouverture face aux différences dans leur communauté. Ces ressourceries d'économie sociale sont plus de cent (100) au Québec (211, 2022). Elles sont de tailles variées générant de chiffres d'affaires de cinq cent milles (500 000\$) à plusieurs millions par année. Certaines sont reconnues comme entreprises d'insertion ou entreprises adaptées mais la majorité (en nombre) ne le sont pas. Ces dernières ne souhaitent pas

offrir des milieux d'insertion à court terme à leur communauté, ni offrir un milieu qui stigmatiserait leurs employés en ayant plus de 60% de ceux-ci de niveau entreprise adaptée. Cette dernière option est également problématique pour les communautés de moins de 80 000 habitants dans un rayon de quinze (15) km car cela limite le nombre de personne qui correspond au profil recherché par rapport au besoin de ce type d'organisation pour se maintenir économiquement.

6.3 Points d'intérêt à retenir

6.3.1 Adaptation du milieu et divulgation, une condition sine qua non.

Comme mentionné précédemment, une divulgation dès l'embauche de la condition de la personne facilite les adaptations en milieu de travail et la recherche du bon programme. Celle-ci n'advient que si la personne est référée par le MSSS ou le MEES et qu'une entente de confidentialité prévaut, que la personne se divulgue d'elle-même ou que ce soit une condition à la participation (Groupe Probex et Parcours). Chez Estrie-Aide, la divulgation est très faible mais elle n'est pas proposée non plus, le milieu s'y prêtant moins. En effet, leur modèle met l'accent sur la clientèle TC dont la confidentialité est protégée et très favorisée.

Chez Le Support, la divulgation est mise de l'avant pour le personnel en préemployabilité ou pour lequel la condition est évidente. Cependant, elle est beaucoup moins présente pour le reste du personnel salarié malgré l'ouverture de la direction en ce sens. Le personnel croit que seuls les collègues bénévoles vivent des situations de handicap.

Au Recyc-Dons, les communications et une murale font clairement référence à l'ouverture de l'organisation face à la différence, peu importe sa nature. Les visites pré-entrevues et le discours expliquant que plus de 60% du personnel vit avec une réalité différente semble donner de bons résultats. Cela se confirme par une importante auto-divulgateion à l'entrevue. Il est probable que le fait que certains vivent des situations de handicap en contexte de travail au poste de direction, de chef d'équipe et de vendeur, donne confiance.

6.3.2 Professionnels internes

Les deux organismes communautaires visités bénéficient d'un soutien financier important du MSSS, du PSOC et du MEES (groupe Probex). Ce financement, et le fait de ne pas salarier leurs stagiaires ou participants leur permettent financièrement d'embaucher du personnel professionnel. Leurs heures de bénévoles représentent entre 65 à 80% des heures travaillées. Leur rendement varie grandement entre 20 à 45% d'un salarié classique chez (Groupe Probex) à 5% à 10% (chez Parcours) (Annexe R).

Les ressourceries visitées ont une proportion de 20 à 35% d'heures de bénévoles par rapport aux heures travaillées totales avec des rendements allant de 5% à 80%, certains recevant de la formation au cours de ces heures. Les heures salariés représentent donc 75 à 80% des heures travaillées. La rentabilité de ces heures varie selon les programmes offerts, mais seul les programmes de subvention salariale et d'emploi-été Canada peuvent être des sources de profit chez certains.

En comparaison, les entreprises adaptées ne paient que la partie au-dessus du salaire minimum versé pour 60% de leurs salariés PSEA, ce qui leur permet de financer du

personnel d'encadrement qualifié. Pourtant, pour accueillir cette clientèle PSEA sans être une entreprise adaptée, il est nécessaire de passer par une entreprise adaptée qui est certifiée et verser environ 28% du taux horaire du salaire minimum à l'entreprise qui donne accès à ce personnel (par exemple, une agence de placement). Ce pourcentage correspond souvent à leur productivité, moins 8% pour la supervision accrue et les frais administratifs associés. Ces situations font en sorte que les salaires versés à l'ensemble du personnel de ces trois ressourceries ne sont pas compétitifs par rapport aux autres types d'entreprises (organismes communautaires, entreprise d'insertion et entreprise adaptée).

De même, cela les empêche d'offrir un accompagnement de qualité aux personnes vivant en situation de handicap qui nécessiteraient un intervenant socioprofessionnel et un agent de liaison à temps plein pour quarante personnes. Le Recyc-Dons maintient un service reconnu mais dans un contexte qui mise sur l'engagement de la direction générale et des certains piliers, fragilisant ainsi leur propre santé mentale. Il maintient également un poste d'éducateur en milieu de travail à temps partiel grâce à des projets et des soutiens de députés et de ministres. Cependant, la situation demeure précaire.

Un meilleur taux de rétention, de progrès et d'impact sur d'autres employeurs seraient notables avec une meilleure reconnaissance financière. L'agent de liaison devrait dédier 25% de sa tâche avec des partenaires référents, 40% avec des partenaires de parcours et 35% auprès de partenaires d'avenir pour le développement professionnel du personnel en situation de handicap. Leur permettre d'avoir du personnel interne permet aux directions d'investir au maximum 30% de leur tâche dans ce champ d'activité et d'assurer une meilleure distinction entre l'intervention, l'adaptation, les outils spécialisés

et l'autorité. L'agent de liaison assurerait une meilleure fluidité et suivi plus étroit des communications avec les partenaires et l'interne afin que la personne dédiée à l'intervention puisse se consacrer entièrement au développement des travailleurs à l'interne. Plusieurs ressourceries n'ont pas emboîté le pas ou le font à titre d'implication dans leur communauté, générant ainsi des résultats limités (7%) chez Le Support.

6.3.3 Formation adaptée interne

Groupe Probex a développé un plan de formation adaptée qui valorise le développement de l'autodétermination, l'autonomie, l'hygiène personnelle, les interactions sociales et professionnelles. Les formations sont quotidiennes et font partie de la routine de début de journée. L'accent est mis sur l'apprentissage collectif et le partage des connaissances dans un contexte de respect, d'ouverture et de renforcement par l'équipe de soutien. Cette façon de faire mobilise les stagiaires et pourrait augmenter le développement de la clientèle en pré employabilité et de niveau PSEA. Le programme de littératie offert au Recyc-Dons s'adresse à des personnes qui ont acquis une autonomie d'habitation ou sont en voie de le faire, donc quelques PSEA, des SS, des stagiaires qui ne sont pas associés à une école, et certains CIT. Les formations en métier semi-spécialisé (caissier, préposé au tri, préposé réception/expédition, aide-livreur, préposé à l'entretien ménager, commis de magasin) s'adressent à des PSEA pour le volet adapté et le volet ministériel s'adressant davantage aux personnes en CIT, SS, Sphère. Estrie-Aide offre à ses salariés à faible scolarité un programme de savoir-être donné par une enseignante de l'école aux adultes qui semble un mixte entre la formation de Groupe Probex et la littératie du Recyc-Dons. Il y a toutefois de l'intérêt pour aller plus loin, soit offrir des AEP en

RAC pour des postes impliquant de la vente et de la mise en marché ou de la réparation (électrique, petits moteurs, vélo, électronique). Ce dernier est offert à Sherbrooke mais l'école professionnelle n'utilise Estrie-Aide que pour le volet stage. Finalement, un programme de valoriste via le PAMT avec CSMO-ÉSAC constituent également une avenue intéressante pour le personnel polyvalent ayant de bonnes capacités d'apprentissage. L'avantage d'offrir un programme par le biais d'une entreprise d'économie sociale est que la personne obtient un salaire durant sa formation, qu'elle est en contexte de travail directement, qu'elle évolue à son rythme et que les méthodes d'apprentissage et les moyens de faire ces apprentissages peuvent être adaptés. Ce constat confirme celui de l'OPHQ et est conforme aux recommandations 2 et 6.

6.3.4 Mixité du personnel à tous les niveaux de l'organisation

Tel que prévu, la mixité des situations d'handicap, de réalités différentes, de besoins et la présence interne de ressources et programmes variés donnent des résultats intéressants. En effet, il est normal de se plaindre de notre condition. Toutefois, en travaillant avec des collègues qui ont d'autres conditions, on apprivoise davantage notre propre condition considérant celle-ci moins handicapante que celle de l'autre. Certains individus ne veulent pas être reconnus comme ayant un certain diagnostic. Le fait d'être dans un milieu mixte leur permet d'être anonymes et de côtoyer également des personnes sans aucune situation de handicap. Même pour le personnel sans situation de handicap, ce contexte de travail devient un lieu où on se décentre de soi, où on est surpris par la diversité des idées, les façons de faire, les besoins et le développement de chacun. Tous sont unanimes sur le fait que la variété des besoins, des diagnostics, des forces, des limitations

et des défis favorisent le développement de tous et permet aux organisations de réaliser des activités économiques autrement impossibles. Cette affirmation est encore plus vraie pour les trois ressourceries qui s'autofinancent à plus de 75%. Cette mixité du personnel favorise l'ouverture d'esprit, le respect mutuel et une meilleure compréhension des réalités de chacun. Il est toutefois impératif que ceux-ci soient répartis judicieusement afin d'éviter les clans, tout en protégeant les plus vulnérables et en associant positivement les différents besoins. Ainsi, dans un local de tri de vêtements, il est possible de recevoir des stagiaires, des salariés classiques, des personnes en CIT ou en PSEA (en support), et des apports ponctuels de personnel PAAS et PSEA pour des tâches spécifiques et simples selon l'intérêt et les forces de ceux présents. Les aînés peuvent supporter ce département en réparant certains morceaux de valeur et en reprenant les tissus pour les revendre. Les aînés comprennent mieux tous les diagnostics qui explosent chez leurs petits-enfants. Ils sont des personnes de référence grâce à leur bagage personnel. Ils peuvent prodiguer des conseils personnels, comprendre comment fonctionnent certains biens et simplement pour écouter. L'équipe du plateau de travail est composée de personnes qui sont des aides de choix pour plusieurs petites tâches qui sont souvent délaissées. Les PAAS sont des ponts entre le PT et l'employabilité, tout comme le PSEA qui agit comme passerelle d'entrée à titre de salarié pour certains qui en ont besoin. En progressant, certains deviennent les inspirations pour leurs collègues. Ce contexte leur permet de constater leur développement professionnel et ces derniers deviennent parfois des mentors pour ceux qui arrivent.

6.3.5 Portes ouvertures aux professionnels externes

Accueillir des professionnels d'organisations spécialisées favorise une formation reconnue, des interventions plus systémiques, une meilleure compréhension des enjeux des clients et une offre de solutions. Cela implique toutefois une gestion plus démocratique et une structure plus organique car ces professionnels ont leurs clients ou élèves au cœur de leur préoccupation alors que l'entreprise d'économie sociale doit maintenir son activité économique à un niveau suffisant pour répondre aux exigences de ses clients, ses fournisseurs et sa communauté. Ainsi, faire preuve d'ouverture, de flexibilité, d'être remis en question sont des conditions incontournables. Par ailleurs, leur présence constante assure que le développement et le respect de ces personnes en besoin d'inclusion demeurent au cœur du programme d'inclusion.

La présence de professionnels de la santé et des services sociaux permet aux deux milieux de mieux collaborer, comprendre les enjeux de chacun, de soutenir la formation interne face à certaines préoccupations et façons de faire. Ils peuvent prendre en charge des individus dont les milieux ont besoin de répit de jour en offrant une activité de travail favorisant le développement du savoir-être en société et de compétences de base à l'emploi. Le tout, dans un contexte limitant leurs frais, favorisant leur intégration, voir leur inclusion dans les locaux de ressourceries où travaillent également d'autres employés.

Les visites régulières du SEMO et autres professionnels assurent que le respect des individus demeure la priorité. En effet, c'est grâce à la formation de base et la présence ponctuelle de professionnels qu'il a été possible à Estrie-Aide d'augmenter leur impact de

11%. La nouvelle direction emboîte d'ailleurs le pas pour en faire plus avec leur désir d'offrir des FMS à l'interne.

7. Éléments de solutions

Tel que mentionné, l'objectif du présent travail était de parfaire le modèle du Recyc-Dons afin d'initier un projet pilote, puis de le proposer aux ressourceries afin de maximiser leur impact socio-environnemental partout au Québec. La version ajustée du modèle est présentée à l'annexe U. Ce nouveau modèle inclut un certain nombre de pistes de solution qui visent à améliorer le programme.

7.1 L'inclusion de tous les citoyens en besoin dans leur communauté

C'est l'élément de base à une réelle inclusion. Autrement, il faut parler d'intégration ou de séparation (les Entreprises Adaptées et certains organismes communautaires). Favoriser la mixité des besoins impliquent aussi de favoriser une offre de programmes diversifiés (Annexe U). Comme pour les bénéficiaires de solidarité sociale qui techniquement ne sont pas aptes à travailler, certains y arrivent mais nécessitent généralement des contextes adaptés, il en va de même pour des personnes en arrêt de travail ou ayant été évaluées invalides. Vient cependant un moment où certaines personnes ont besoin de socialiser, de tester leur potentiel professionnel, de regagner confiance en elles, de constater leurs nouveaux besoins d'adaptation souvent dans un milieu de travail neutre sans pression de production, sans regard d'anciens collègues ou supérieurs et très progressivement. Il peut s'agir d'une demi-journée par semaine pour commencer, de télétravail, ou de simplement se présenter à dîner dans un milieu de travail. Cette offre est

possible en ressourceurcie, moyennant une reconnaissance par l'octroi de moyens financiers pour les accompagner. De plus, il serait intéressant de permettre à la ressourceurcie de les salarier quand celles-ci sont évaluées rentables, sans les impacter dans leurs prestations et ce, en autant que leur condition d'invalidité demeure (incapacité d'offrir une prestation de travail de niveau CIT : travailler régulièrement douze (12) heures par semaine, répondre d'une pression de productivité et être constant.

7.2 Formation adaptée et continue

La formation adaptée est un élément incontournable pour le succès de milieu mixte comme le Recyc-Dons. L'accueil d'enseignants favorise la rentabilité des écoles aux adultes et peut aussi soutenir les écoles professionnelles pour certains AEP voir un DEP ou PAMT de valoriste. La possibilité de scolariser en milieu de travail augmente les taux de diplomation, assurant une plus grande stabilité en emploi et limitant les coûts de formation pour le MEES (pas de local, énergie, entretien). Les personnes en situation de handicap ont souvent besoin de contexte très adapté à leurs apprentissages : outils d'apprentissage, durée d'apprentissage de certains modules très variables, proximité du service limitant les enjeux de transport. Les ressourceurcies peuvent combler cette nécessité de flexibilité. De même, le besoin est grandissant d'offrir de la formation en emploi. Des possibilités inexploitées actuellement mériteraient d'être testées au niveau du AEP, d'une DEP ou PAMT de valoriste, de RAC pour ceux qui pourraient accéder à des programmes de niveau collégiaux ou universitaires (éducation spécialisée, gestion de commerce, majeur en gestion des ressources humaines, gestion de projets...). Des formations

adaptées et de proximité dans des villes de moins de 35 000 habitants deviennent alors possibles.

7.3 Soutien professionnel dans la transition financière

Tel qu'exposé dans les obstacles à l'emploi par l'OPHQ, les résultats au SimulCalcul du MTESS et l'analyse faite dans ce travail, on constate que l'individu gagne financièrement à devenir salarié. Toutefois, la transition, particulièrement lors de la première année, est exigeante : démarche pour certains programmes, délai de démarrage des programmes de soutien, versements du salaire et des prestations diverses avec des modalités plus difficiles à gérer personnellement pour la vaste majorité des participants.

Si les ACEF pouvaient offrir un accompagnement pour remplir les formulaires, pour soutenir financièrement le changement de la gestion financière et rassurer les proches que la démarche est profitable, tout le monde y gagnerait. Les conseillers pourraient venir régulièrement dans nos ressourceries et offrir par le fait même leurs autres services à la communauté. Il est capital que ce service soit offert par un partenaire externe afin de représenter le marché du travail et le respect de la vie privée face à l'aspect financier. Toutefois, ceux qui auront accès au nouveau programme de revenu de base devraient mieux vivre cette transition sur le plan financier car ils auront des avantages à court terme. Ils pourraient tout de même bénéficier d'un soutien dans la gestion de leur finance.

7.3 Professionnel interne et réévaluation aux 5 ans maximum

Pour demeurer dans un programme en économie sociale, les individus en situation de handicap qui sont en préemployabilité doivent démontrer l'utilité du programme donc qu'ils se développent. Le service de maintien des capacités devrait être dévoué aux

milieux dont la mission est financée, tel que Parcours, qui joue un rôle important en ce sens. Au niveau du PSEA, le programme en soi favorise des résultats médiocres de transition vers le CIT ou des emplois standards du fait de ses caractéristiques.

Un individu qui se qualifie dans ce programme parce qu'il a été démontré qu'il ne peut pas offrir une prestation de travail dans un contexte standard de travail peut souvent y demeurer à vie, sans révision, avec le même taux de subvention. Pourtant, d'une part, la loi exige que les employeurs mettent en place de adaptations acceptables au contexte de travail en fonction de leur capacité financière. D'autre part, un individu en PSEA fournit tout de même un certain rendement professionnel allant de 15 à 80% selon le handicap, le contexte fourni, l'expérience et les compétences développées. Il va de soi que l'individu augmente son rendement les premières années pour atteindre éventuellement un plateau comme n'importe quel employé. Ainsi, les salariés PSEA pourraient davantage être considérés comme des CIT spécialisés avec des besoins d'adaptation plus intenses nécessitant des ententes impliquant le manque de rentabilité, le besoin de supervision accrue et les coûts liés aux adaptations nécessaires (équipement, condition de travail, outils adaptés...). Dans ces conditions, il est fort probable qu'au moins 20% des individus qualifiés PSEA passeraient au niveau CIT dans une période d'environ cinq (5) ans, surtout dans des entreprises d'économie sociale offrant une multiplicité de programmes d'employabilité qui bénéficierait de professionnels internes.

C'est justement sur le maintien des professionnels internes qu'on doit mettre l'accent pour guider et soutenir le personnel en situation de handicap en cheminement. Ces gens qui ont à cœur de transmettre leur métier sans être des enseignants de métier.

Ces gens qui ont le cœur ouvert sur l'autre sans le juger et qui cherchent à découvrir l'autre et aiment l'humain profondément. Ces gens méritent d'être reconnus financièrement pour leur apport important dans leur métier mais comme transmetteur de connaissance pour le bien commun et l'émancipation de ceux qui apprennent autrement. Ainsi, les économies faite par l'état de par l'évolution du personnel pourraient être réinvesties dans le salaire du personnel d'encadrement.

Avec des évaluations du développement des compétences génériques, l'évaluation 360 (EPSI, 2022) pourrait confirmer cette évolution et une prime de rendement à l'entreprise pourrait être attribuée pour reconnaître le travail effectué. Le coût des professionnels financés par l'état pourrait être absorbé par le fait que l'employeur assumerait une partie du salaire des PSEA et que 20% de ceux-ci passeraient en CIT, réduisant d'autant plus leur coût étatique à long terme. De plus, une fois en programme CIT, l'individu gagne en autonomie professionnelle et devient un employé potentiel pour n'importe quel employeur.

Cette logique est déjà en place dans le programme pour les entreprises d'insertion (EI) en ce qui a trait à un financement pour le personnel d'encadrement. Comme l'organisation subit un moins haut taux de roulement et que la formation peut être en partie fournie par les institutions existantes, le coût de cet encadrement serait bien inférieur à ce qui est offert aux EI. N'est-il pas souhaitable qu'un maximum de personnes adultes accède au marché du travail légal avec un maximum de rentabilité et d'autonomie professionnelles?

Le Recyc-Dons est un bon milieu pour adapter et tester l'utilisation d'une évaluation 360 chez des individus en situation de handicap qui arrivent, après 3 ans et 5 ans d'ancienneté. Par ailleurs, juste la présence des divers professionnels de l'externe génère beaucoup de questionnement sur le programme dans lequel se trouve leurs clients respectifs. Cela fait en sorte que le Recyc-Dons peut difficilement maintenir une personne dans un programme qui ne lui correspond pas et favorise la renaissance de leur développement.

7.4 Diffusion des résultats et sensibilisation

Les SEMO handicapés agissent comme spécialistes d'intégration en emploi des individus en situation de handicap. Les ressourceries sont des acteurs économiques du milieu. Elles transigent avec des entreprises privées de leur milieu. Elles participent autant aux tables de concertation pour le développement social, qu'elles participent aux activités de leur chambre de commerce et de l'industrie côtoyant ainsi la communauté d'affaires. Leur compréhension à titre d'employeur et leur inclusion peuvent favoriser l'ouverture chez les autres employeurs. Les ressourceries peuvent également sensibiliser les employeurs locaux à l'importance de pouvoir offrir des conditions gagnantes et la simplicité de certaines d'entre elles. De l'importance d'analyser leur capacité à accueillir ce type de travailleurs et d'utiliser l'accompagnement afin de vivre un succès pour les deux parties.

En parallèle, les ressourceries dépendent des donations de leur communauté à titre de fournisseurs des matières premières dont l'arrivage varie selon les saisons, le développement de sites de vente en ligne et les situations économiques, ce qui implique

une grande flexibilité dans ces organisations dont les clients ont des besoins variables selon les saisons, leur condition économique et leur classe sociale. Les gestionnaires de ces entreprises doivent donc être constamment à l'affût des variations pour ajuster leurs équipes de travail, leurs enlignements, la disposition de leur plancher de ventes, leur entreposage et leurs promotions. L'agilité de ces organisations facilite l'inclusion de tous.

8. Conclusion

Les personnes en situation de handicap sont très variées et ont des besoins différents même au sein d'un même diagnostic. Leur situation de handicap peut ne pas s'avérer un handicap dans certains contextes de travail tout comme devenir invalidant dans d'autres contextes. Cette situation de handicap en contexte de travail peut être permanente, ponctuelle, cyclique ou sporadique et de gravité variée. Ces nouvelles perspectives du handicap exigent beaucoup de souplesse, d'agilité interministériel, tout comme une grande rigueur pour assurer une gestion saine, éthique et équitable. Les milieux ouverts aux professionnels représentant des intérêts ministériels variés, aptes à offrir des postes et des horaires de travail variés, nécessitent des niveaux de scolarité de niveau primaire à universitaire de 2e cycle, le tout dans des conditions adaptées.

Les milieux sans but lucratifs en économie sociale qui répondent aux besoins environnementaux de leur communauté et qui agissent comme catalyseur tout en étant beaucoup plus transparents au niveau de leurs pratiques, impacts, états financiers et projets d'avenir sont des atouts pour la communauté. Ces organisations trient les biens domestiques usagés reçus en donation et les revendent dans un souci environnemental favorisant systématiquement la localité, le réemploi, le recyclage et la valorisation, évitant ainsi d'enfouir des centaines de milliers de tonnes métriques annuellement. Ce modèle d'inclusion permet d'opérer une ressourcerie qui contribue à la réduction de l'empreinte

des biens et qui augmente le pouvoir d'achat de notre collectivité en assurant le développement d'une société plus inclusive, plus résiliente et équitable qui reconnaît l'importance du travail de tous. D'ailleurs, le modèle d'affaires en inclusion socio-professionnelle ajusté en tenant compte des éléments mentionnés dans l'analyse se retrouve à l'annexe U. L'avantage pour les citoyens différents est un service de proximité, permettant leur formation continue et de l'accompagnement de proximité tout en étant salariés ou en étant inclus dans des milieux non stigmatisants. Par leur présence dans des milieux d'inclusion ouverts à la population; ceux-ci prennent connaissance de leur capacité en emploi et de leurs étonnantes compétences, ce qui augmente l'ouverture sociale de la communauté. Ce modèle ajusté constitue donc une façon de répondre aux besoins de nos communautés d'aujourd'hui en matière d'inclusion socio-professionnelle principalement pour les personnes en situation de handicap en contexte de travail.

Annexe A : Obstacles vécues par les personnes en situation de handicap

Liste des principaux obstacles

Catégorie	Obstacles
Développement de l'employabilité, intégration, maintien en emploi et progression de carrière	<ul style="list-style-type: none"> - Les personnes handicapées en emploi et leurs employeurs n'ont pas l'information suffisante au sujet des différents programmes et sources de financement possibles en matière de formation en emploi. De plus, l'accès des personnes handicapées à de la formation en entreprise ou aux formations qualifiantes offertes pour le développement des compétences est à parfaire. - Les besoins liés au développement de l'employabilité des personnes handicapées, à leur intégration, à leur maintien en emploi et à l'amélioration de leur niveau de qualification ne sont pas suffisamment reconnus par les milieux de formation et de travail. - Les activités socioprofessionnelles ne permettent pas de faire reconnaître les expériences acquises et les habiletés développées par les personnes handicapées participantes. - La complémentarité des rôles et des responsabilités en matière de développement de l'employabilité, d'intégration et de maintien en emploi entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que de l'emploi est à parfaire. - L'adaptation de l'organisation du travail pour tenir compte de l'apparition ou de l'aggravation des incapacités d'une personne en emploi n'est pas toujours assurée. L'adaptation découlant de changements dans l'exécution de tâches effectuées par une personne handicapée en emploi n'est pas toujours réalisée. - Les employeurs connaissent peu les responsabilités et les obligations qui leur incombent à l'égard du maintien en emploi. Même lorsque ces obligations sont connues de l'employeur, les mesures à appliquer ne sont pas toujours faciles à identifier en raison de la diversité des besoins des personnes handicapées. - Malgré l'obligation qui leur est faite à l'intérieur du programme de soutien aux entreprises adaptées, ces entreprises n'ont pas toujours mis en place les politiques et les moyens favorisant

la progression en emploi et la mobilité professionnelle des personnes handicapées au sein de l'entreprise adaptée ou vers un milieu de travail standard.

Obstacles aux démarches d'intégration en emploi

Tableau 10

Obstacles qui ont découragé les personnes de chercher du travail¹, population de 15 à 64 ans avec incapacité inactive², Québec, ECI de 2017

	%
Réserves quant à l'environnement que constitue le marché du travail	55,0
<i>Sa formation ou son expérience n'est pas adéquate pour le marché du travail actuel</i>	28,5
<i>Ses tentatives précédentes pour trouver du travail ont échoué</i>	23,4
<i>Il y a peu d'emplois disponibles dans sa région locale</i>	21,9
<i>A subi de la discrimination dans le passé</i>	16,9
<i>A rencontré des problèmes d'accessibilité au moment de postuler pour un emploi</i>	10,1
<i>Manque de transport adapté</i>	8,6
État de santé	43,5
Programmes d'aide, de soutien et au revenu	22,7
<i>Perdrait l'aide financière additionnelle (par exemple : l'assurance médicaments ou l'aide au logement)</i>	15,9
<i>Son revenu d'emploi escompté serait inférieur au revenu actuel</i>	13,7
Circonstances personnelles (autre que l'état de santé)	20,9
<i>Ses responsabilités familiales l'empêchent de travailler</i>	13,6
<i>Sa famille ou ses amis l'ont dissuadée d'aller travailler</i>	8,4
Autre obstacle	10,2

1. Une personne peut avoir rencontré plus d'un type d'obstacle.

2. Excluant les personnes qui n'ont jamais travaillé à un emploi ou à une entreprise et qui ne sont pas limitées dans la quantité ou le genre de travail qu'elles pourraient faire dans une entreprise ou dans un emploi à cause de leur état.

Source : OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2021).
Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : l'emploi, Drummondville, Secrétariat général, communications et affaires juridiques, L'Office, p.21

Données de : Statistique Canada. (2017). Enquête canadienne sur l'incapacité.

Annexe B : Programmes financiers pour les personnes en situation de handicap

Nom du programme	Pour qui	Durée	Particularité avec revenu d'emploi	Montant prestation 1 adulte	Sources
aide sociale (contrainte temporaire)	adultes hors du travail pour des raisons de santé temporaires (- de 1 an) et répondant aux critères de l'aide sociale	durant toute l'invalidité mais arrêté si retour au travail	emploi 200\$ / mois puis réduit de 1\$ pour chaque \$ excédant	726\$ / mois et contrainte temporaire = 144\$ / mois = 870\$/mois	https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-sociale-et-solidarite-sociale/information-aide-financiere/montants-prestations-aide-sociale
solidarité sociale (contrainte sévère)	adultes inapte au travail pour plus d'un an et répondant aux critères de la solidarité sociale	jusqu'à 65 ans si toujours prestataire	emploi 200\$ / mois puis réduit de 1\$ pour chaque \$ excédant	1 138\$ / mois ou pour ceux sur le programme 66 mois / 72 mois 1 400\$ /mois	Montants des prestations de solidarité sociale chaque mois Gouvernement du Québec (quebec.ca)
revenu de base (janvier 2023)	adultes en contrainte sévère plus de 66 mois des 72 derniers mois et répondant aux critères de la solidarité sociale	jusqu'à 65 ans si toujours prestataire	emploi 200\$ / mois puis réduit de 0,55 \$ pour chaque \$ excédant un premier 13 656\$	1 475\$ /mois	https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-sociale-et-solidarite-sociale/information-aide-financiere/montants-prestations-solidarite-sociale
prestation d'invalidité (RRQ)	adultes admissibles au programme délais de carence de 3 mois (assurance-emploi maladie)	jusqu'à 65 ans si toujours prestataire	emploi 19 656\$ /an puis coupure (si sorti du programme, facilitation de retour - de 24 mois)	max 1 463,83\$/ mois et imposable	Retraite Québec - Paiement de la rente d'invalidité (gouv.qc.ca)
prestation d'invalidité (SAAQ)	accidentés de la route hors du cadre du travail.	peut durée à vie	aucune information à ce sujet	90% du revenu probant ou réel. Max 88 000\$ imposable se réduit à 65 ans	Remplacement du revenu après un accident de la route - SAAQ (gouv.qc.ca)
prestation d'invalidité (CNESST)	accidentés au travail	jusqu'à 1 an après la fin de l'invalidité ou jusqu'à 68 ans	aucune information à ce sujet	90% du revenu probant ou réel. Max 88 000\$ imposable se réduit à 65 ans	Indemnité de remplacement du revenu Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
assurance -emploi maladie	travailleur devant arrêter pour des raisons de santé	15 semaines	aucun travail	55% du salaire ou 638\$/semaine	Prestations de maladie de l'assurance-emploi : Ce qu'offrent ces prestations - Canada.ca
assurances invalidités privés ou collectives	travailleur devant arrêter pour des raisons de santé	jusqu'à 65 ans si toujours prestataire	aucun travail	% du salaire brut, courte et longue durée	selon le programme (voir votre responsable)
Prime au travail adapté	personnes handicapées au sens du formulaire T2201 qui bonifie la prime au travail	revenu d'emploi entre 1 200\$ et 34 125\$/ an	exclusif à ceux qui ont un revenu de travail et varie selon revenu	augmente jusqu'à 1 974\$/an puis diminue jusqu'à 0\$ (sans handicap max 1 025,21\$)	Montant des crédits d'impôt relatifs à la prime au travail Revenu Québec (revenuquebec.ca)
Allocation canadienne aux travailleurs handicapés	personnes handicapées au sens du formulaire T2201 qui bonifie ce programme	revenu d'emploi entre 1 200\$ et 37 044\$/ an		augmente jusqu'à 2 115\$ / an puis diminue jusqu'à 0\$ (sans handicap max 1 395\$)	Allocation canadienne pour les travailleurs – Montant que vous pouvez vous attendre à recevoir - Canada.ca
Crédit d'impôt fédéral / personnes handicapées	personnes handicapées au sens du formulaire T2201 qui bonifie ce programme	tous les adultes	fixe	8662\$ en crédit d'impôt fédéral (non remboursable)	Crédit d'impôt pour personnes handicapées (CIPH) - Canada.ca

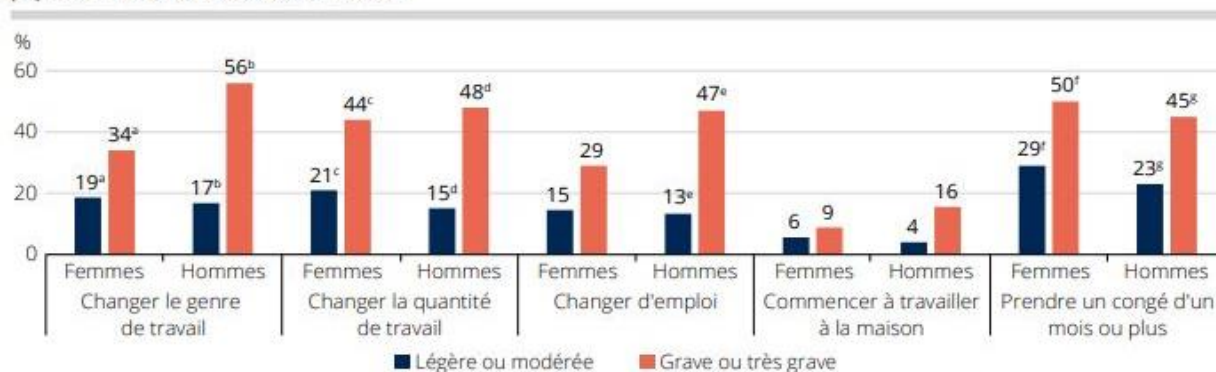
Nom du programme	Pour qui	Durée	Particularité avec revenu d'emploi	Montant prestation 1 adulte	Sources
crédit pour solidarité	tout adulte gagnant moins de 54 568\$ brut annuellement	tous les adultes	varie selon revenu	1055\$/an versé aux mois. - de 800\$ versé aux trimestres et - de 240\$ versé en juillet	Outil d'estimation des versements du crédit d'impôt pour solidarité - Revenu Québec (revenuquebec.ca)
allocation logement	vivre à 2 si moins de 50 ans et avoir un revenu annuel de 29 400\$ si 2 adultes, 36 000\$ si présence d'enfants et 41 600\$ si 4 personnes et plus.	tous les adultes	varie selon revenu	varie entre 100\$ à 170\$/mois ne pas avoir plus de 50 000\$ en banque.	Conditions d'admissibilité : Allocation-logement Revenu Québec (revenuquebec.ca)
crédit TPS	revenu personne seule moins de 49 100\$/an	tous les adultes	varie selon revenu	max 467\$/an	Crédit pour la TPS/TVH et paiement de l'incitatif à agir pour le climat - Canada.ca

Légende de la couleur :

programmes de revenus de base					
programmes d'appoint PH					
programmes de soutien pour tous					

Annexe C : Besoin d'adaptation au travail des 25 à 64 ans ayant une incapacité

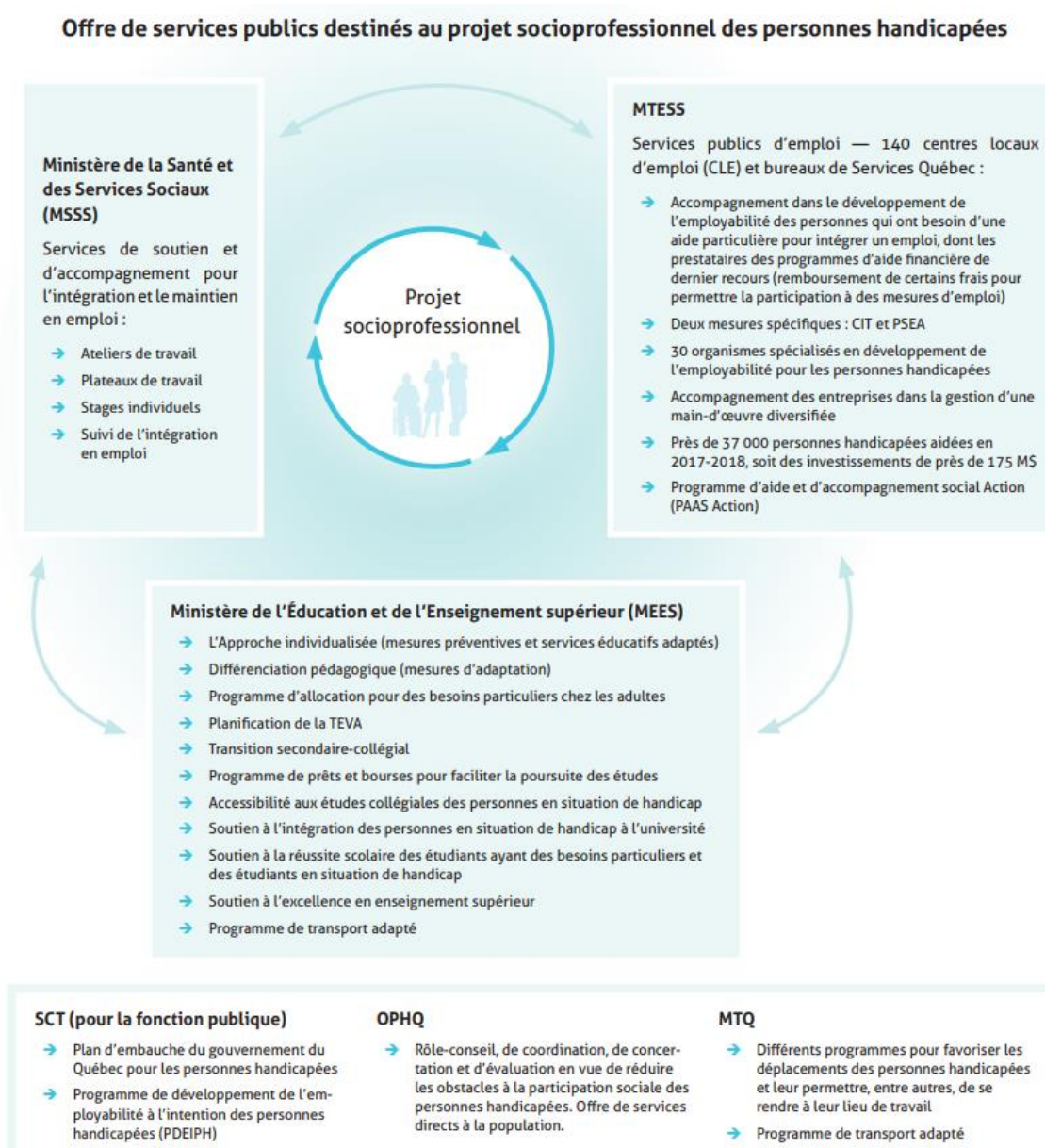
Personnes ayant une incapacité et faisant face à une limitation au travail, selon le sexe et la gravité de l'incapacité, population de 25 à 64 ans, Québec, 2016



Notes : Pour un groupe de comparaison donné, un exposant identique entre deux estimations indique qu'il y a une différence significative entre celles-ci au seuil de 5%. Les résultats portent sur la situation du répondant en 2016.

Source : Statistique Canada, *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2017. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Annexe D : Offre de services publics destinés au projet socioprofessionnel des personnes handicapées au Québec



Source : Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale. (2019). Stratégie Nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées – 2019-2024, pour un Québec riche de tous ses talents. [Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/strategie-nationale-pour-lintegration-et-le-maintien-en-emploi-des-personnes-handicapees-2019-2024) p.14

Annexe E : Formations continues adaptées

1. Littératie

Cette formation s'offre en institution scolaire aux secondaires secteurs jeunes et adultes mais également en milieu de travail via le secteur aux adultes. Elle consiste à améliorer les compétences de base en français, mathématiques, numérique et sociale. Le tout afin que la personne améliore son estime de soi, son sentiment d'autonomie et sa participation sociale grâce à une meilleure compréhension de son environnement et de l'information diffusée.

2. Métiers semi-spécialisés

Ce type de formation secondaire s'offre aux secteurs jeunes et adultes. Les métiers semi-spécialisés ne s'adresse pas spécifiquement aux personnes en situation de handicap mais constituent sa principale clientèle. Ils permettent l'obtention d'un diplôme du ministère de l'éducation. Ils peuvent être complétée en milieu scolaire ou professionnel. Ils s'adressent principalement aux personnes qui n'obtiendront pas de secondaire trois (3). Elles leur permettent d'obtenir un métier dans une vaste gamme d'activité : assistant-fleuriste, caissier, préposé aux marchandise, aide-toiletteurs, aide-boucher, préposé à la réparation de vélos, etc... (MEELS, 2022). La problématique est que ces diplômes demeurent méconnus et peu reconnus des employeurs qui vont souvent prioriser une personne avec un diplôme d'études secondaires à celui-ci (OPHQ, 2022). Au secteur jeune, le programme dure entre 1 à 2 ans alors qu'en emploi ou au secteur adulte, la formation se fait au rythme de l'apprenant.

3. Programme PAMT

Ces formations découlent du ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale car elles sont offertes exclusivement sur le marché du travail. Elles s'adressent à tous mais peuvent être mieux adaptées aux limitations en emploi de plusieurs personnes en situation de handicap. Elles découlent du principe de compagnonnage qui a fait ses preuves depuis l'époque féodale. Elles permettent aux entreprises d'avoir un guide de développement de compétences pour leurs apprentis et valorisent les doyens par la transmission de leur savoir-faire et savoir-être. Ces formations sont souvent liées à des certifications reconnues par les comités sectoriels de main-d'œuvre ce qui favorisent leur valeur sur le marché du travail. De même, 41 des 56 métiers offerts en PAMT permettent d'accéder à un examen au programme sceau rouge assurant à ceux qui le réussissent une reconnaissance interprovinciale de leur métier (MTESS, Emploi-Québec, 2022).

4. Formation sur mesure pour personnes en situation de handicap

Ces formations ont été développées pour permettre aux employés en situation de handicap ou vivant avec des limitations à l'emploi d'accéder à de la formation continue adaptée malgré leur faible nombre dans une entreprise. Elles permettent aux employeurs d'améliorer les compétences de ce groupe d'employé sans devoir assumer les frais d'adaptation d'une formation car celles-ci sont déjà élaborées. Elles sont offertes par des groupes spécialisés comme Sphère et le CQEA. Via le CQEA, il y a des formations pour l'employés en situation de handicap mais également pour son supérieur immédiat (CQEA, 2022). Chez Sphère Québec, trois formations ont été élaborés : commis dans un marché d'alimentation, aide de cuisine et aide en milieu floral (Sphère, 2022).

5. Reconnaissance des acquis et des compétences

Aux niveaux supérieurs, il y a la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) que ce soit à la formation professionnelle (centre d'expertise en RAC), au collégial (conseil supérieur de l'éducation) ou à l'université (TELUQ) qui peuvent être des leviers à leur diplomation. Cette reconnaissance est accessible à tous mais mérite une attention particulière en ce qui concerne les personnes en situation de handicap car elle est flexible et souvent bien adaptée à leurs besoins d'avoir plus temps, d'avoir des épisodes de non-disponibilités, de réduire les obstacles liés à la mobilité et leur mode d'apprentissage parfois plus concret, plus par modelage qui est alors plus reconnu.

Cette offre de diplomation via la reconnaissance des compétences acquises en emploi ou dans la vie personnelle permet à de plus en plus de personnes d'obtenir des diplômes du MEES sans se rendre à l'école ou en réduisant le nombre de cours à suivre pour obtenir un diplôme car les compétences associées à certains cours ont déjà été acquises. Ce service est offert par les institutions scolaires du MEES. Il est disponible pour les niveaux secondaires, collégiaux et universitaires.

Annexe F : Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA)

Mentionnons que les entreprises adaptées ont l'obligation d'employer au moins 60 % de personnes en situation de handicap et ne peuvent pas travailler dans des conditions standards au sein de leur personnel (Emploi-Québec, 2020). Le travail réalisé doit être utile et rémunéré.

Il permet aux entreprises accréditées d'obtenir une subvention salariale pour chaque personne admise qui correspond au salaire minimum et à un maximum de 15% pour les charges sociales.

C'est étonnant de constater que selon leur dire seulement 59% des personnes en PSEA ont discutés de l'impact de leur condition en emploi et que 85% d'entre elles avaient des emplois adaptés à leur difficulté ce qui autant qu'en CIT. Pourtant, les emplois en PSEA sont supposés être adaptés car ils leur sont dédiés. On note également que 92% des emplois offerts en PSEA nécessitent qu'un diplôme secondaire ou aucun (dans 60% des cas) (MTESS, 2018). En ce qui concerne les impacts personnels de cette mesure, il est exposé que les participants disent avoir amélioré leur confiance en eux à 63%, leur désir d'apprendre à 52%, leur situation économique 50% et leur vie familiale à 43% (MTESS, 2018).

Finalement, parmi ceux dont la participation à ce programme s'est terminée en 2015-2016 un peu plus du quart (27 %) mentionnent occuper un emploi standard dans l'année suivant cette participation et 2,5 %, avaient mentionné occuper un emploi standard ainsi qu'un emploi non standard. Les autres avaient mentionné occuper un emploi

subventionné uniquement (18 %) ou ne pas occuper d'emploi (53 %) (MTESS, 2018). À noter que, dans ce rapport du MTESS, un emploi est considéré standard lorsqu'il s'agit d'un emploi avec une paie ou un salaire qui n'est pas un emploi avec un CIT, une subvention salariale, un emploi adapté subventionné par le PSEA. Elles sont moins de 40 Entreprises Adaptées au Québec tel que mentionnées dans les obstacles sur la distance à faire et les types d'emploi. Afin de pallier cette situation, les entreprises adaptées accréditées offrent maintenant de plus en plus en plus d'emploi dans des entreprises non adaptées via un service de prêt de main-d'œuvre. Leurs personnels demeurent séparés des autres travailleurs de l'entreprise où ils travaillent dans la majorité des cas mais le groupe séparé est intégré dans une entreprise classique.

Les entreprises adaptées sont regroupées au sein du Conseil Québécois des Entreprises Adaptées (CQEA). Ce dernier « veille aux intérêts socioéconomiques de tous ces membres afin de favoriser le maintien et la création d'emplois adaptés pour les personnes vivant avec des limitations » (CQEA, 2022). Afin de soutenir leur transition vers des milieux de travail standards, les entreprises adaptées permettent une période allant jusqu'à 1 an d'essai en emploi avec possibilité de retour en PSEA sans devoir repasser la sélection dans la mesure où l'entreprise adaptée peut le reprendre le tout sans perdre leur ancienneté (Robidoux, 2022). D'autre part, chaque entreprise adaptée développe une expertise qui lui est propre. Par exemple, certaines se spécialisent en fabrication de jouets de bois, en services en entretien ménager et à la récupération de matières recyclables. Les tâches liées à la récupération de matières recyclables sont très

Personnes handicapées participant au PSEA¹ et dépenses associées, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017

	Personnes handicapées	Dépenses
	n	\$
2009-2010	4 112	61 665 700
2010-2011	4 378	68 310 500
2011-2012	4 571	71 704 000
2012-2013	4 585	74 397 700
2013-2014	4 579	75 586 000
2014-2015	4 579	76 343 800
2015-2016	4 664	81 169 800
2016-2017	4 668	80 457 600
Variation 2009-2017 (%)	13,5	30,5

1. Les participants actifs correspondent aux personnes ayant participé à la mesure ou au service public d'emploi visé au cours de l'année financière. Une participation est considérée comme active pourvu qu'elle ait connu au moins un jour d'activité au cours de la période. Elle peut donc avoir été amorcée avant le début de la période ou durant celle-ci. Elle peut aussi se terminer avant la fin de la période ou se poursuivre après celle-ci. Les participations actives durant la période incluent donc les nouvelles participations de la période ainsi que les reports.

Source: MTESS, données administratives, 2020.

Compilation: Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

routinières, requièrent peu d'initiative, exigent une bonne endurance physique en position debout et statique. Plusieurs personnes ayant une limitation physique ne peuvent être debout sur une longue période. D'autres, qui ont des problèmes de santé mentale et ont souvent des capacités intellectuelles trop élevées pour éprouver de la satisfaction à réaliser un tel travail qui devient lassant pour elles. Cependant, les personnes ayant une déficience intellectuelle apprécient cette forme de travail plutôt répétitive et ont tendance à conserver leur emploi (OPHQ, 2021). En 2016-2017, ils étaient 4668 personnes à bénéficier de cette mesure pour un investissement de 80,5 millions.

Le nombre de personnes en emploi via ce programme a augmenté de manière constante jusqu'en 2015-2016 (OPHQ, 2021) tel que l'illustre ce tableau :

Coût par Personnes \$	Coût/ pers Annualisé (2009)
14 997	14 997
15 603	15 312
15 687	15 171
16 226	15 395
16 507	15 514
16 673	15 452
17 403	15 836
17 236	15 417

Hausse d'investissement de 2,8% et pour 13,5% de personne de plus

Basé sur : [L'indice des prix à la consommation depuis 2000 - Banque du Canada](#)

Annexe G : Contrat d'intégration au Travail (CIT)

Cette aide financière est attribuée à la personne en situation de handicap qui travaille dans n'importe quelles entreprises sauf les entreprises adaptées, les organisations publiques au niveau provinciales et fédérales et les entreprises opérant dans des secteurs qui pourraient être déraisonnable d'associer le nom du MTESS avec (Emploi-Québec, 2015).

L'horaire de l'emploi doit être fixé entre 12 heures à 40 heures par semaine (Service Québec, 2022). La personne ayant une limitation ne peut pas avoir été embauchée en substitution d'un employé sans soutien financier. L'aide financière peut aussi être accompagné des services d'un agent d'intégration du service spécialisé de main-d'œuvre. Cet agent accompagne au besoin le participant au CIT dans son intégration chez le nouvel employeur ou s'immisce durant le parcours pour régler une situation définie par le conseiller en main-d'œuvre spécialisé. Afin de bénéficier du CIT, la personne doit avoir ouvert un dossier dans un organisme spécialisé pour l'emploi des personnes handicapées. Cet organisme la réfère au programme et Emploi-Québec statue sur son admissibilité.

Le CIT s'étale sur 52 semaines sauf la première période qui couvre 26 semaines et il est renouvelable potentiellement à vie. Il implique la réalisation de rapports de suivi à mi-terme et à la fin de la durée de l'aide financière obtenue. Ceux-ci font état de la situation de la personne au travail et sont complétés par l'employeur et remis au SSMO responsable du suivi.

Enfin, il est aussi possible que le SSMO réalise une demande de soutien financier pour leurs clients qui n'en avaient pas besoin lors de leur embauche, mais dont la situation s'est transformée (OPHQ, 2021). L'aide financière octroyée peut également couvrir une partie des frais encourus pour rendre les lieux de travail accessibles, les frais de location ou d'achat d'équipement spécialisé pour adapter le poste de travail ou encore pour rembourser les frais d'interprétariat pour une personne ayant une déficience auditive (Emploi Québec, 2015). Finalement, l'employeur peut obtenir une compensation salariale

lorsque la personne s'absente pour des traitements médicaux prévisibles et requis par sa condition (Emploi-Québec, 2015).

En 2016-2017, 4 718 personnes bénéficiaient de ce programme pour un investissement de 34,4 millions.

Personnes handicapées participant à la mesure CIT¹ et dépenses associées, MTESS, 2009-2010 à 2016-2017

	Personnes handicapées	Dépenses
	n	\$
2009-2010	4 609	29 515 000
2010-2011	4 573	31 612 000
2011-2012	4 603	31 109 900
2012-2013	4 992	33 573 900
2013-2014	5 037	35 591 800
2014-2015	4 650	34 265 100
2015-2016	4 589	33 085 600
2016-2017	4 718	34 433 400
Variation 2009-2017 (%)	2,4	16,7

1. Les participants actifs correspondent aux personnes ayant participé à la mesure ou au service public d'emploi visé au cours de l'année financière. Une participation est considérée comme active pourvu qu'elle ait connu au moins un jour d'activité au cours de la période. Elle peut donc avoir été amorcée avant le début de la période ou durant celle-ci. Elle peut aussi se terminer avant la fin de la période ou se poursuivre après celle-ci. Les participations actives durant la période incluent donc les nouvelles participations de la période ainsi que les reports.

Source: MTESS, données administratives, 2020.

Compilation: Office des personnes handicapées du Québec, 2020.

Coût par personne

Personnes \$	Annualisé (2009)
6 403	6 403
6 913	6 784
6 759	6 537
6 726	6 381
7 066	6 641
7 467	6 920
7 210	6 561
7 298	6 528

Hausse de 1,95% des investissements et pour 2,4% plus de personnes

Basé sur : [L'indice des prix à la consommation depuis 2000 - Banque du Canada](#)

Annexe H : Scolarisation atteinte parmi les 15 ans et plus au Québec 2017

Plus haut niveau de scolarité atteint des personnes avec et sans incapacité de 15 ans et plus au Québec en 2017, selon l'âge

Plus haut niveau de scolarité atteint	Pourcentage de personnes de 15 à 64 ans avec incapacité	Pourcentage de personnes de 15 à 64 ans sans incapacité	Pourcentage de personnes de 65 ans et plus avec incapacité	Pourcentage de personnes de 65 ans et plus sans incapacité
Sans diplôme d'études secondaires	24,1 % (+)	15,8 %	38,0 % (+)	29,8 %
Diplôme d'études secondaires	21,0 %	20,5 %	22,3 % (-)	24,6 %
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	18,9 %	18,1 %	10,6 % (-)	13,4 %
Certificat ou diplôme d'études collégiales	17,9 % (-)	19,5 %	10,9 % (-)	12,1 %
Certificat ou diplôme d'études universitaires	18,1 % (-)	26,1 %	18,2 % (-)	20,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Plus haut niveau de scolarité atteint des personnes avec incapacité de 15 ans et plus au Québec en 2017, selon le type d'incapacité

Type d'incapacité ¹	Pourcentage de personnes sans diplôme d'études secondaires	Pourcentage de personnes avec un diplôme d'études secondaires	Pourcentage de personnes ayant un diplôme d'une école de métiers	Pourcentage de personnes ayant un diplôme d'études collégiales	Pourcentage de personnes ayant un diplôme d'études universitaires
Vision	31,4 %	17,8 %	16,5 %	17,8 %	16,5 %
Audition	31,2 %	18,7 %	18,7 %	14,1 %	17,3 %
Mobilité	35,2 %	24,3 %	16,6 %	12,5 %	11,4 %
Flexibilité	32,0 %	21,1 %	19,8 %	13,2 %	14,0 %
Dextérité	36,6 %	21,8 %	17,9 %	12,3 %	11,3 %
Douleur	27,3 %	21,4 %	18,2 %	16,5 %	16,7 %
Apprentissage	37,0 %	20,1 %	15,3 %	16,9 %	10,6 %
Développement	63,5 %	11,8 %	9,5 %	7,0 %	8,2 %
Santé mentale	25,9 %	19,1 %	17,0 %	18,1 %	20,0 %
Mémoire	30,3 %	23,6 %	16,6 %	17,4 %	12,1 %

Source

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019). Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : ensemble du Québec : répondants avec et sans incapacité, Montréal, 613 p. Commande spéciale adressée à l'Institut de la statistique du Québec. [Document interne].

Compilation

Office des personnes handicapées du Québec

RÉPARTITION DES ÉLÈVES HDAÀ SELON LE TYPE DE DÉFICIENCE ET LE TYPE DE CLASSE OU D'ÉCOLE, PRÉSCOLAIRE, PRIMAIRE ET SECONDAIRE RÉUNIS, RÉSEAU D'ENSEIGNEMENT PUBLIC, QUÉBEC, 2011-2012

	CLASSE ORDINAIRE	CLASSE SPÉCIALISÉE	ÉCOLE SPÉCIALISÉE	AUTRE ¹	TOTAL
	%				
Élèves handicapés	41,0	46,6	11,8	0,6	100,0
↳ Intellectuelle profonde	1,2	28,3	68,0	2,4	100,0
↳ Intellectuelle moyenne à sévère	10,5	61,3	27,9	0,2	100,0
↳ Motrice légère ou organique	67,7	27,5	4,1	0,7	100,0
↳ Motrice grave	27,7	29,0	39,7	3,6	100,0
↳ Langagière	30,9	65,3	3,6	0,2	100,0
↳ Visuelle	57,3	13,0	22,1	7,5	100,0
↳ Auditive	57,3	30,9	11,1	0,7	100,0
↳ Troubles du spectre de l'autisme	43,3	45,5	11,1	0,2	100,0
↳ Troubles relevant de la psychopathologie	42,1	45,7	11,5	0,6	100,0
↳ Atypique	65,2	30,0	3,9	0,8	100,0
Élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	74,3	23,6	1,2	0,9	100,0
↳ Troubles graves de comportement (sans entente MELS-MSSS)	37,0	33,6	27,2	2,2	100,0
↳ Reconnu handicapé selon la Loi	15,3	62,7	20,8	1,3	100,0
↳ Autres difficultés (plan d'intervention sans code)	74,7	23,5	1,0	0,9	100,0
TOTAL ÉLÈVES HDAÀ	68,2	27,9	3,1	0,8	100,0

1. Cette catégorie comprend la scolarisation en centre d'accueil, la scolarisation en centre hospitalier pour une raison autre qu'une incapacité physique temporaire de se rendre à l'école et la scolarisation à domicile pour une raison autre qu'une incapacité physique temporaire de se rendre à l'école.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2014.

Traitement : Office des personnes handicapées du Québec, 2015.

Types d'appareils ou de services de soutien nécessaires afin d'être en mesure de suivre des cours, population de 15 à 64 ans avec incapacité fréquentant un établissement d'enseignement¹, Québec, 2017

	%
Temps supplémentaire pour passer des tests ou des examens	77,9
Ordinateur ou tablette munis de logiciels spécialisés ou d'autres mesures d'adaptation	48,7
Plan d'enseignement individualisé	38,6
Équipement d'enregistrement ou appareil portable de prise de notes	34,1
Programmes d'études adaptés ou modifiés	32,2
Tuteur ou instructeur	25,6*
Dispositif permettant de lire les livres audio ou numériques	19,0*
Téléphone cellulaire, téléphone intelligent ou montre intelligente munis de fonctionnalités spécialisées	16,7*
Cours spéciaux	10,6*
Manuel en format électronique	9,9*
Orthophoniste	9,1**
Matériel de lecture en gros caractères	6,9**
Autre appareil ou service	10,3**

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

1. Personnes fréquentant un établissement d'enseignement en 2017, soit au moment de l'enquête, et ayant besoin d'appareils ou de services de soutien afin de suivre leurs cours.

Source : ECI de 2017, Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec, 2022a.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2022.

Conséquence de l'incapacité sur le parcours scolaire, population de 15 à 64 ans avec incapacité fréquentant un établissement d'enseignement ou en ayant fréquenté un entre 2012 et 2017¹, Québec, 2017

	%
Ont eu besoin de plus de temps pour atteindre leur niveau de scolarité actuel	44,8
Ont été influencé sur le choix de cours ou de carrière	39,9
Ont suivi moins de cours ou de matières que voulu	39,1
Ont interrompu leurs études pendant de longues périodes	30,3
Ont déjà changé d'orientation scolaire	29,5
Ont déjà retournées à l'école pour se recycler	25,9
Ont changé d'école	23,9
Ont déjà été inscrites à une école spéciale ou à des cours spéciaux dans une école ordinaire	18,5
Ont dû assumer des coûts supplémentaires pour poursuivre leurs études	18,5
Ont suivi des cours par correspondance, en ligne ou à domicile	14,1
Ont commencé l'école plus tard que la majorité des gens	10,3*
Ont dû changer de milieu afin de poursuivre leurs études	8,3*

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

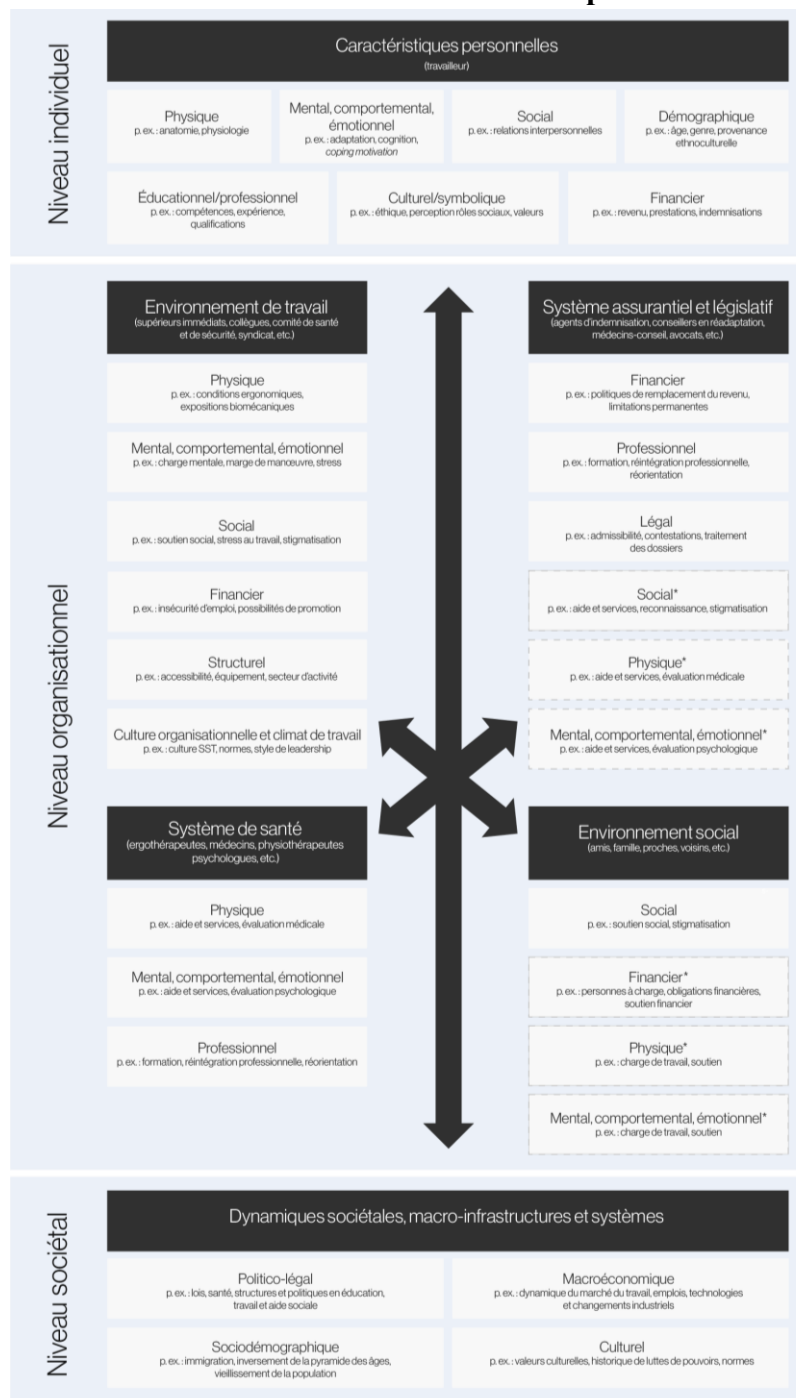
1. Personnes fréquentant un établissement d'enseignement en 2017, soit au moment de l'enquête, ou en ayant fréquenté un à quelque moment que ce soit depuis 2012 et ayant une condition ou un état de santé avant de terminer leurs études.

Source : ECI de 2017, Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec, 2022a.

Compilation : Office des personnes handicapées du Québec, 2022.

Annexe I : Cadre de référence de l'incapacité au travail



* Dimensions absentes des définitions révisées, mais suggérées par les auteurs du présent document.

Institut de recherche Robert – Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) Cadre de référence de l'incapacité au travail. [figure11.png \(1601×2871\) \(irsst.qc.ca\)](#)

Annexe J : Impacts des salariés sur le capital immatériel selon la structure organisationnelle

Impacts du salarié sur le capital humain				
	Impacts positifs - structure organique (décentralisée, axée)		Impacts négatifs - structure mécaniste (centralisée et axée tâche)	
Collègues internes	échange	transmission d'information	compétition	rétenion information
	partage du savoir-faire	partage d'expérience	chacun pour soi	rétenion savoir-faire
	complicité	partage du savoir		boucémisnaire
	coopération	travail d'équipe		clan
Entreprise	fierté d'appartenance	coresponsabilité	démission	inertie
	fidélisation	cohérence perçue	désengagement	sentiment d'inutilité
	notoriété	adhésion au sens des actions	esprit négatif	vision parcellaire
Client interne	co-construction	respect	cloisonnement	déficit d'information
	échange	loyauté	retard	
	confiance		esprit de chapelle	
	esprit d'entreprise	compréhension des besoins		

Équipe	cohésion	fiabilité des informations	compétition	sentiment de gâchis du potentiel
	solidarité	sens des reponsabilités	conflit	démobilisation
	partage	implication	individualisme	
	synergie	optimisation		
		initiative		

Hiérarchique	respect	collaboration	résistances	opposition de principe
	feedback	engagement	conflits	indifférence
	confiance		inertie	sabotage
Développement professionnel / Moi professionnel	formation	créativité	stagnation	désengagement
	évolution	réseau relationnel	non-remise en question	décalage de rythme
	carrière	mobilisation		savoirs périmés
	ambition	auto-didacte		
	innovation	petinence des décisions		

source : Karolewicz, F. (2010). Écomanagement : un management durable pour des entreprises vivantes. De Boeck. p.39-40

Annexe K : Éléments clés, ancien et nouveau paradigme de l'incapacité selon la politique canadienne (1985)

TAB LEAU 1 Éléments clés, ancien et nouveau paradigmes de l'incapacité

ANCIENNE APPROCHE	NOUVELLE APPROCHE
Accent sur les systèmes et les installations	Accent sur la communauté et les relations
Orientation vers les déficiences	Orientation vers les capacités
Impulsion donnée par les cadres	Impulsion donnée par les clients
Mise en valeur des services	Mise en valeur du soutien
La personne doit s'adapter au programme	Le programme doit être adapté à la personne
Il faut « changer » la personne	Il faut s'attarder à l'intégration de la personne dans le réseau social
Clients passifs	Clients qui participent
Improvisation ou aucune planification	Planification à court et à long terme
Direction et pouvoir entre les mains des professionnels	Direction et pouvoir entre les mains des clients

Source : John Lord et Peggy Hutchison, 1998, p. 401.

Source : Lord J., Hutchison P. (1998). Vivre avec une incapacité au Canada : vers l'autonomie et l'intégration, in Forum national sur la santé. *La santé au Canada : un héritage à faire fructifier, Les déterminants de la santé, Le cadre et les enjeux*. (3). Sainte-Foy, Éditions Multimondes, 391-451.

Annexe L : Modèle d'inclusion du Recyc-Dons

Modèle d'affaires du Recyc-Dons en inclusion socio-professionnelle										
									Salarié : entente de service (55% à 10%)	Salarié sans apport
									Accès au marché du travail	
								Salarié direct ou Entreprise adaptée	régulier	Salarié sans entente de service
								Subvention ou entente service		plan d'évolution prof.
								Non rémunéré	65 à 100%	CIT
								Contribution du Recyc-Dons		salarié
								Non rémunéré		FMS au besoin
								Besoin d'encadrement et d'accompagnement continu	PSEA - 17h à 35h	Littératie au besoin
									Subv. salariale - intégration	accomodation/ accompagnement
									Sphère - 12h et +	intensité moyenne- selon contrat
									Stagiaires Cégep et université	plan d'évolution prof.
									Employ-Été Canada (1er emploi)	MTESS et ME
									YMCA (échange linguistique)	
									étalagiste / caissier	Arrimage autres entreprises
									préposé tri	ou sans apport
Stagiaires adaptation scolaire	MSSS et ME								Littératie /formation Adaptée	
Fournir matériel d'apprentissage	Stagiaires Ma Station (FMS adultes)								intensité importante	
Ponctuel ou durée de trois mois	Travaux communautaires								MSSS MTESS et ME	
liée à leur programme d'études	justice sociale								Stagiaires - études internationales	
FPT ou FMS	Bénévoles suivi CISSS test capacité								Stagiaires Cégep et université	
Ministère de l'éducation (ME)									Bénévole test capacité CISSS	
Arrimage Emploi-Été Canada	Arrimage stage DI/TSA et PAAS								Bénévoles aînés	transmission
Arrimage plateau	subvention salariale								socialisation	
									Arrimage PSEA, CIT, sans apport	Arrimage CIT et sans apport

Siméon, V. (avril, 2021). *Rapport annuel 2021*. Recyc-Dons.

Parmi les bénévoles, il y a des stages scolaire (SC), un plateau de travail (PT), un programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS), des travaux communautaires ou compensatoires (TC), et d'autres participent sans être dans un programme spécifique. De ceux-ci, 54% vivent avec des réalités différentes. Parmi les salariés, il y a des gens en programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA), en contrat d'intégration au travail (CIT), en subvention salariale (SS), en emploi-été Canada (EEC) et sans subvention actuellement et 70% vivent avec une réalité différente. Ce modèle intègre donc une multitude de programmes et de diversité d'individus qui permet un meilleur déploiement du potentiel de chacun.

HISTORIQUE

Ce modèle a pris forme entre 2010 et 2020. En effet, en 2010, l'organisation accueillait des personnes en PAAS, des travaux communautaires, des bénévoles âgés, des subventions salariales, des CIT et des salariés sans apport. En 2017, il y a eu l'ajout des stagiaires d'adaptation scolaire et des jeunes en échange linguistique avec le YMCA et l'arrimage avec l'école des adultes pour le diplomation en métiers semi-spécialisés. En 2018, on observe l'ajout du Plateau de travail en collaboration avec le CISSS des Laurentides et l'arrivée des jeunes en emploi-été Canada. Puis à la fin 2019, l'arrivée de stagiaires de niveau collégial et universitaire et l'établissement d'une entente avec une entreprise adaptée pour accueillir cette clientèle.

Annexe M : Reconnaissances du modèle d'inclusion du Recyc-Dons

Mirabel, le 28 janvier 2022



Objet : Lettre d'appui à une demande présentée au MEI par le Recyc-Dons

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous désirons confirmer notre appui au projet visant à réaliser une étude-analyse concertée visant un secteur stratégique qui contribue à la fois au développement socio-économique des communautés et au développement de l'économie sociale. Nous croyons que cette initiative portée par le **Recyc-Dons** permettra de répondre aux défis de la rareté de main-d'œuvre, à l'innovation sociale et aux défis environnementaux via l'économie circulaire des biens domestiques et de certaines ressources humaines.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'au plan économique, la rareté de main-d'œuvre pousse de nouveaux employeurs à accueillir des gens vivant avec des réalités différentes et qui gagneraient à être bien guidés. Les SSMO personnes handicapées jouent alors un rôle précieux via leur accompagnement et leur expertise.

À titre de leader en inclusion, le Recyc-Dons a développé un modèle unique et complet pour ces citoyens différents afin de favoriser leur épanouissement socioprofessionnel en respectant l'évolution au rythme de l'individu et en offrant des emplois variés et accessibles.

Actuellement, dix (10) ressourceries dans 7 régions administratives du Québec ont de l'intérêt pour cette analyse des pratiques du Recyc-Dons et de ses impacts aux niveaux de l'inclusion, de l'environnement et de l'équité économique. En tant que partenaire de ce groupe de ressourceries, nous appuyons la requête de Madame Véronique Siméon, directrice générale du Recyc-Dons, dans sa demande de subvention aux programmes de soutien à l'économie sociale dans les volets 2A, 2B- s'il y a lieu et 3.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Le directeur général

Marc-André Caron

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
des Laurentides

Québec 

Direction des programmes en déficiences
et de la réadaptation physique

COURRIER ÉLECTRONIQUE

Saint-Jérôme, le 28 janvier 2022

Madame Véronique Siméon
Directrice générale
246, 5^e Avenue
Ste-Anne-des-Plaines (Québec) J5N 0K1

Objet : Appui à votre projet déposé dans le cadre du Programme de soutien à l'économie sociale

Madame,

La présente confirme notre appui à votre projet cité en rubrique pour réaliser une analyse concertée sur le développement socioéconomique des communautés, de l'économie sociale et du développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap.

À titre de partenaire, le CISSS des Laurentides reconnaît le leadership de Recyc-Dons en inclusion. Nos offres de services respectives étant complémentaires, nous sommes confiants que ce projet bonifiera la concertation et le partenariat entre nos deux réseaux de façon significative.

Vous pouvez vous référer à Madame Carole Gravel, chef de programme Intégration travail de notre direction et compter sur sa collaboration pour les étapes à venir.

En terminant, nous saluons votre initiative et espérons que votre projet sera reçu de façon favorable.

Veuillez agréer, madame, nos meilleures salutations.



Stéphanie Lavoie
Directrice adjointe

SL\ap

LE CISSS DES LAURENTIDES
complice de votre santé

500, boul. des Laurentides, suite 252
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 4M2
Téléphone : 450 432-2777
www.santelaurentides.gouv.qc.ca

L'objet de la présentation est une requête de soutien pour réaliser une étude – analyse concertée visant un secteur stratégique qui contribue à la fois au développement socioéconomique des communautés et au développement de l'économie sociale. Elle répond aux défis de la rareté de main-d'œuvre; à l'innovation sociale et aux défis environnementaux via l'économie circulaire des biens domestiques et de certaines ressources humaines.

Comme société, nos besoins de main-d'œuvre, nos cibles environnementales vitales et notre souci d'équité entre les acteurs d'un secteur économique me poussent à solliciter votre appui dans le dépôt d'un projet de concertation pour notre secteur stratégique en économie sociale.

Au plan économique, la rareté de main-d'œuvre pousse de nouveaux employeurs à accueillir des gens vivant avec des réalités différentes mais on gagnerait à bien les guider. Les SSMO personnes handicapées jouent alors un rôle précieux via leur accompagnement et leur expertise. Par ailleurs, il y a aussi un besoin d'avoir des milieux de développement comme les ressourceries qui respectent l'évolution au rythme de l'individu, qui offrent des emplois variés et accessibles.

En ce sens, on note un désir accru des personnes handicapées d'intégrer le marché du travail entre 2009-2010 et 2016-2017, elles sont 47% plus nombreuses à avoir recours aux mesures publiques d'emploi pour obtenir un support. Le résultat est direct car 47% plus de personnes ont intégré un emploi par suite de cette intervention mais le maintien demeure un enjeu. Le rapport d'évaluation de la politique par L'OPHQ déposé en octobre dernier, rejoint le projet de concertation qui répondrait aux recommandations 2 puis 6 à 10 décrites à l'annexe A.

Actuellement, nous sommes dix (10) ressourceries dans 7 régions administratives – Montérégie, Laurentides, Lanaudière, Chaudière-Appalaches, Centre-de-Québec, Estrie et Saguenay- Lac St-Jean qui ont de l'intérêt pour cette analyse de nos pratiques et de nos impacts sur les trois niveaux – d'inclusion, de l'environnement et de l'équité économique.

À titre de leader en inclusion, le Recyc-Dons a développé un modèle unique (annexe B) et complet pour ces citoyens différents afin de favoriser leur épanouissement socioprofessionnel. Le fait d'amalgamer tout genre de personne, à tout niveau de potentiel, permet de démystifier la différence des réalités sans jugement et de valoriser la place en emploi. Ce modèle reste dans le respect de chacun sans étiquette ou stéréotype; l'utilisation des forces et le travail des défis. Il sert aussi de lieu de formation adaptée à cette clientèle : FMS, littératie, manutention manuelle, 3RV, et autres leurs sont offerts directement au travail.

En ce sens, nous aimerions obtenir une reconnaissance ministérielle pour notre approche spécifique. Notamment, pour la clientèle PSEA, nous souhaitons recevoir la subvention directement au lieu de devoir passer par une entreprise adaptée accréditée qui nous charge 28% du salaire minimum comme frais de gestion d'ouverture de dossier et de production des paies. De plus, certains d'entre nous répondons aux critères du 60% avec des réalités différentes **mais pas** à celui que ceux-ci aient tous une entrave à travailler dans des conditions standards. Cet argent reçu permettrait de mieux accompagner ces personnes et d'éviter que les fonds de l'État soit dilué par un intermédiaire. Il va sans dire que nous avons aussi besoin d'intervenants et d'équipements spécifiques (comme les entreprises d'insertion bénéficiant) pour offrir des environnements qui assurent le développement et la réponse aux besoins spécifiques de ces salariés. En effet, malgré la Loi, 44% de ceux-ci n'ont pas des aménagements convenables pour leur besoin sans compter les obstacles et stéréotypes toujours présents malgré toutes les campagnes de sensibilisation réalisées (OPHQ, 2021). Nous pourrions servir d'exemple et de précurseur d'aménagement adapté et d'outils facilitant la réponse aux besoins de cette main-d'œuvre.

En 2016-2017, le programme PSEA a permis à 4 668 personnes handicapées d'occuper un emploi rémunéré pour 80,5M alors que le programme CIT en finance 4 718 pour un coût de 34,5M. Toutefois, les personnes en CIT ont des incapacités de niveau moindre que celles en PSEA. Pourtant, le PSEA n'assure que peu de progrès professionnel chez ceux qui y participent et encore moins de transition vers des emplois réguliers. Est-ce lié à leur incapacité ou est-ce dû à un effet pervers du programme ? À quel rythme peut se développer une personne dans ce programme ? Est-ce toujours un succès si une personne passe d'un programme PAAS à un programme PSEA ou de PSEA à CIT? Est-ce un échec si une personne sans soutien obtient un CIT par suite d'une promotion ? Nous souhaitons éclaircir ces questions.

Au plan environnemental, les ressourceries demandent une rétribution financière juste pour leur apport dans la gestion des matières résiduelles domestiques. La ressourcerie de Bellechasse se démarque car elle a réussi avec la MRC de Bellechasse à obtenir 125\$ la tonne métrique pour toute la matière qu'elle reçoit (2009, Recyc-Québec). Les ressourceries devraient aussi recevoir un montant pour leur contribution à la réduction des GES. Finalement, nous devrions faire partie intégrante des PGMR de nos régions et recevoir le montant qui équivaut à notre impact. Ces reconnaissances valorisent le développement de pratiques environnementales. Nous souhaitons les étudier et se concerter dans celles à privilégier pour un maximum d'impact.

Finalement, sur le plan de l'équité des acteurs en vente de seconde main, nous croyons qu'il est déstabilisé par le financement de l'État à l'égard des entreprises d'insertion notamment. Le portrait des acteurs est présenté à l'annexe C. En effet, ce secteur continue d'opérer principalement sur une base du travail humain qui équivaut à environ 65% des dépenses d'opérations lorsqu'entièrement comptabilisé. Nous croyons que notre projet concerté pourrait démontrer le tout dans un secteur névralgique du réemploi et de la réduction à la source par nos sensibilisations. Nous ressourceries appliquons le concept de l'économie circulaire qui met en lumière nos actions et leurs impacts cruciaux qui précèdent le recyclage et la valorisation. Nous voudrions dégager des recommandations pour favoriser le maintien de ses acteurs précieux sur l'ensemble de notre territoire et bien ancré dans leur communauté.

En guise de conclusion, je vous remercie de l'intérêt et de l'attention portée à cette requête. Il est important de souligner que cette étude fait également l'objet d'un essai de maîtrise en administration des affaires de l'UQO et sera donc supervisé par un professeur spécialisé en gestion des ressources humaines, Monsieur André Durivage.

À titre de partenaire de ce groupe de ressourceries, nous appuyons la requête de Madame Véronique Siméon, directrice générale du Recyc-Dons dans sa demande subvention aux programmes de soutien à l'économie sociale dans les volets 2A, 2B- s'il y a lieu et 3.



Le jeudi 27 janvier à _Ste-Thérèse____, Madame / Monsieur __Denise_Gervais_____,
représentant et mandaté au nom de Centre multiservice de Ste-Thérèse__.

Annexe N : Intérêt autres ressourceries

L'objet de la présentation est une requête de soutien pour réaliser une étude – analyse concertée visant un secteur stratégique qui contribue à la fois au développement socioéconomique des communautés et au développement de l'économie sociale. Elle répond aux défis de la rareté de main-d'œuvre; à l'innovation sociale et aux défis environnementaux via l'économie circulaire des biens domestiques et de certaines ressources humaines.

Comme société, nos besoins de main-d'œuvre, nos cibles environnementales vitales et notre souci d'équité entre les acteurs d'un secteur économique me poussent à solliciter votre appui dans le dépôt d'un projet de concertation pour notre secteur stratégique en économie sociale.

Au plan économique, la rareté de main-d'œuvre pousse de nouveaux employeurs à accueillir des gens vivant avec des réalités différentes mais on gagnerait à bien les guider. Les SSMO personnes handicapées jouent alors un rôle précieux via leur accompagnement et leur expertise. Par ailleurs, il y a aussi un besoin d'avoir des milieux de développement comme les ressourceries qui respectent l'évolution au rythme de l'individu, qui offrent des emplois variés et accessibles.

En ce sens, on note un désir accru des personnes handicapées d'intégrer le marché du travail entre 2009-2010 et 2016-2017, elles sont 47% plus nombreuses à avoir recours aux mesures publiques d'emploi pour obtenir un support. Le résultat est direct car 47% plus de personnes ont intégré un emploi par suite de cette intervention mais le maintien demeure un enjeu. Le rapport d'évaluation de la politique par L'OPHQ déposé en octobre dernier, rejoint le projet de concertation qui répondrait aux recommandations 2 puis 6 à 10 décrites à l'annexe A.

Actuellement, nous sommes dix (10) ressourceries dans 7 régions administratives – Montérégie, Laurentides, Lanaudière, Chaudière-Appalaches, Centre-de-Québec, Estrie et Saguenay- Lac St-Jean qui ont de l'intérêt pour cette analyse de nos pratiques et de nos impacts sur les trois niveaux – d'inclusion, de l'environnement et de l'équité économique.

À titre de leader en inclusion, le Recyc-Dons a développé un modèle unique (annexe B) et complet pour ces citoyens différents afin de favoriser leur épanouissement socioprofessionnel. Le fait d'amalgamer tout genre de personne, à tout niveau de potentiel, permet de démystifier la différence des réalités sans jugement et de valoriser la place en emploi. Ce modèle reste dans le respect de chacun sans étiquette ou stéréotype; l'utilisation des forces et le travail des défis. Il sert aussi de lieu de formation adaptée à cette clientèle : FMS, littérature, manutention manuelle, 3RV, et autres leurs sont offerts directement au travail.

En ce sens, nous aimerions obtenir une reconnaissance ministérielle pour notre approche spécifique. Notamment, pour la clientèle PSEA, nous souhaitons recevoir la subvention directement au lieu de devoir passer par une entreprise adaptée accréditée qui nous charge 28% du salaire minimum comme frais de gestion d'ouverture de dossier et de production des paies. De plus, certains d'entre nous répondons aux critères du 60% avec des réalités différentes **mais pas** à celui que ceux-ci aient tous une entrave à travailler dans des conditions standards. Cet argent reçu permettrait de mieux accompagner ces personnes et d'éviter que les fonds de l'État soit dilué par un intermédiaire. Il va sans dire que nous avons aussi besoin d'intervenants et d'équipements spécifiques (comme les entreprises d'insertion bénéficiant) pour offrir des environnements qui assurent le développement et la réponse aux besoins spécifiques de ces salariés. En effet, malgré la Loi, 44% de ceux-ci n'ont pas des aménagements convenables pour leur besoin sans compter les obstacles et stéréotypes toujours présents malgré toutes les campagnes de sensibilisation réalisées (OPHQ, 2021). Nous pourrions servir d'exemple et de précurseur d'aménagement adapté et d'outils facilitant la réponse aux besoins de cette main-d'œuvre.

En 2016-2017, le programme PSEA a permis à 4 668 personnes handicapées d'occuper un emploi rémunéré pour 80,5M alors que le programme CIT en finance 4 718 pour un coût de 34,5M. Toutefois, les personnes en CIT ont des incapacités de niveau moindre que celles en PSEA. Pourtant, le PSEA n'assure que peu de progrès professionnel chez ceux qui y participent et encore moins de transition vers des emplois réguliers. Est-ce lié à leur incapacité ou est-ce dû à un effet pervers du programme ? À quel rythme peut se développer une personne dans ce programme ? Est-ce toujours un succès si une personne passe d'un programme PAAS à un programme PSEA ou de PSEA à CIT? Est-ce un échec si une personne sans soutien obtient un CIT par suite d'une promotion ? Nous souhaitons éclaircir ces questions.

Au plan environnemental, les ressourceries demandent une rétribution financière juste pour leur apport dans la gestion des matières résiduelles domestiques. La ressourcerie de Bellechasse se démarque car elle a réussi avec la MRC de Bellechasse à obtenir 125\$ la tonne métrique pour toute la matière qu'elle reçoit (2009, Recyc-Québec). Les ressourceries devraient aussi recevoir un montant pour leur contribution à la réduction des GES. Finalement, nous devrions faire partie intégrante des PGMR de nos régions et recevoir le montant qui équivaut à notre impact. Ces reconnaissances valorisent le développement de pratiques environnementales. Nous souhaitons les étudier et se concerter dans celles à privilégier pour un maximum d'impact.

Finalement, sur le plan de l'équité des acteurs en vente de seconde main, nous croyons qu'il est déstabilisé par le financement de l'État à l'égard des entreprises d'insertion notamment. Le portrait des acteurs est présenté à l'annexe C. En effet, ce secteur continue d'opérer principalement sur une base du travail humain qui équivaut à environ 65% des dépenses d'opérations lorsqu'entièrement comptabilisé. Nous croyons que notre projet concerté pourrait démontrer le tout dans un secteur névralgique du réemploi et de la réduction à la source par nos sensibilisations. Nous ressourceries appliquons le concept de l'économie circulaire qui met en lumière nos actions et leurs impacts cruciaux qui précèdent le recyclage et la valorisation. Nous voudrions dégager des recommandations pour favoriser le maintien de ses acteurs précieux sur l'ensemble de notre territoire et bien ancré dans leur communauté.

En guise de conclusion, je vous remercie de l'intérêt et de l'attention portée à cette requête. Il est important de souligner que cette étude fait également l'objet d'un essai de maîtrise en administration des affaires de l'UQO et sera donc supervisé par un professeur spécialisé en gestion des ressources humaines, Monsieur André Durivage.

À titre de membre de ce groupe de ressourceries, nous acceptons que Véronique Siméon, directrice générale du Recyc-Dons soit porteuse de cette étude concertée et dépose par le fait même de demande de subvention aux programmes de soutien à l'économie sociale dans les volets 2A, 2B- s'il y a lieu et 3 en notre nom.

Le jeudi 27 janvier à La Guadeloupe, Madame / Monsieur Georgette Comberos de Alb

représentant et mandaté au nom de Société de Bienfaisance G.E.H. Inc. (Ressourcerie de Beauce-Sartigan).

Le jeudi 27 janvier à Cyicoumi, Madame / Monsieur MARC BARRON
 représentant et mandaté au nom de Maison de Quartier
de Jouquière

Le jeudi 27 janvier à Sainte-Agathe-des-Monts, Madame / Monsieur Martin Dubois,
 représentant et mandaté au nom de Inter Action Travail.

lieu et 3 en notre nom.

Le jeudi 27 janvier à Shevres, Madame / Monsieur [Signature]
 représentant et mandaté au nom de ESTRIÈ AIDE.

Le jeudi 27 janvier à Sainte-Thérèse, Madame / Monsieur Louis Kemp,

représentant et mandaté au nom de Dépanne-Tout.

Signature [Signature]

Le jeudi 27 janvier à 16h00, Madame / Monsieur Jonathan Côté,
 représentant et mandaté au nom de Comptoir d'aide de Terrebonne.

[Signature]

Le jeudi 27 janvier à Granby, Nancy Marcoux, Directrice générale adjointe et opérations,
 représentante et mandatée au nom de SOS Dépannage Granby et Région inc.

Nancy Marcoux



vendredi, 28 janvier 2022

Att. : Mme Véronique Siméon
Recyc-Dons
246, 5^eAvenue
Sainte-Anne-Des-Plaines
(Québec) J5N 0K1

Objet : Appui à la requête de soutien du Recyc-Dons

Madame, Monsieur,

Notre organisation, Le Support, est très heureuse d'offrir son appui à la requête de soutien initiée par Mme Véronique Siméon dans le cadre d'une étude sur l'accueil des gens à réalité différente dans les sphères de gestion des ressources humaines des ressourceries.

Ce projet, consiste à une analyse concertée visant un secteur stratégique commun qui contribue à la fois au développement socioéconomique des communautés et au développement de l'économie sociale. Elle répond aux défis de la rareté de main-d'œuvre; à l'innovation sociale et aux défis environnementaux via l'économie circulaire des biens domestiques et de certaines ressources humaines.

Il est évident, pour nous, que des projets si porteurs socialement doivent être encouragés, valorisés et mis de l'avant. Pour toutes ces raisons, nous tenons à soutenir, sans réserve, le projet d'étude présenté ci-haut qui améliorera la qualité de vie et le mieux-vivre ensemble des personnes vivants avec une réalité différente et le travail de mutualisation de notre secteur d'activité.

À titre de partenaire de ce groupe de ressourceries, nous appuyons la requête de Madame Véronique Siméon, directrice générale du Recyc-Dons dans sa demande subvention aux programmes de soutien à l'économie sociale dans les volets 2A, 2B- s'il y a lieu et 3.

En souhaitant un franc succès à ce projet, nous vous assurons, Madame, Monsieur, de notre partenariat et notre entière collaboration.

Cordialement,

Marie-Pierre Patry
Directrice générale

Le Support

Annexe O : Grille d'entrevue et d'observation

Mise en contexte, tel que convenu je viens vous visiter pour documenter l'inclusion faite dans vos ressourceries et les moyens mis en place pour favoriser le développement professionnel des personnes en situation de handicap dans le contexte du travail.

Date :

Personne-Rencontrée et titre :

Nom de l'organisation :

Ville :

Connaissance des programmes :

Pré-employabilité :

Perception du handicap pour la personne :

Dans l'organisation :

Proportion de personnes en situation de handicap :

Structure organisationnelle :

Liens avec des partenaires et qualité des liens (fréquence, présence interne) :

Reconnaissance des activités professionnelles pour que le personnel handicapé soit reconnu pour les compétences développées :

Service d'intervention ou d'accompagnement par l'organisation directement :

Présence de complémentarité entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux autour de l'organisation :

Adaptations offertes aux employés en situation de handicap :

Adaptation de l'emploi du personnel dont la situation a changé :

Transport maison-travail Distance du travail

Poste de travail Toilettes adaptées

Outils adaptés Adaptation des tâches

Connaissance du personnel des réalités différentes présentes

Connaissance du personnel des besoins des employés en situation de handicap

Offre de télé-travail pour ces employés

Horaire flexible

Inclusion / intégration / séparation ou exclusion des gens en situation de handicap

Tableau listant les employés en situation de handicap

Poste	sexe	Horaire	ancienneté	programme	diagnostic	Progrès

Observation

Interaction entre le personnel

Perception du personnel

Impact noté du personnel sur le capital humain

	Impacts positifs	Impacts négatifs
Collègues internes		
Entreprise		
Client interne		
Équipe		
Hiérarchie		
Développement professionnel		
Discrimination perçue par le chercheur		

Grille d'entrevue pour les organismes communautaires

Hors du paradigme de l'employabilité

Date :

Personne-Rencontrée et titre :

Nom de l'organisation :

Ville :

Perception du handicap pour la personne :

Dans l'organisation :

Proportion de personnes en situation de handicap :

Structure organisationnelle :

Liens avec des partenaires et qualité des liens (fréquence, présence interne) :

Programmes offerts – préemployabilités et employabilités:

Reconnaissance des activités professionnelles pour que le personnel handicapé soit reconnu pour les compétences développées :

Service d'intervention ou d'accompagnement par l'organisation directement :

Présence de complémentarité entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux autour de l'organisation :

Adaptations offertes aux employés en situation de handicap :

Adaptation de l'emploi du personnel dont la situation a changé :

Transport maison-travail Distance du travail

Poste de travail Toilettes adaptées

Outils adaptés Adaptation des tâches

Connaissance du personnel des réalités différentes présentes

Connaissance du personnel des besoins des employés en situation de handicap

Offre de télé-travail pour ces employés

Horaire flexible

Inclusion / intégration / séparation ou exclusion des gens en situation de handicap

Annexe P : Grille d'entrevue et d'observation- Estrie-Aide

Mise en contexte, tel que convenu je viens vous visiter pour documenter l'inclusion faite dans vos ressourceries et les moyens mis en place pour favoriser le développement professionnel des personnes en situation de handicap dans le contexte du travail.

Contexte

Date : 11 et 12 octobre 2022

Personne-Rencontrée et titre : Honorine Mandiame, directrice de la logistique et production. Elle est d'origine Africaine, Sénégal où elle a fait ses études, reconnaissance d'un MBA au CANADA obtenu

Responsable du personnel en travaux communautaire, compensatoire ou justice

alternative, des bénévoles et des stagiaires

Nom de l'organisation : Estrie Aide

Ville : Sherbrooke

Connaissance des programmes et ceux offerts : (offerts)

Préemployabilité : PAAS, Stages scolaires : stage d'observation, stage 24 juin DEP, université, cégep, plateau de travail du CRDI, TC (aucun crime sexuel) - 13 700h par an alors que bénévoles autres (17 à 18 et 2 PAAS) 6 100 h par an

Employabilité CIT.

Connait : emploi-été Canada.

Perception du handicap pour la personne :

Dans l'organisation :

Proportion de personnes en situation de handicap : Honorine inclut dans le handicap ceux qui le sont de même temporaire : alcoolisme (frein à la socialisation). Elle présente le handicap comme quelque chose qui empêche d'être bien, de faire ce que l'on veut, dès qu'on sort de l'ordinaire (inclut transgenre, homosexuel (culturel, croyance perso, contribue à tuer la société, pas de procréation naturelle possible)

Honorine distingue incapacité au travail et handicap, dit que certaines personnes incapables de travailler sans handicap et d'autres handicapés mais performe bien au travail. Des collègues en CIT font des choses que je ne peux pas faire. Elle croit que c'est la société qui met des freins, en Afrique, ils sont mis à part, au Canada ils sont considérés comme tout le monde, accès au travail. Au Sénégal, un enfant handicapé est signe de malédiction, le père peut quitter sa femme pour avoir eu un enfant handicapé.

Différence Québec et Sénégal : Sénégal tissu social plus important, entraide, parle plus entre les personnes. Perçoit Québec comme beaucoup trouble santé mentale

1- Structure organisationnelle : plutôt mécanique, pas beaucoup de polyvalence entre magasin et production, procédure assez claire, axées tâches et performances. Le contrôle est centralisé. Selon Honorine mécanique et organique : description de tâches présentes, mais développe polyvalence : caissières placent de la marchandise, livreurs font autres tâches pour avoir du temps plein mais demeure réception – expédition, trieurs rôle similaire parfois tri autres matière. Je coche principalement mécanique car peu de transversalité entre magasin et production, malgré sa position, elle me dit que des éléments ne la regarde pas, pas au courant. M'explique qu'elle est étonnée de gens qui entrent voir sa collègue directrice communication, pas au courant.

2- Liens avec des partenaires et qualité des liens (fréquence, présence interne) :

Orientation Travail : SEMO spécialisé handicapé mais aussi autre clientèle

Supervise depuis peu **groupe CRDI du CIUSSS (DI-TSA) 10 personnes** inscrites toutes reconnues handicapées au Fédéral,

3 jours par semaine **lundi, mercredi et vendredi 9h à 14h30** mais certains 2 jours seulement, certains AM seulement, dans local avec autres employés (3 d'entre eux font faire tâches avec autres travailleurs). Diner 11h à 12h30 (1,5h)
donc 4h de travail par jour !

Travail principalement assis. 1 fauteuil roulant

Transport adapté sauf 1 personne en transport collectif sans transfert. Demeurent tous à Sherbrooke en RPA

Présent depuis plus de 20 ans dans l'organisation.

Tâches : tri support, coupe prix, sort marchandise, défait appareils électriques, coupe prix, vérifie CD et DVD, font guenille, test d'assemblage de M Patate – pas facile.

Il s'occupe aussi des CIT, 5 salariés ont des CIT chez Estrie-Aide % varie entre 26 à 63%, diagnostic inconnu sauf une personne qui serait TSA- Asperger. Orientation travail offre suivi ponctuel 2 à 3 fois par année

Centre St-Michel (école, formation aux adultes), une enseignante a un bureau sur place, offre formation savoir-être exclusivement, groupe de 12 à 13 personnes- salariés seulement offre 2 groupes par année, enseignante présente

Veulent développer les métiers semi-spécialisés, accueillir des élèves en formation à l'interne – être une extension du centre de formation.

Centre 24 juin, école de formation professionnelle, envoie environ 2 à 3 stagiaires par an, durée des stages 75h sur 2 à 3 semaines, Estrie-Aide leur transmet des biens tel qu'appareil électronique et informatique

Ils ont du bénévolat (30h obligatoire) d'étudiants en médecine, ceux-ci font du tri.

Au total 75 salariés et 5 personnes en CIT.

Lien avec commission scolaire pour pré-dep et concomitance – semi-professionnel 2 à 3 stagiaires par an durée 5 à 6 mois 2 à 3 jours par semaine

CLSC, centre de réadaptation Estrie, Service d'aide Néo-Canadien : référence pour bénévolat mais ne reste pas

Cégep : Estrie Aide offre aide francisation via bénévolat

8 stagiaires au total

361 personnes TC, bassin d'embauche, souvent naturel sort après h TC, plusieurs violences, enfance difficile, TDAH, consommation

Estrie Aide : pas de passage piéton officielle entre les deux bâtisses malgré demande à la Ville,

Peu ou pas d'adaptation de poste de travail, type de tâche et horaire flexible – mais tous 35 ou 37,5h/sem sauf travailleurs étudiants : fins de semaine. Accessibilité mobilité réduite oui ou accès toilettes difficiles, transport en commun devant la bâtisse.

Personnel salarié au accès à une assurance collective entièrement payée par l'employeur et dîner gratuit au TC et salarié – via service d'aide alimentaire – repas à prix modique.

Reconnaissance des activités professionnelles pour que le personnel handicapé soit reconnu pour les compétences développées : actuellement non mais en démarche pour métiers semi-spécialisés,

Service d'intervention ou d'accompagnement par l'organisation directement : aucun employé intervenant ou spécialisé réalité différente, handicap.

Présence de complémentarité entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux autour de l'organisation :

Adaptations offertes aux employés en situation de handicap : pas vraiment, entreprise plus adaptée au TC à cause de leur nombre

Adaptation de l'emploi du personnel dont la situation a changé : aucun à sa connaissance

Transport maison-travail :

Distance du travail

Poste de travail

Toilettes adaptées : difficile d'accès souvent

Outils adaptés : AUCUN sauf plateau de travail

Connaissance du personnel des réalités différentes présentes :formation aux directeur et superviseurs : gestion conflit, civilité autrement savoir-être centre St-Michel seulement

Connaissance du personnel des besoins des employés en situation de handicap

Adaptation des tâches

Offre de télé-travail pour ces employés

Horaire flexible

Inclusion / intégration / séparation ou exclusion des gens en situation de handicap

Témoignage d'un monsieur 67 ans bénévole, plusieurs heures de travaux communautaires, consommateurs, conjointe décédée 2017, dit arrêt consommation 2019, dit ne pas vouloir avoir de boss.

Tableau listant les employés en situation de handicap

poste	sex e	horaire	anciennet é	programme	diagnostic	Progrès
Commis accueil	F	37,5	2019	PAAS puis CIT 55%	TSA Asperger	
Magasin cabine essayage	F	20	2020	PAAS		
Tri vêtements	M	20	4-10-22	PAAS		
Commis plancher	F	37,5	09-05-22	Stagiaire fév à mai CIT 63%		

Réception des dons -bras droit directeur adjoint	F	40	15-08-2017	CIT plus élevé 2022 26%		
Manutentionnai re- cariste	H	37,5	03-09-2019	CIT 35%		
Homme à tout faire	H	35	15-09-20	CIT 58% transport adapté		
Valoriste	H	37,5	19-07-21	Stage 24 juin puis aucun 100% assumé		Dépressif retard, solitude
Entretien ménager	H	??	??	??	Trouble anxieux	

Observation

Interaction entre le personnel : une employée du plateau joue avec des salariés et TC le midi

Perception du personnel

Impact noté du personnel sur le capital humain

	Impacts positifs	Impacts négatifs
Collègues internes	Semble partagé entre échange Il semble y avoir du travail d'équipe et de l'interconnexion	Et rétention d'information Mais il y aussi du chacun pour soi, des gens isolés

Entreprise	Il y a une fierté d'appartenance et une notoriété	Il y a aussi un sentiment d'inutilité, des démissions
Client interne	On capte un esprit d'entreprise et une compréhension des besoins	Mais il y a aussi un esprit de chapelle entre les directions, les départements
Équipe	Encore là mitigé : sens des responsabilités, implication	Mais aussi individualisme et certaine compétition
Hiérarchie	Nouveau DG, confiance, respect	TC semblent plus indifférents
Développement professionnel	Peu pour personnel de production	TC non remise en question
Discrimination perçue par le chercheur		

Annexe Q : Grille d'entrevue et d'observation – Le Support

Mise en contexte, tel que convenu je viens vous visiter pour documenter l'inclusion de personne en situation de handicap faite dans vos ressourceries et les moyens mis en place pour favoriser le développement professionnel de celles-ci dans le contexte du travail.

Date : 13 et 14 octobre 2022

Personne-Rencontrée et titre : Marie-Pierre Patry DG mais également toute l'équipe Nathalie gérante magasin, Cathy directrice adjointe, Gino, Alexandre....

Nom de l'organisation : Le Support ouvert 7 jrs, ouverture 2002

Ville : Victoriaville

Connaissance des programmes : Faible pas Sphère, pas PAAS, pas PSEA (mais une EA à Victo Cétal : c'est un employé PSEA qui fait la présentation) emballage, palettes, caisson fabrique câble et harnais électrique Apprend gestion émotion, saine habitude de vie... Aucune interaction avec Le Support.

Perception du handicap pour la personne : de la DG : qui limite sa capacité, ne peut pas aller à la même vitesse, travaille plus fort.

Personne en situation de handicap : nouvelle façon plus convenable.

Réalité différente : synonyme mais parfois personne ne le sait pas, personnes handicapées incluses

Incapacités au travail : tout le monde a sa place, certains parfois impossible car sur respirateur, psychose, condition psychologique trop intense,

Presque tout le monde pourrait travailler si les employeurs respectaient leur condition, le travail s'est d'accomplir une tâche d'utilité pour quelqu'un d'autre

Dans l'organisation :

Proportion de personnes en situation de handicap : 29 salariés 6 avec réalités différentes, 19 bénévoles internes -8 avec des réalités différentes, actuellement 4 TC dont 1 avec réalités différentes.

Structure organisationnelle : Organique plus que mécanique mais division importante entre production et magasin, information provient beaucoup des employés, décision très participative mais DG tranche, relation très personnelle, famille, différenciation travail vs privé pas bien défini, atmosphère collégiale, DG ne sait clairement pas tout, se réfère à ses employés – questionne, reconnaît.

Liens avec des partenaires et qualité des liens (fréquence, présence interne) : DG sur beaucoup de table, étaient dans une bâtisse avec resto-pop, organisme parcours, impliquée table concertation. Souci de ne pas être dans les plates-bandes des autres. Lien externe avec la Fabrique nouvellement nommé Parcours : faisait certaines tâches pour eux. École Myriade, adaptation scolaire primaire et secondaire.

À l'interne aux membres de l'externe : pas d'intervenant, ni CISSS, ni SEMO- accès-travail, ni centre de services scolaires.

Programmes offerts – préemployabilités et employabilités:

Préemployabilité

- CRDI, stagiaires inclus, pas de plateau (groupe) paie 7\$ demi-journée et 14\$ journée entière

Employabilité

- CIT
- Subvention salariale (2)

Reconnaissance des activités professionnelles pour que le personnel handicapé soit reconnu pour les compétences développées : aucune

Service d'intervention ou d'accompagnement par l'organisation directement : Directions très impliquées dans le soutien à leur RH et leur bien-être au travail mais personne de spécialisé.

Par ailleurs, ils ont une reconnaissance du milieu car des psychiatres les appellent directement

Présence de complémentarité entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux autour de l'organisation : pas clair

Adaptations offertes aux employés en situation de handicap : respect de limite, connaissance de leur réalité – diagnostic et adaptation basée sur leur force

Adaptation de l'emploi du personnel dont la situation a changé : ne semble pas présent

Transport maison-travail : tous transport adapté ou famille CRDI

Distance du travail : aucun problème majeur noté

Poste de travail : commis magasin et aide couturière, préemployabilité

Toilettes adaptées : non disponible

Outils adaptés : non, mais sensible au besoin

Connaissance du personnel des réalités différentes présentes : peu, ouverture, lecture, connaissance de le DG

Connaissance du personnel des besoins des employés en situation de handicap

Adaptation des tâches : démarche avec le CRDI

Offre de télé-travail pour ces employés, aucun

Horaire flexible tout à fait pour le volet préemployabilité et employabilité aussi

Inclusion / intégration / séparation ou exclusion des gens en situation de handicap
INCLUSION

Bénévoles ont droit à une cannette de liqueur par jour !

Tableau listant les employés en situation de handicap

poste	sexe	Horaire	ancienneté	programme	diagnostic	Progrès
commis	H	12h	4 ans	Bénévole CRDI vit avec famille	DI, scoliose dos	Fiable montre le travail, plus autonome
Aide-couturière	F	4h	+8 ans	Bénévole, va aussi école, en famille d'accueil	DI et physique, Diane la prend sous son aile	Faible
Commis et caisse	F	t-partiel	2 ans	Bénévole 6m puis salarié t-partiel 05-21	Condition cardiaque TDAH (?)	Dédier mais brouillon
Aide-commis	F	13h	1 an	Bénévole CRDI	DI amie d'un autre employé, Commis, transport parent	Respectueuse et sourire
Tri	F	t-partiel	Cathy	Bénévole puis salarié		Dit avoir + confiance en elle
Commis et tri	H	t-partiel	Steve		TSA cégep mais isoler, ne travaille pas, être assis	Zéro vie sociale
Aide	H	t-partiel	Martin			
Aide confection	F	TC	- de 1 an		Limitation physique	
Commis	F	Env 5h	Mélanie	Bénévole CRDI	DI	Fait sa routine, est à son affaire

Aide casse-tête	H		Guillaume			S'est ouvert, sentiment être accepté
Trieuse, chauffeuse	F	5 ans ½ t-plein	Lyne	Salarié	Aucun connu, lourd passé, très physique	
Caissière	F	Étudiant e t-partiel	Audrey	Fille de Lyne Salariés	Propension à mentir Étudie TES Se sent TSA mais TPL	Aujourd'hui pourrait travailler ailleurs
Antiquité, argent, bronze, brass...		Bénévole externe sourdité	François		Sourdité, manque TAC, dépression	
Commis entrepôt	H	t-plein	Gino	CIT	TSA et fragilité consommation	

Témoigne de Denise, couturière, Manon et Sandra disent que la présence de ces gens bénévoles seulement sont un plus dans leur travail. Explique que le Support famille, on se rend service entre nous.

Martine, nièce trisomique

Nathalie, apprécie beaucoup leur souci du détail et leur patience, Sébastien, Isabelle....

Sandra exprime sa réalité, douleur épaule, prend médicament pour travailler, (besoin de reconnaissance)

Observation

Interaction entre le personnel

Perception du personnel

Impact noté du personnel sur le capital humain

	Impacts positifs	Impacts négatifs
Collègues internes	On note des échanges, la gang se tient, complicité, partage des connaissances	Attention leader négatif personnel influençable, présence DG, DA et gérante beau trio précieux
Entreprise	Le personnel est fier, sentiment d'appartenance fort, fidélisation malgré le contexte de déménagement actuel	1 personne en arrêt : esprit négatif, leader négatif,
Client interne	Esprit d'entreprise présent	Attention nos nombreuses spécialisations engendrent comparaison : bien domestique et textile
Équipe	Belle cohésion, implication, synergie et partage	
Hiérarchie	Engagement, respect	
Développement professionnel	Faible	
Discrimination perçue par le chercheur	Cherche à protéger les plus faibles, n'inclut pas autres salariés comme handicapés	

Annexe R : Grille d'entrevue pour les organismes communautaires

Hors du paradigme de l'employabilité

Grille d'entrevue pour les organismes communautaires

Hors du paradigme de l'employabilité

Date : 12 octobre en AM

Personne-Rencontrée et titre : Benoit Longpré, directeur partenaire et relation d'affaire,
David Caron DG,

Nom de l'organisation : **Groupe Probex** , se voit entre organisme communautaire et entreprise d'économie sociale parle d'entreprise sociale ! Veut défendre la vie, approche systémique : loger, aller à la cours, épicerie, repas, selon zone de fragilité, plusieurs participants au programme de participation citoyenne n'habitent dans les maisons du groupe,

Pas de personnes salariées, tous aide-sociale, nos revenus servent à leur donner une bonne qualité de vie, à leur permettre de s'inclure, de se réaliser

Tout genre : trauma-crânien, DI légère et moyenne, dyspraxie, santé-mentale...

Ville : Sherbrooke

Perception du handicap pour la personne : David dit handicap définition aberration du système car personne en chaise roulante pas handicapée si pas d'escalier. Si personne a le vertige, pas reconnu handicapée mais ne peut pas monter dans une échelle.

Dans l'organisation :

Proportion de personnes en situation de handicap : vaste majorité avec équipe de soutien : formateur, éducateur,

Structure organisationnelle : Liens avec des partenaires et qualité des liens (fréquence, présence interne) :

Programmes offerts – préemployabilités:

Reconnaissance des activités professionnelles pour que le personnel handicapé soit reconnu pour les compétences développées :

Formation tous les matins 40 minutes, savoir-être, affirmation de soi, vie quotidienne, leadership, autonomie, vie domestiques, hygiène, habillement. Formation collaborative, discussion, respect, très structurée mais libre dans les idées transmises, souci d'utiliser l'information du personnel en formation.

Formation basée sur le partage d'expérience, le concret, mais aborde des sujets complexes et utilise des termes précis, les démystifient avec eux. Groupe de 40 personnes à la formation.

Présence d'une employée de groupe Probex qui fait le pont entre l'école et ce service, éducatrice spécialisée, va quel service répondra le mieux aux besoins

Service d'intervention ou d'accompagnement par l'organisation directement :

Groupe Probex : 3 divisions :

- hébergement supervisé (4 maisons où les habitants sont les hôtes et non les usagers) Lac Mégantic, 3 à Sherbrooke environ 31 résidents, problématique de déménagement constant à cause de leur réalité ou service RPA ou ils ne se responsabilisent pas, (poste déficitaire)

- Éducation : développement personnel, professionnel et continu, donner un sens à sa vie d'abord et avant tout. Pyramide de Maslow inversée, quand on a un sens, on a le goût de répondre à ses besoins de base, d'apprendre.... On accueille qqun en fonction de ses besoins pas en fonction diagnostic, ce dernier permet juste repère. Nomination des travailleurs : Des stagiaires
- Service à la communauté : travaux extérieur – mini-excavatrice, installation de tempo, prêt à manger, impartition pour certains travaux en entreprises – inclusion, chaque projet doit être rentable.

Employés salariés y sont entièrement dévoué avec un paradigme d'Autodétermination tel que mis de l'avant par M Martin Caouette, institut DI TSA et professeur en psychoéducation de l'UQTR

Présence de complémentarité entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux autour de l'organisation : principalement avec le MSSS et le système de l'éducation

Adaptations offertes aux employés en situation de handicap : tous les volets sont comblés

Adaptation de l'emploi du personnel dont la situation a changé :

Transport maison-travail

Distance du travail

Poste de travail

Toilettes adaptées

Outils adaptés

Connaissance du personnel des réalités différentes présentes

Connaissance du personnel des besoins des employés en situation de handicap

Adaptation des tâches

Offre de télé-travail pour ces employés

Horaire flexible

Inclusion / intégration / séparation ou exclusion des gens en situation de handicap

Date : 13 octobre PM

Personne-Rencontrée et titre : France Gagnon, DG, a trois employés TES t-plein, 1 adjointe admin, 1 employé production, lien avec partenaire d'affaire

Nom de l'organisation : **Parcours** fondé en 1974, handicap physique seulement

Ville : Victoriaville

Perception du handicap pour la personne : Personne qui a une limitation assez prononcée, permanente soit physique ou mentalement

Personne en situation de handicap, tu as un handicap dans certaines conditions, certaines parties de la personne sont handicapées d'autres pas, nouvelle définition du regroupement des personnes handicapées du Québec.

Incapacité au travail : quelqu'un qui ne serait pas en situation de handicap, on embauche pour la compétence, on congédie pour le savoir-être. Pas de savoir-être.

Parcours accueille 54 participants du lundi au vendredi, n'est pas un service de répit, sur base volontaire, aucun salarié, viennent relever des défis, certains maintiens des capacités et autres envisagent le marché du travail. Présence chacun 1 à 2 fois par semaine car ils ont d'autres activités – répit, écoles, activités

Répartition 8 physique – 2 chaises roulante, 2 langages, 1 dégénératif, 2 motricité fine

16 DI léger

22 DI et santé mental – PIVOT autre organisme ne peut pas les prendre, trop demandant

8 TSA sans DI

Plus facile clientèle mixte, différente compétence, vitesse de travail, compréhension, se complètent

Objectif de développer des capacités qu'ils ne pensaient pas apte à faire.

Participant reçoit 14\$/jours ou 7\$ demi-journée pour allocation transport, paie directement participants, dans leur compte de banque

Certains des 54 ont leur permis de conduire

Majorité transport collectif (taxi-bus) certains transport adapté (rouli-bus).

Dans l'organisation :

Proportion de personnes en situation de handicap : 1 employée permanente, petite-personne (situation de handicap)

Aujourd'hui 85% participants DI- TSA, sont en situation d'exclusion, reste dans leur local car transport complexe

2% curatelle, autres leur famille à leur mot à dire

Structure organisationnelle : 75 à 80% des entrées d'argent PSOC, 20 à 25% activité de travail-économie sociale (préparation de légumes pour soupe par resto-pop, retrait partie collante de barquette alimentaire, contrat de petits produits simple à assemblée sans délai de commande).

Liens avec des partenaires et qualité des liens (fréquence, présence interne) : lien avec CISSS local,

Programmes offerts – préemployabilité et employabilités:

Reconnaissance des activités professionnelles pour que le personnel handicapé soit reconnu pour les compétences développées :

Service d'intervention ou d'accompagnement par l'organisation directement :

Présence de complémentarité entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux autour de l'organisation :

Adaptations offertes aux employés en situation de handicap :

Adaptation de l'emploi du personnel dont la situation a changé :

Transport maison-travail

Distance du travail

Poste de travail

Toilettes adaptées

Outils adaptés

Adaptation des tâches

Connaissance du personnel des réalités différentes présentes

Connaissance du personnel des besoins des employés en situation de handicap

Offre de télétravail pour ces employés

Horaire flexible

Inclusion / intégration / séparation ou exclusion des gens en situation de handicap

Annexe S : Grille d'entrevue et d'observation Recyc-Dons

Personne-Rencontrée et titre : Véronique Siméon, directrice générale

Nom de l'organisation : Recyc-Dons

Ville : Sainte-Anne-des-Plaines

Connaissance des programmes : et offerts :

Pré-employabilité 22/24 :

- Stagiaires adaptation scolaire, FPT (1), FMS, cégep (2), université (1), 2/3 actuellement et environ 17 de plus sur une période d'un an, 4 stage exploratoire, 2 duo-emploi du ROSEPH, 5 jeune en programme d'insertion CJE et 5 programme études internationales = 12 /20 par an. Partout dans l'organisation, selon le type de stage, leur capacité, la durée.
- TC 2/3 mais environ 8 par an dont 4 ont des incapacités à l'emploi. Inclus avec les salariés mais possibilités limitées pour protéger personnel vulnérable.
- PAAS 2/2 on peut en accueillir 3 en même temps. 4 jours par semaine exceptionnellement sur 3 jours. Donc 5 à 6,5h par jour. 30 à 45 min de repas selon besoin, 1 pause 15 min si 6h et plus. Inclus avec les salariés
- Plateau de travail, CISSS 16/16 ont déjà été jusqu'à 21 participants max 8 par jour. Ils sont présents entre 1 à 3 jours/semaine. Ouvert du lundi au vendredi 9h15 à 14 :45. 1h de dîner. 2 pauses de 15 min donc 4 heures de travail par jour
Inclusion partielle.

Personnels non-salariés aînés, isolement, autres 4/24 :

- Conseil d'Administration 0/6
- Bénévoles 4/18

Employabilité 20/27 permanent :

- PSEA : 6 horaire flexible, pas de pression de production, outils et poste adapté selon besoin, plan de développement, souvent littératie et FMS – formation, travail partout dans l'organisation
- CIT : 6 horaire typique sauf si besoin particulier inscrit, production en fonction du pourcentage de productivité, formation selon les besoins identifiés.
- Sphère 0 utilisé au besoin pour amorcer un parcours de salariés et identifiés les besoins, forces et défis.
- Subvention salariale 1 rarement utilisé depuis 2019, manque de candidat potentiel dans notre région.
- Emploi-été Canada (été 7 dont 4 réalités différentes) Marilou, Xavier, Nour, Samantha, -Megan, Florence, Alexy
- YMCA (0)
- Sans programme 7

Perception du handicap pour la personne :

Dans l'organisation : Le personnel considère qu'une personne est handicapée quand elle a besoin d'un contexte de travail particulier et parfois d'équipements spéciaux et de personnels spécialisés pour pouvoir travailler.

Proportion de personnes en situation de handicap :

Externe : 10 pers Harfang et PST (externe 11/15)

Structure organisationnelle : veut tendre vers organique mais hybride avec mécanique :

Structure hiérarchique mal définie, information recherchée du bas mais beaucoup de membre du personnel attend information du haut, beaucoup de transversalité entre les postes mais certains département ou poste demeure très rigide.

Liens avec des partenaires et qualité des liens (fréquence, présence interne) :

- Centre multiservices Sainte-Thérèse, école aux adultes offrent à l'interne Littératie (tous les mercredis 2h) et FMS (environ 10 par ans en formation)
- Relation externe avec les écoles secondaires du Harfang et Polyvalente Sainte-Thérèse
- École polyvalent Sainte-Thérèse envoie 2 à 5 stagiaires par année FPT, FMS.
- Harfang, sont des partenaires pour certaines matières à traiter mais aussi candidats emploi-été
- Ma station, Deux Montagnes, école formation FMS adultes, pour référence principalement
- CISSS, une employée à l'interne à temps plein et 1 à temps partiel, visite constante de la responsable du programme d'intégration en emploi et des intervenantes personnelles
- Intégration Travail Laurentides, SEMO handicapé Laurentides, intervenante en intégration vient au besoin, conseillères environ 1 fois par 2 semaines.
- Essor 2, SEMO Handicapé Lanaudière, suivi ponctuel suivant employé avec eux
- Axia services, entreprise-adaptée, 3 à 4 fois par an pour leurs employés en PSEA chez nous

Reconnaissance des activités professionnelles pour que le personnel handicapé soit reconnu pour les compétences développées :

- Émission de diplôme FMS grâce à la collaboration avec le centre de services scolaires et l'école aux adultes, mais travail avec les employeurs à faire.
- Progression interne des employés qui permet pour certains l'accès à des emplois standards.

Possibilité avec CSMO-ÉSAC de faire reconnaître PAMT valoriste.... Mais pas en place actuellement

Service d'intervention ou d'accompagnement par l'organisation directement :

- une employée dédiée : éducatrice en milieu de travail à 15h/semaine,
- connaissance de la DG bac en psychologie, employabilité et vivant avec une réalité différente,
- Connaissance de la DA, vivant avec une maladie handicapante et ayant trois enfants en besoins particuliers. Enseigne la danse donc aisance à lire le corps

Présence de complémentarité entre les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux autour de l'organisation :

Travail de concert et transfert d'information

Écoles secondaires, écoles aux adultes, pour complémentarité formation

CISSS

Service d'insertion, ITL et essor 2

Adaptations offertes aux employés en situation de handicap :

Adaptation de l'emploi du personnel dont la situation a changé : oui

Transport maison-travail : compliqué dans certains cas, transport adapté avec plus de 30km à faire peut prendre 1h allée.

Distance du travail : 0 à 40 km

Poste de travail pour personne en situation de handicap : caissier/ère, direction générale, technicien informatique, préposé électronique, préposés au tri, commis de plancher, comme réception/expédition, préposé électriques, préposés au tri, chef d'équipe, gérant de magasin, aide-trieur, préposé à l'entretien ménager, vendeur, aide-général, chauffeur, animatrice en environnement.

Toilettes adaptées 1 par étage , 2 dispositifs pour d'élévation, porte principale adaptée pour personne en chaise roulante.

Outils adaptés : pictogramme, grille de tâches, moyens convenus, casques réducteurs de bruit,

Connaissance du personnel des réalités différentes présentes ; formation DI TSA via le CISSS, formation via l'éducateur en milieu de travail au jour le jour, formation donnée par la DG.

Connaissance du personnel des besoins des employés en situation de handicap : grille conçue et maintenue à jour par l'éducatrice en milieu de travail.

Adaptation des tâches : tâches personnalisées, organisation du travail en fonction de l'individu

Offre de télé-travail pour ses employés : très peu mais disponible dans certains cas.

Horaire flexible : horaire entre 9,5h et 40h selon les besoins mutuels

Inclusion / intégration / séparation ou exclusion des gens en situation de handicap : diversifié, beaucoup d'inclusion mais aussi de l'intégration et un peu de séparation pour le plateau de travail.

Tableau listant les employés en situation de handicap

Poste	Horaire	Ancienneté	Programme	Diagnostic	Progrès
Sonia Chef d'équipe	30	11-04- 2017- 03-2022	Subv sal standard puis CIT accident, dissociation	Malentendante mais aussi stress post-traumatique	En 2022, elle a quitté l'organisation, problème de transport et santé mentale pour un emploi avec CIT dans un magasin standard de son village à 5 min de chez elle.
9- 2022 plateau travail Les notions de travail et de loisir sont souvent confondues.	4 à 12h par sem.	2022	Plateau de travail La vaste majorité vivent en famille d'accueil ou avec leur famille naturelle. Les notions de travail et de loisir sont souvent confondues	Plusieurs inconnus du Recyc-Dons DI, TSA, Trisomie, épilepsie	Ces nouveaux sont en acclimatation. Le défi est de soulever chez eux l'intérêt pour le travail et une compréhension de ce que ça peut leur apporter. Sylvie se démarque de ce groupe et nous l'avons incluse dans des activités de travail avec notre personnel, elle est à trois jours pour tester sa motivation.

Isabelle	12h	2018	Plateau de travail	DI, anxiété	Isabelle fait de l'inclusion pour certaines tâches à tous les jours entre 30 à 3h
Chloé	8h	2018	Plateau de travail	Trisomie	A fait du progrès sur son endurance à la tâche
Maxime	8h	2018	Plateau de travail	DI, épilepsie	Difficulté avec l'effort, très sensible, gestion des émotions à travailler, peu de motivation au travail
Priscilla	8h	2019	Plateau de travail	DI et physique	Compréhension moins importante que ce qu'elle fait accroire
Stéphane	8h	2018	Plateau de travail	DI, trait TSA ?	Très anxieux. Note tous les changements, peu de motivation au travail
Marie-Pier	12h	2018	Plateau de travail	DI	Besoin d'être renforcée ++, si elle veut qqch, elle le mentionne à répétition, s'est améliorée beaucoup
Clémence	8h	2018	Plateau de travail	DI	Vit en appartement, peu de motivation au travail car potentiel présent.
Samantha caissière	32h	2022	Emploi-été	Anxiété généralisé TPL	S'est trouvée un emploi standard Dollarama
Marie-Soleil montage vidéo, caissière	32h	2019	Emploi-été puis Standard	Trouble anxieux	Arrêt études après secondaires pénibles. Emploi-été puis montage-vidéo et caissière, puis départ pour emploi standard Dollarama (Samantha)
Gabriel	33h 2020 puis t-partiel 02-21	06-2020 au 01-11-2020 puis repris 30-11-2021 à 05-2022	Emploi-été Canada	Trouble anxieux, dépression,	Emploi-été mais malheureusement Gabriel éprouve toujours de difficulté majeure. Production problématique, motivation manquante, besoin consultation 2è fois, arrêt décision commune
Geneviève/ Abigaëlle	Variab e	22-03-2019 à 09-09-2021 mais demeure bénévole parfois	Bénévole stage Emploi-été Canada	Non défini, un fille Gilles la Tourette et une fille TSA	Stagiaire universitaire printemps 2021, bénévole 2019-2020, emploi-été Canada été 2021, emploi standard dans école 2022
Victor	30-11-2021 au 18-05-2022		PSEA transféré chez Axia va beaucoup mieux 2022	Particulier Neurologique horaire-diner-pause, léger changement, potentiel plus grand mais difficile à développer actuellement	Nécessite énormément d'attention, pas de DI, veut tout comprendre, analyse à sa façon et difficile de le convaincre autrement, usine Laval parfait pour lui, tous pareil
Nancy	33h	01-09-2020 au 03-06-2021	Employé standard	Changement de situation, accident de travail tragique du conjoint de plus de 20ans/	Chef d'équipe vêtement, Événements traumatiques Retour à deux reprises sans succès, déménager autre MRC

				perte de ses jambes puis suicide frère 6-01-2021	
Anthony	25h	16-02-2020 stagiaire, 10-03-2020 PSEA	Stagiaire puis PSEA 2020	TSA	Préposé Électronique, Anthony évolue bien, plus flexible, comprend mal les prix, souci de ses ventes, fier travailleur, a fait literatie, cette année enseignant non compatible FMS commission scolaire réussi
François	30h	04-2021 à ce jour	PSEA	TSA- Asperger Compulsion jeux vidéo-informatique	Préposé au tri jouets et électrique – FMS ministère, literatie, veut plus, emploi standard mais dernièrement paranoïa informatique
Benide	14 à 21,5h	5-10-2022	PSEA	trouble neurologique	Préposé réception-expédition. On le découvre. Début difficile notion temps, pause, diner, compréhension des tâches, intervention++ qui porte fruit
Keven	35 à 30 heures	06-2022-15-12-2022 puis 15-12-2022 à x	Subv sal puis PSEA en qualification 2022	Trouble du lobe frontal, douleur au dos importante limite capacité de travail	Préposé réception-expédition puis commis magasin avec entretien ménage, plus facile pour Keven, plus valorisant, Fait literatie.
Josée	26 à 32h	9-01-2017 à ce jour	Subv sal, régulière, CIT oct 2021 maintien emploi	Trouble d'anxiété généralisé, hypoglycémie	Préposé tri, animatrice environnement, chef d'équipe jouets. Josée possède des études collégiales mais fait beaucoup d'anxiété. Elle est aussi fragile physiquement. Ne peut pas remplacer ailleurs de l'organisation malgré plusieurs essais. Appréciée en animation dans les écoles.
Gabrielle	16h	12-02-2021	Subvention salariale à CIT difficile 2021	TPL, anxiété	Préposé au tri et caissière, nous avons dû la retirer des caisses alors qu'excellente au niveau des transactions, trop d'anxiété et part, aujourd'hui heures réduit à 12h, non assidue, quelques hospitalisation, changement diagnostic. Pas de motivation. Pas d'intérêt au Recyc-Dons
Tommy	30 à 34h	28-08-2018 à ce jour	Subv. Sal à CIT 2019	Trouble anxieux, trait TSA mais non concluant Chef d'équipe 2021	Préposé au tri, tri senior et chef d'équipe. Perfectionniste, besoin d'aide production de son équipe, développe organisation cette année
Mélissa	32h	09-08-2022 à ce jour	Aucune	Trouble anxieux ++	Caissière, anxiété et hypersensibilité
Julie	15 à 20h	10-02-2021 à ce jour	Aucune	Anxiété	Éducatrice en milieu de travail, devrait nous quitter en déc 2022 pour un poste permanent bibliothèque, dit que grâce à son passage au Recyc-Dons

Sonia T	30h	24-11-2020	Subv sal puis aucune 2021	Psychose ponctuelle TDAH	Préposé réception/expédition senior, grand potentiel, instable
Estelle	20h	24 septembre 2020 à ce jour	Stage PAAS en transfert PSEA pour déc 2022	TSA et questionnement identité sexuelle et orientation	Préposé entretien ménager et commis de plancher FMS commission scolaire, difficulté maintien séquence de travail, anxiété dans tâches, compréhension des attentes
Danny	20h	06-11-2022	PAAS	Trauma-crânien, chaise roulante	Préposé au tri, bijoux, électrique et jouets
Marilou	30 puis 9h	28-07-2022 puis temps partiel depuis 27-08-2022	Emploi-été puis régulier étudiant	Anxiété généralisé	Préposée au tri puis Caissière
Nour	30h	Été 2022	Emploi-été	Immigrante, ce sens persécutée	Préposée au tri, caissière et multi média
Guylaine	36h	Bénévolat retour au travail puis embauche	Aucun	Trouble anxieux, dépression majeur guérie	Poste de coordonnatrice de production qui deviendra gérante de magasin
Sylvain	12h	06-2022 en démarche reconnaissance	Aucun	Handicap physique, limite intellectuel	Préposé entretien général, diagnostic pas clair non reconnu handicapé, besoin papier, parcours scolaire difficile
Carolyne	20h	4-05-2021 au 24-05-2022	PAAS	TSA	Carolyne est très affectée par le changement de personnel ou la présence de bénévoles, stagiaires irréguliers. Se sent menacée, très très anxieuse, a quitté maintien trop difficile automutilation, programme trop contraignant famille d'accueil Carolyne
Xavier	33h	20-06-2022 au 20-08-2022	Emploi-été	Anxiété généralisé, trouble apprentissage	Préposé tri jouets, parfait assiduité et ponctualité, beau développement estime de soi été 2022, retour scolaire
Xavier	30h puis 10h	Printemps 2021 TC jeune 12-06-2021 au 4-06-2022	TC, emploi-été puis standard étudiant	TDAH	Préposé réception/expédition, départ autre emploi standard
Pierrette	De 15h à 21h	01-2020 à 08-2020 PSEA depuis 08-2020	Sphère puis PSEA	Cognitif et physique, mouvements, poids	Préposé tri vêtements, puis jouets, caisse n'a pas fonctionné FMS réussi, toujours en littératie
Marie-Ève	De 24 à 30h	08-2019	Subvention salariale puis PSAE	DI légère fonctionnement DI moyenne	Préposée tri jouets, endurance physique limitée, alternance debout assis, beaucoup de progrès, FMS réussi, pas de littératie cette année 2022.
Marie-Ève P	15 h	04-2019 à 12-2020	Aucune subvention	Embauche trouble anxieux puis su TPL	Conseillère en éducation et chef d'équipe, départ emploi

					commission scolaire sans subvention
Marc-André	30h	11-02-2020 au 20-11-2020	PSEA	DI et dépression	Transfert vers Drummondville famille, sœur pour qu'il reste en vie a repris travail 2021 PSEA
Jana	34h	08-2019 à 10-2020	Aucune20	Trouble anxieux (à l'épidémie COVID)	Embauche sans savoir diagnostic mais après parcours TC, fraude conjoint ouest canadien, chef d'équipe triage, ? où aujourd'hui et après
Ugo	30 à 35h en 2023	1-11-2012 au 30-06-2019 01-07-2019 salarié CIT	PAAS à CIT 2019	TSA avec DEC informatique	Ugo s'est transformé. Il ne parlait à personne ou presque, Aujourd'hui, il fait des achats, répondre internet, responsable réseau et plateforme web...
Stéphane	20h	07-07-2008 au PAAS 09-11-2020 CIT à ce jour	PAAS à CIT 2020	DI	Stéphane a pris de l'assurance à la fin 2021, il est passé de préposé à l'entretien qui ne le motivait plus à préposé aux donations. Il est fier d'être salarié. Sa famille veut le maintenir contrainte sévère car démarche personne handicapée fédéral a pris 1 an.
Laurence	30h	10-2020 à ce jour	PSEA	Dysphasie sévère	Capacité production limitée et qualité travail à superviser pour maintien. Positive, fait littérature, souci des autres, cherche amies
David	30 à 35h	7-11-2013 à ce jour	CIT	Traumatisme-crânien important, limitation physique des mains, poids	Vendeur au Recyc-Dons. Limiter dans sa connaissance informatique, pas de leadership, bon relationniste, croit au Recyc-Dons, FMS réussi, RAC en vente par certaine qu'il peut et veut à 50 ans
Véronique	40h	20-01-2018 à ce jour	aucune	TSA	Directrice générale, CA a l'écoute de ses besoins de télétravail
Amélie	28 à 35h	15-05-2018 à ce jour	Aucune	Maladie auto-immune	Adjointe administrative, coordo admin à directrice adjointe

Observations, Interaction entre le personnel

Perception du personnel

Impact noté du personnel sur le capital humain

	Impacts positifs	Impacts négatifs
--	------------------	------------------

Collègues internes	Partage savoir-faire, coopération, partage expérience, travail d'équipe	Parfois clan mais repéré rapidement et dissout
Entreprise	Fierté d'appartenance, notoriété, adhésion au sens des actions	Certains n'y trouvent pas leur place esprit négatif puis démission
Client interne	Respect, esprit d'entreprise	
Équipe	Solidarité, partage, optimisation	
Hiérarchie	Collaboration, feedback, respect	
Développement professionnel	Formation, innovation, évolution	

Annexe T : Programme de participation citoyenne – Groupe Probex 2022

Vidéo explicatif https://www.youtube.com/watch?v=3Pg7o_pvTus

Le slogan de leur programme :

Apprendre par l'expérience : L'Être humain peut toujours améliorer sa qualité de vie, peu importe son parcours et ses capacités.

La mission éducative du Groupe Probex a pour but de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des individus et ce, **de façon durable**. Pour ce faire, nous avons la conviction que plutôt que de *donner du poisson*, c'est en permettant à la personne de reprendre un contrôle et un pouvoir sur ses choix de vie et ce, par l'acquisition de nouvelles compétences et une meilleure connaissance d'elle-même!

L'EXPÉRIENCE (la tâche) AU SERVICE DE LA PERSONNE!

Dans le cadre de notre Programme de participation citoyenne nous contribuons au développement du potentiel humain fragilisé, négligé ou marginalisé. Par notre approche éducative, nous accompagnons toute personne désireuse d'améliorer sa situation de vie par la réalisation de leurs objectifs personnels et/ou professionnels.

Dans une société propulsée par la performance, il est parfois difficile voire impossible pour certaines personnes de gravir les différents échelons de la pyramide de Maslow. Et pourtant.

Si l'on repensait cette théorie. Si l'on inversait les échelons de la pyramide?

Si, l'actualisation, la **recherche de sens**, le besoin de s'accomplir était à la base de toute personne.

Si, pour choisir d'améliorer ma situation de vie je devais d'abord **apprendre à m'aimer** tel que je suis et pouvoir bénéficier de la **reconnaissance de mes proches**.

Si, au balbutiement de cette nouvelle estime personnelle, je me retrouvais en quête de **liens significatifs** et d'un désir fort d'appartenir à une collectivité partageant les mêmes valeurs et les mêmes ambitions.

Si, cette nouvelle normalisation contribuait à ma **sécurité** en m'incitant à mieux gérer mes finances et mon alimentation.

Et enfin, en regard de mon cheminement, je n'aurais comme cible ultime de **prendre soin de moi**. De ce bonheur (actualisation) devenu possible!

Leur programme est basé sur trois (3) axes d'intervention :

1. **Développement personnel** : Ce programme s'adresse principalement aux personnes qui, du fait de leurs limitations intellectuelles ou fonctionnelles, nécessitent un suivi et un accompagnement rapproché de leur intervenant(e)/superviseur(e) pour faire des apprentissages et des efforts soutenus. Le programme offre un environnement protégé, connu et stable. Les stagiaires sont mis en action par des tâches manuelles dans des contextes de groupe et des contextes individuels. Ce programme vise à développer le savoir-être, les habiletés sociales, de saines habitudes de vie, l'estime personnelle, etc.
Clientèle : avec ou sans emploi, avec ou sans diagnostic précis.

2. **Développement Continu** Ce programme s'adresse aux personnes ayant pour objectif de **retrouver une stabilité dans leur vie**, de maintenir leurs acquis ou encore d'en arriver à **mieux se connaître** dans leurs capacités et limites. Ces personnes ne visent pas à intégrer un emploi à court et moyen terme. Certaines personnes ont vécu un accident ou un traumatisme. Le programme permet au stagiaire de s'évaluer en contexte réel de travail et offre des formations sur mesure adaptées aux objectifs ciblés.

Clientèle : sans emploi, difficultés d'adaptation et d'intégration, en évaluation de ses capacités et limites, contraintes permanentes ou temporaires, ambivalence sur le projet de vie.

3. **Développement professionnel** Ce programme s'adresse aux personnes/jeunes ayant des difficultés à intégrer ou à se maintenir à l'emploi/école, aux personnes vivant une fragilité temporaire **en lien avec leur motivation et leur confiance dans leur engagement** (emploi, études, etc.) ou encore aux **personnes qui cherchent à se perfectionner** dans un aspect de leur développement. Le programme se donne à l'intérieur de nos différents plateaux de formation ou directement chez nos clients partenaires.

Clientèle : avec ou sans emploi, situation difficile d'intégration à l'emploi, maintien à l'emploi précaire, jeunes à risque de décrochage scolaire, ambivalence sur le projet de vie, etc.

[Éducation | Programmes | Groupe Probex](#)

Annexe U – Modèle d'Affaires de la Ressourcerie Recyc-Dons en inclusion socio-professionnelle (ajusté)

Modèle d'affaires ajusté du Recyc-Dons en inclusion socio-professionnelle					
					Salarié : entente de service (55% à 10%)
					Salarié sans apport
					Accès au marché du travail régulier
			Salarié direct ou Entreprise adaptée		Salarié sans entente de service
			Subvention ou entente service		plan d'évolution prof.
		Non rémunéré	65 à 100%	CIT	salarié
		Contribution du Recyc-Dons			FMS au besoin
	Non rémunéré		PSEA - 17h à 35h		Littératie au besoin
	Besoin d'encadrement et d'accompagnement continu		Subv. salariale - intégration		acommodation/ accompagnement
		Stage DI/TSA ou Florès	Sphère - 12h et +		intensité moyenne- selon contrat
		PAAS - 20h	Stagiaires Cégep et université		plan d'évolution prof.
	Plateau de travail CISSS Laurentides	tâches simples	Emploi-Été Canada (1er emploi)		MTESS et ME
	Bénévoles avec besoin d'accompagnement	accompagnement	YMCA (échange linguistique)		
	ont des plans d'intégration	plan d'employabilité	étalagiste / caissier	Arrimage autres entreprises	
Stagiaires adaptation scolaire	MSSS et ME	Littératie /formation Adaptée	préposé tri	ou sans apport	
Fournir matériel d'apprentissage	Stagiaires Ma Station (FMS adultes)	intensité importante	préposé récept./expéd		
Ponctuel ou durée de trois mois	Travaux communautaires	MSSS MTESS et ME	entretien ménager		
liée à leur programme d'études	justice sociale	Stagiaires - études internationales	FMS et littératie favorisé	ajout AEP, PAMT valoriste et RAC au niveau de la formation	
FPT ou FMS	Bénévoles suivi CISSS test capacité	Stagiaires Cégep et université	intensité importante		
Ministère de l'éducation (ME)		Bénévole test capacité CISSS	plan d'intégration prof.		
Arrimage Emploi-Été Canada	Arrimage stage DI/TSA et PAAS	Bénévoles aînés	MSSS MTESS et ME		
Arrimage plateau	subvention salariale	socialisation	Arrimage CIT et sans apport	Agent de liaison	
		Arrimage PSEA, CIT, sans apport		Sensibiliser les employeurs à la valeur des formations offertes	
		Démarchage pour accueil de clientèle en invalidité afin de les aider à se repositionner et à maintenir un niveau de socialisation en toute transparence		Sensibiliser les employeurs aux adaptations nécessaires pas si contraignantes	
		Ajout programme de participation citoyenne : formation 30 minutes, 3 fois par semaine axé sur connaissance de soi, saine habitudes de vie et savoir-être		Réévaluation des employés en PSEA (3 à 5 ans)	
		termination de leur objectif auto-déterminé		Service de soutien à la transition entre préemployabilité et employabilité	
		évaluation enseignante école aux adultes : savoir-être		soutien financier sur une période d'un an par partenaire externe	
				Évaluation 360 sur le développement professionnel	
				Le ministère de l'économie et de l'innovation transcende l'ensemble des clientèles par leur volet économie sociale comme collaborateur en réponse aux besoins des communautés et favorisant une économie forte	
				Le ministère de l'environnement et de la lutte aux changements climatiques est interpellé par notre champ d'activité : gestion des matières domestiques résiduelles (sensibilisation, réemploi)	
Si intervenant, TES à temps plein et	agent de liaison temps plein, Bacc en développement de carrière				

Ressourcerie Recyc-Dons, décembre 2022.

Références

- Abid, R. (2021). *L'accès à l'emploi des personnes ayant une incapacité : inégalité en milieux organisationnels, observatoire québécois des inégalités*. [L'accès à l'emploi des personnes ayant une incapacité \(observatoireinegalites.com\)](https://www.observatoireinegalites.com)
- AGEFIPH. (2018). *Le tableau de bord : emploi et chômage des personnes handicapées*. Paris.
- Agence de revenu du Canada (ARC). (2021). *T2201, certificat pour le crédit d'impôt pour personnes handicapées*. <https://www.canada.ca/content/dam/cra-arc/formspubs/pbg/t2201/t2201-22f.pdf>
- Apprendreéconomie.com. (2022). *Compétence – de quoi parlons-nous ?* <https://xn--apprendreconomie-jqb.com/competence/#:~:text=Comp%C3%A9tence%20et%20potentiel%20Le%20potentiel%20peut%20%C3%AAtre%20d%C3%A9fini,ailleurs%20le%20potentiel%20peut%20%C3%AAtre%20consid%C3%A9r%C3%A9%20comme%20%3A>
- Austin J.-L. (1991). *Quand dire, c'est faire*. Paris, Seuil.
- Axia Services (2022). *Page d'accueil site web*. <https://www.axiaservices.com/>
- Baret C. (2013). La formation permanente des travailleurs handicapés : vers une nouvelle place du travail dans la mission médico-sociale ? *Formation Emploi* (123) juillet-septembre, pp. 67-88.
- Barrett, R. (2017). *L'entreprise inspirée par les valeurs : Libérer le potentiel humain pour une performance durable*. De Boeck Supérieur.
- Baudot P.-Y. (2016). Le handicap comme catégorie administrative. Instrumentation de l'action publique et délimitation d'une population. *Revue française des affaires sociales*, (4) pp. 63-87.
- Baudot P.-Y, Revillard A. (2015). L'état des droits. Politiques des droits et pratiques des institutions. Paris, *Presses de Sciences Po*, pp. 211-244.
- Becker O. (1985). *Outsiders*. Études de sociologie de la déviance, Paris.

- Bergeron H., Castel P. et Dubuisson-Quellier S. (2014). Gouverner par les labels. Une comparaison des politiques de l'obésité et de la consommation durable. *Gouvernement et action publique*. (3) pp. 7-31.
- Bertrand L. (2021). Heurs et malheurs de travailleurs handicapés. Sur quelques enjeux des politiques d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. *Formation emploi* (154). <https://doi.org/10.4000/formationemploi.9229>
- Bérubé-Lalancette, R & Bouchard, R. (2016). *Mythes et réalité sur l'intégration en emploi pour les personnes éloignées du marché du travail*, AQRP. <https://aqrp-sm.org/wp-content/uploads/2016/11/aqrp-depliant-mythes-realites-integration-emploi.pdf>
- Blanc A. (2006). Handicap et insertion professionnelle : égalité et démocratie. *Reliance* (19) Toulouse, Eres, pp. 42-49.
- Bodin R. (2018). *L'institution du handicap*, Paris, La Dispute. © Céreq | Téléchargé le 17/12/2021 sur www.cairn.info via Université du Québec en Outaouais (IP: 132.213.9.40) 62 N° 154 DOSSIER
- Bonaïti C., Fleuret A., Pommier P., Zamora P. (2006). *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, Document d'études, DARES, juillet, n° 116.
- Boucher, N. (2005). La régulation sociopolitique du handicap au québec. *Santé, Société Et Solidarité*, 4(2), 145–154. <https://doi.org/10.3406/oss.2005.1065>
- Bourdieu P. (1990). Droit et passe-droit. Le champ des pouvoirs territoriaux et la mise en œuvre des règlements. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. (81/82) pp. 86-96.
- Cahuc P., Ferracci M., Tirole J. et Wasmer E. (2014). *L'apprentissage au service de l'emploi*. Les notes du Conseil d'analyse économique (19), décembre.
- Caron, D. & Longpré, B. (oct. 2022). *Entrevue Groupe Probex*, le 12 octobre, Groupe Probex Sherbrooke. annexe R.
- Camberlein, P. (2015). 2. Les définitions du handicap. Dans : , P. Camberlein, *Politiques et dispositifs du handicap en France* (pp. 4-11). Paris: Dunod.
- Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF). (2016). *Compétences génériques*. <https://cdeacf.ca/dossier/competences-generiques>

- Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH). (2022). *Définition de personne handicapée*. https://crispesh.ca/a-propos/?post_shown=qui-sommes-nous
- CERAC. (2022). *Qu'est-ce que la RAC*. Site produit par le CERAC du Centre de services scolaire Harricana avec la contribution financière du ministère de l'Éducation (MEQ). <http://www.ceracfp.ca/fr/quest-ce-que-la-rac>
- Charberland, A. & Jobin, L. (2010). L'IPCDC : regard sur la démarche et les principes ayant guidé l'action. INSPQ.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2020). *Rapport d'activités et de gestion 2019/20*.
- Conseil Québécois des Entreprises Adaptées. (2022). *À propos du CQEA*. <https://www.cqea.ca/a-propos/a-propos-du-cqea/>
- Conseil Québécois des Entreprises Adaptées. (2022). Formations. <https://www.cqea.ca/services/formations/>
- Conseil supérieur de l'éducation. (2022). *La reconnaissance des acquis et des compétences au collégial: une avenue à optimiser et à promouvoir*. Avis à la ministre de l'Enseignement supérieur, Québec, Le Conseil, 116 p.
- Coutant, I. (2016). *Compétences CRFH (2018)*. L'accès des personnes handicapées à l'apprentissage. Tableau de bord 2017. <https://crfh-handicap.fr>
- Dares. (2019). La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016. *Résultats*, février (010).
- Dostie, B., et Haeck, C. (dir.) (2022). *Le Québec économique 10. Compétences et transformation du marché du travail* (2022LI-01). CIRANO. doi.org/10.54932/VWWG9940
- Durivage, A & Thibault, J. (2022). *EPSI*. <https://epsi-inc.com/>
- Emploi-Québec. (2022). *Rapport médical, SR-2100*. https://www.emploiQuebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/SR_f_sr2100_01.pdf
- Emploi-Québec. (2021). *Programme de subventions aux entreprises adaptées*. https://www.emploiQuebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/EQ_guide_ent_adaptees.pdf

- Emploi-Québec. (2021). 5.3 – *Subvention salariale*.
https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_3_Subventions_salariales/Guide_SS.pdf
- Emploi-Québec. (2015). *Contrat d'intégration au travail*.
https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Admin_RDIPRP_rep031.pdf
- Emploi et développement social Canada. (2022). *Emplois d'été Canada 2022 : offrir aux jeunes une expérience de travail de qualité – guide du demandeur*.
<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/services/funding/eec-2022-guide-demandeur.pdf>
- Emploi et développement social Canada (EDSC), (2020). *Évaluation horizontale de la stratégie emploi jeunesse – volet expérience emploi d'été – rapport*. Sa majesté la Reine du Chef du Canada. <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/horizontal-summer-work-experience/horizontal-summer-work-experience-FR.pdf>
- EPSI. (2022). *Modèle de rapport questionnaire 360*.
- Flamant A. (2016). L'emploi des personnes handicapées : du principe de non-discrimination à la gestion des compétences dans les collectivités territoriales. *Revue française des affaires sociales* (4) pp. 333-352.
- Fougeyrollas P., Noreau L. (2003) avec la collaboration de Monique Beaulieu, Sylvie-Anne Dion, Céline Lepage, Marc Sévigny, Ginette St Michel, Julie Tremblay, Yves Boisvert, Yves Lachapelle, & Normand Boucher. *MHAVIE version (4.0) Adolescents, adultes, aînés, révisé en 2014*, Québec RIPPH.
- Gagnon, F. (octobre 2022). *Entrevue et observation*, directrice générale France Gagnon, Parcours, Victoriaville, 13 octobre- annexe R.
- Gond J-P, Igalens J. (2012). *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Paris, PUF, col. « Que sais-je ? ».
- Groupe Probex. (2022). *À propos*. <https://groupeprobex.ca/a-propos/> , annexe R.
- Groupe Probex. (2022). *Programme de participation citoyenne*.
<https://education.groupeprobex.ca/programme-de-participation-citoyenne/> , annexe T.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2022). *Taux du salaire minimum, 1997 – 2022, Québec*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/taux-du-salaire-minimum-quebec>

- Institut de la statistique du Québec. (2022). *Résultats de l'enquête sur la population active pour le Québec au mois de juillet 2022*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/resultats-enquete-population-active-quebec-juillet-2022>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2021). Les personnes ayant une incapacité : participation au marché du travail au Québec en 2017. *Marché du travail et rémunération*. (28) septembre, p. 1-27.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2018). *État du marché du travail au Québec : bilan de l'Année 2017*. <https://statistique.quebec.ca/en/fichier/etat-du-marche-du-travail-au-quebec-bilan-de-lannee-2017.pdf>
- Institut du Québec (IDQ). (2022). *Bilan de 2021 de l'emploi au Québec*. <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2022/02/202102-IDQ-BILANEMPLOI2021.pdf>
- Institut du Québec (IDQ). (avril, 2023). *Indice de l'emploi*. [Indice de l'emploi de l'IDQ pour le mois d'avril 2023 : la vigueur de l'emploi est en hausse mais la qualité est en baisse - Institut du Québec % % \(institutduquebec.ca\)](https://institutduquebec.ca/fr/actualites/indice-de-l-emploi)
- Institution de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail. (IRSST) (2022). *Cadre de référence de l'incapacité au travail*. <https://retourautravail.irsst.qc.ca/wp-content/uploads/2021/08/figure11.png>
- Institution de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. (IRSST) (2022). *L'incapacité au travail*. <https://retourautravail.irsst.qc.ca/incapacite-au-travail/impacts/travailleur-milieu-travail/#impacts-sur-le-travailleur>
- Karolewicz, F. (2010). *Écomanagement : un management durable pour des entreprises vivantes*. De Boeck. 182p.
- Karpik L. (2007). *L'économie des singularités*. Paris, Gallimard.
- Laflamme, A.-M. (2017). Troubles mentaux et accommodement raisonnable au travail : les potentialités du droit québécois. *Santé mentale au Québec*, 42(2), 39–56.
- Legis Québec. (2022). e-20.1 - *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-20.1>

- Lord J., Hutchison P. (1998). Vivre avec une incapacité au Canada : vers l'autonomie et l'intégration, in Forum national sur la santé. *La santé au Canada : un héritage à faire fructifier, Les déterminants de la santé, Le cadre et les enjeux* (3) Sainte-Foy, Éditions Multimondes, 391-451.
- Mandiamé, H. (oct. 2022). *Entrevue avec la directrice de la logistique et production, Estrie-Aide*. Estrie-Aide, Sherbrooke. annexe P.
- Meloche-Holubowski, M. (2021). *Budget du Québec : 10,3 milliards pour « renforcer le système de santé » post-pandémie*. Ici Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1779978/sante-budget-quebec-2021-aines-services-sociaux>
- Ministère de l'Action et des Comptes publics. (2018). *Les nouveaux apprentis de la fonction publique*. Stats rapides, Juillet.
- Ministère de l'économie et de l'innovation. (2020). *La force du collectif - Plan d'action gouvernemental en économie sociale 2020-2025*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/economie/publications-adm/plans-action/PL_plan_action_economie_sociale_MEI_2020-2025.pdf
- Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur. (2022). *Répertoire des métiers semi-spécialisé*. <http://www1.mels.gouv.qc.ca/sections/metiers/index.asp?page=recherche&action=search&navSeq=3&cmp2=&type=all&cmp1=&cmp3=>
- Ministère du transport. (2011). *Étude sur les besoins et la satisfaction de la clientèle en transport adapté – 2011*. <https://www.transports.gouv.qc.ca/fr/entreprises-partenaires/transport-adapte/Documents/Satisfaction-Transport-adapte-accessible.pdf>
- Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS). (2022). *Faire reconnaître son expérience*. <https://www.quebec.ca/emploi/reconnaissance-des-etudes-et-de-l'experience/faire-reconnaitre-son-experience/favoriser-mobilite-interprovinciale-programme-sceau-rouge>
- Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS). (2022). *Le programme d'Apprentissage en milieu de travail*. https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_broch_PAMT.PDF
- Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS). (2022). *Aide à la décision en ligne (ADEL)* <https://www.mani.mess.gouv.qc.ca/>

- Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS). (2022). *SimulRevenu*. <https://www.simulrevenu.gouv.qc.ca/>
- Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS). (2020). *Plan stratégique 2019-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/plan-strategique/PS_MTESS.pdf
- Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS). (2020). *Programme de subventions aux entreprises adaptés*. https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_11_PSEA/PSEA.pdf
- Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS). (2019). *Stratégie Nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées – 2019-2024, pour un Québec riche de tous ses talents*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/STRAT_snph_2019-2024_MTESS.pdf
- Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS). (2018). *Évaluation de l'efficacité des mesures et programmes d'Emploi-Québec financés par l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail visant les personnes handicapées*, https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/RA_entente_Canada-Quebec_pers_handicapees.pdf
- Moreau G. (2008). Apprentissage, une singulière métamorphose. *Formation Emploi* (101), pp. 119-133.
- Moreau G. (2013). Apprentissage(s). Homogénéité et hétérogénéité d'un dispositif. *Revue Française de Pédagogie* (183) avril-mai-juin, pp. 39-48.
- Neveu E. (2015). *Sociologie des problèmes publics*. Paris, Armand Colin.
- Office des personnes handicapée du Québec (OPHQ). (2022). *Les personnes avec incapacité au Québec : un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 : prévalence et caractéristiques de l'incapacité : volume 1*, Drummondville, Secrétariat général, communications et affaires juridiques, L'Office. 35p
- Office des personnes handicapée du Québec (OPHQ). (2021). *Évaluation de l'efficacité de la politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : l'emploi*. Drummondville, Secrétariat général, communications et affaires juridiques, L'Office. 154p

- Office des personnes handicapée du Québec (OPHQ). (2021). *Les femmes avec incapacité : un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale*, Drummondville, Secrétariat général, communications et affaires juridiques, L'Office.
- Office des personnes handicapée du Québec (OPHQ). (2019). Les personnes avec incapacité de 25 à 64 ans participent moins au marché du travail. *Passerelle*, 11(2) https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Passerelle/Passerelle_Vol11_No2.pdf#:~:text=25%20%C3%A0%2044%20ans%20Avec%20incapacit%C3%A9%2070%2C4%205%2C6%2A,38%2C7%20100%2C0%20Sans%20incapacit%C3%A9%2079%2C3%204%2C6%2016%2C1%20100%2C0
- Office des personnes handicapée du Québec (OPHQ). (2018). *Prévalence de l'incapacité : population québécoise de 15 ans et plus*.
- Patry, M-P. (oct. 2022). *Entrevue avec la direction générale Le Support*. Le Support. Victoriaville. annexe Q.
- Philibert, M.D. (2010). *Handicaps, incapacités, limitation d'activités et santé fonctionnelle*. IPCDC, Fiche thématique.
- Porter, I. (2022). *Les problèmes de l'industrie du taxi font souffrir le transport adapté*. Le Devoir. <https://www.ledevoir.com/societe/transports-urbanisme/697452/transports-les-problemes-de-l-industrie-du-taxi-font-souffrir-le-transport-adapte>
- Press, J. (2022, mars). *Le taux de chômage baisse à 5,5% au Canada*. La Presse. <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2022-03-11/fevrier/le-taux-de-chomage-baisse-a-5-5-au-canada.php>
- Québec Économique (2020). *Taux d'activité selon le niveau de scolarité atteint, 2020*. <https://qe.cirano.qc.ca/theme/marche-travail/population-active/tableau-taux-dactivite-selon-niveau-scolarite-atteint-2020>
- Québec Économique. (2019). *Répartition de l'emploi selon le secteur d'activité, 2019*. <https://qe.cirano.qc.ca/theme/marche-travail/emploi/tableau-repartition-lemploi-selon-secteur-dactivite-2019>
- Québec (2022, juin). *Programme de revenu de base*. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-sociale-et-solidarite-sociale/programme-revenu-base#:~:text=Programme%20de%20revenu%20de%20base%20Le%20Programme%20de.admissible%2C%20d%E2%80%99avoir%20un%20revenu%20de%20base%20plus%20%C3%A9lev%C3%A9>.

- Québec (2021). *Montants des prestations de solidarité sociale chaque mois*. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-sociale-et-solidarite-sociale/information-aide-financiere/montants-prestations-solidarite-sociale>
- Ragot, S. (2021). Catégories :Droits civils et politiques, Droits des personnes handicapées, Droits économiques, sociaux et culturels, *Revue Droits et libertés* print. été 2021.
- Réseau international sur le processus de production du handicap (RIPPH). (2022). *Modèle MDH-PPH*, <https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/handicap-selon-mdh-pph/>
- Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC). (2009). *Rapport fédéral de 2009 sur les personnes handicapées; vers l'intégration des personnes handicapées*. ISSD-001-11-09. Canada.
- Revillard A. (2019). *Handicap et travail*, Paris, Presses de Sciences Po. © Céreq | Téléchargé le 17/12/2021 sur www.cairn.info via Université du Québec en Outaouais (IP: 132.213.9.40) © Céreq | N° 154 63 P. MAZET, pp. 37-63
- Ridley-Duff R, Schmidtchen R, Arnold-Schaarschmidt M, Vuković S, Klercq J, Southcombe C, Trzecinski S, Oparaocha K, Bedőné Károlym J, Wren D. & Pataki V. (2018). *Methodology for Creating a Fairshares Lab*. Sheffield Hallam University.
- Robidoux, J.M. (août, 2022). *L'impact pour un participant au PSEA de tenter un passage au marché du travail régulier avec un CIT*. Entretien téléphonique.
- Scandellari T. (2018). 1. Définition d'un concept-clé. Dans : T. Scandellari, *Politiques d'intégration et de lutte contre les exclusions* (pp. 3-39). Paris: Dunod.
- Service Québec. (2022). *Contrat d'intégration au travail*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/contrat-integration-travail>
- Sphère Québec. (2022). *Mission, Vision et moyens*. <https://sphere-qc.ca/wp-content/uploads/2021/11/Rapport-annuel-2020-2021-impression-.pdf> pp.7.
- Sphère Québec. (2022). *Formations sur mesure*. <https://sphere-qc.ca/realisations/formations/>
- Sphère Québec, (2015). *Rapport annuel 2021*. <https://sphere-qc.ca/wp-content/uploads/2021/11/Rapport-annuel-2020-2021-impression-.pdf>

- Société GESTRANS (2010). *Réalisation d'un état de situation en transport collectif et adapté en Outaouais*. Sommaire exécutif. Société Gestrans. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2548806?docref=FELM318jvk nSCXE3nf4tA>
- Société québécoise de la déficience intellectuelle (2022). *Prêts, disponibles et capables*. <https://www.sqdi.ca/fr/prets-disponibles-et-capables/>
- Société québécoise de la déficience intellectuelle (2018). *Les pratiques d'embauche inclusives : Histoire de réussites québécoises*. https://www.sqdi.ca/wp-content/uploads/2018/09/brochure_PDC_qc2018_web.pdf
- Statistiques Canada. (2022). *Enquête sur le population active, 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220805/dq220805a-fra.htm>
- Statistiques Canada. (2017). *Personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires*, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1310037401&pickMembers%5B0%5D=1.7>
- Statistiques Canada. (2007). *Enquête sur le population active, 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220805/dq220805a-fra.htm>
- St-Onge, S., & S. Guerrero, V. Haines, J-P Brun. (2013). *Relever les défis de la gestion des ressources humaines* (4^e édition). Gaetan Morin éditeurs. Montréal.
- Suc-Mella P. (2020). La société inclusive, jusqu'ou aller ? *Érés*. <https://doi.org/10.3917/eres.sucme.2020.01>
- Thatcher N., Le Galès P. (1995). *Les réseaux et politiques publiques. Débat autour des Policy Networks*, Paris, L'Harmattan.
- Trombert C. (2019), Territoires d'intervention, parcours de prise en charge, mobilités. *RFAS* Hors-série, 129-151.
- Valdès B. (2016). L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique : analyse quantitative des données d'enquêtes nationales disponibles. *Revue française des affaires sociales* 4, 307-332.
- Vérétout A. (2015). Être en situation de handicap et diplômé de l'enseignement supérieur. sous la dir. de Zaffran J. *Accessibilité et handicap* (pp. 249-273). Grenoble.

Warin P. (2016). *Le non-recours aux politiques sociales*. Grenoble.

Winance, M. (2008). La notion de handicap et ses transformations à travers les classifications internationales du handicap de l'OMS, 1980 et 2001. *Dynamis* 28, Granada.

YMCA. (2019). *Accord de contribution de subvention salariale : programme emplois d'été échanges étudiants*.

Zaffran J. (2015). « Liberté, égalité, accessibilité », conclusion générale, *Accessibilité et handicap*, sous la dir. de Zaffran J., (pp. 275-299). Grenoble.