



**Commentaires du Regroupement des
organismes spécialisés pour l'emploi des
personnes handicapées – ROSEPH- sur le
projet de loi n° 70; Loi visant à permettre une
meilleure adéquation entre la formation et
l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en
emploi**

Janvier 2016

Commentaires du ROSEPH- sur le projet de loi n° 70; Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi

INTRODUCTION

Le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) remercie la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale de lui permettre d'exposer ses commentaires et recommandations concernant le projet de loi n° 70; Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi.

Le ROSEPH exposera dans le présent document différentes recommandations spécifiques à la clientèle des personnes handicapées concernant principalement la deuxième partie du projet de loi soit l'instauration du *Programme objectif emploi*, lequel vise à offrir aux personnes qui y participent un accompagnement personnalisé en vue d'une intégration en emploi. D'entrée de jeu, nous tenons à souligner que le ROSEPH s'oppose aux mesures coercitives et punitives qui sont au cœur du projet de loi n° 70. Par ailleurs, nous sommes favorables à toutes mesures facilitant l'intégration en emploi sur une base volontaire, c'est pourquoi nous proposons une série de recommandations qui visent à augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées.

MISE EN CONTEXTE

• LA MISSION DU ROSEPH

Le ROSEPH regroupe 24 organismes spécialisés de main-d'œuvre, répartis dans les différentes régions du Québec, s'adressant spécifiquement aux personnes handicapées. Leur mission première est de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant notamment des limitations physiques, intellectuelles, sensorielles ou psychiques. Notre pratique unique jumelée avec un financement spécifique reçu d'Emploi-Québec permet d'offrir un service de soutien en emploi, d'intensité variable selon le cas, à la fois à l'employé et à l'employeur, tant et aussi longtemps que la personne demeure en emploi.

Conformément aux ententes de service convenues avec Emploi-Québec, les organismes du ROSEPH prennent en charge annuellement près de 6000 personnes handicapées pour des services d'intégration en emploi et, en plus, accompagnent près de 4000 personnes pour assurer leur maintien en emploi. C'est donc plus de 10,000 personnes handicapées par année qui sont accueillies et accompagnées dans leur démarche d'intégration ou de maintien en emploi.

À titre d'information, voici le portrait de la clientèle du ROSEPH selon la nature de la déficience.

Type de déficience au moment de l'admission	2013-2014	2014-2015
✓ Déficience du psychisme	32 %	33 %
✓ Déficience motrice et organique (physique)	26 %	25 %
✓ Déficience intellectuelle	16 %	14 %
✓ Trouble du spectre de l'autisme	5 %	7 %
✓ Déficience neurologique	5 %	6 %
✓ Déficience auditive	6 %	5 %
✓ Déficience visuelle	4 %	3 %
✓ Autres; difficultés langagières, etc...	6 %	7 %

La clientèle du ROSEPH est spécifiquement composée de personnes handicapées qui rencontrent d'importantes difficultés pour trouver, intégrer ou maintenir un emploi. La majorité d'entre elles nécessite un processus de placement assisté, c'est-à-dire une démarche au cours de laquelle l'intervenant de la ressource effectue la plus grande part des démarches. Les personnes handicapées présentent un profil de difficultés complexe qui se traduit par des besoins au regard des 4 domaines d'employabilité soit le choix professionnel, les acquisitions de compétences, la recherche d'emploi ainsi que l'insertion et le maintien en emploi.

La clientèle du ROSEPH peut présenter différentes problématiques selon leurs déficiences, incapacités et limitations fonctionnelles, ce qui justifie une certaine diversité des modes d'intervention qui sont privilégiés. Ainsi en fonction de la nature de l'incapacité et du degré de sévérité du handicap, une personne peut être apte au travail, présenter une contrainte temporaire à l'emploi, ou présenter une contrainte sévère d'emploi. Suite à l'intervention des organismes du ROSEPH, une partie importante de la clientèle est placée en emploi, en milieu régulier ou adapté, avec l'aide ou non d'une subvention, ou participe à une autre mesure d'Emploi-Québec en vue de son intégration en emploi. Le tableau ci-dessous fait état des résultats de placement obtenus au cours des 2 dernières années pour l'ensemble des organismes du ROSEPH. Il est important

de souligner que les taux de placement en emploi réalisés dépassent la cible fixée par Emploi-Québec établie à 52%.

Résultats de placement concernant la clientèle admise	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Clientèle admise dans les organismes	6,002	5,979	6,027
% de placement en emploi et dans une autre mesure	64%	61%	59%
% placement en emploi	59%	56%	53%
✓ % sans subvention	22%	23%	27%
✓ % en entreprise adaptée	9%	8%	10%
✓ % avec <i>Contrat intégration au travail</i>	22%	16%	10%
✓ % avec autre subvention	6%	9%	6%
% placement dans autre mesure	5%	5%	6%

• LA CLIENTÈLE DU ROSEPH VISÉE PAR LE PROJET DE LOI

D'entrée de jeu, il importe de souligner que la clientèle du ROSEPH serait visée par le *Programme objectif emploi* selon le libellé de l'article 83,1 du projet de loi qui définit la clientèle admissible comme suit «*toute personne visée par règlement qui aurait droit de bénéficier d'une prestation en vertu du Programme d'aide sociale pour le mois qui suit sa demande d'aide financière de dernier recours doit d'abord participer au Programme objectif emploi*».

En effet, selon les données recensées auprès de nos membres pour l'exercice 2013-2014 et 2014-2015 concernant la source de revenu de notre clientèle au moment où elle est admise dans nos services, l'on constate que près de 50% de celle-ci pourrait devenir premier demandeur du Programme d'aide sociale et ainsi être admissible au *Programme objectif emploi* puisque 14% de notre clientèle en 2014-2015 était prestataire ou admissible à l'assurance-emploi et 32% ne bénéficiait d'aucun soutien public de revenu.

Par ailleurs, on constate que 46 % de notre clientèle en 2014-2015 était prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours et de ce nombre, on estime qu'environ la moitié bénéficiait du Programme de solidarité sociale à titre de personnes présentant une contrainte sévère à l'emploi.

Source de revenu au moment de l'admission	2013-2014	2014-2015
✓ Sécurité du revenu (Programmes Aide sociale et Solidarité sociale)	43 %	46 %
✓ Sans soutien public de revenu	36 %	32 %
✓ Assurance-emploi; actif ou admissible	13 %	14 %
✓ RRQ/CSST/IVAC/SAAQ	8 %	8 %

- **LA SITUATION DES PERSONNES HANDICAPÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

La situation préoccupante des personnes handicapées sur le marché du travail a conduit le gouvernement du Québec à lancer en 2008 la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* dont le principal objectif était de réduire de 50% d'ici 2018 l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité.

Le premier des deux quinquennats de cette stratégie est maintenant terminé et le Bilan 2008-2013 de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* fait état d'enjeux qui demeurent préoccupants pour favoriser l'emploi de cette clientèle traditionnellement éloignée du marché du travail. Ce bilan souligne d'ailleurs la faible présence des personnes handicapées sur le marché du travail. En effet, selon les données sur la participation au marché du travail des personnes handicapées tirées de l'EDTR¹ réalisée par Statistique Canada en 2009, le taux d'emploi des personnes handicapées se situait à 53%, soit nettement inférieur à celui des personnes sans incapacité qui était à hauteur de 77%. Afin d'améliorer la situation, la Stratégie annonçait un rehaussement graduel du financement des mesures d'accompagnement, essentielles pour atténuer les obstacles et ainsi faciliter l'accès au marché du travail. Force est de constater que les sommes prévues à la Stratégie n'ont pas été au rendez-vous. À titre d'exemple, les investissements additionnels pour la mesure *Contrat d'intégration au travail*² ont été de 29 millions de dollars sur 5 ans plutôt que 49 millions prévus à la Stratégie ce qui a eu une conséquence directe sur le nombre de placements en emploi.

En parallèle, le ROSEPH constate que de plus en plus de personnes handicapées se mettent en mouvement pour intégrer le marché du travail. En effet, on observe dans plusieurs régions du Québec que les besoins pour des services d'intégration en emploi dépassent largement les cibles d'admission fixées dans les ententes de services convenues avec Emploi-Québec. Une fois admise dans nos services, plus de la moitié de la clientèle est placée en emploi. Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, cet ajout de ressources au sein du bassin de main-d'œuvre québécois est particulièrement pertinent et doit être accentué.

RECOMMANDATION 1

Le ROSEPH recommande que la totalité des investissements prévus dans la première phase de la Stratégie se concrétise afin d'augmenter le bassin de personnes handicapées en emploi tout en diminuant les coûts des programmes sociaux puisque cette clientèle représente une part importante des prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours.

¹ Enquête sur la dynamique du travail et du revenu portant sur les personnes d'âge actif (16 à 64 ans) du Québec.

² Le Contrat d'intégration au travail a pour objectif de faciliter l'embauche et le maintien de la personne handicapée dans un milieu de travail standard en permettant d'accorder une compensation financière à l'employeur pour les accommodements requis en raison de son incapacité.

COMMENTAIRES SUR LE PROGRAMME OBJECTIF EMPLOI

• LA PARTICIPATION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU PROGRAMME

L'article 34, 133.1 stipule que «Pour l'application du Programme objectif emploi, le gouvernement peut, par règlement : 1° Déterminer....les personnes qui sont tenues de participer au programme».

Dans son communiqué de presse du 10 novembre 2015, le gouvernement mentionne que le programme Objectif Emploi s'adresse aux personnes aptes au travail. Nous comprenons donc qu'une partie importante de notre clientèle serait admissible et le ROSEPH en est favorable, dans la mesure où ce programme est volontaire. Cette clientèle éloignée du marché du travail doit en effet pouvoir accéder à toutes mesures priorisant l'intégration en emploi.

RECOMMANDATION 2

Les personnes handicapées qui sont sans contrainte à l'aide sociale devraient pouvoir participer à tout programme volontaire favorisant l'intégration en emploi.

Il est par ailleurs important de souligner que le recours à des mesures d'accompagnement demeure essentiel pour une grande partie de cette clientèle afin d'atténuer les obstacles et ainsi faciliter l'intégration et le maintien en emploi. Au cours des dernières années, le recours à ces mesures a été en constante diminution dû principalement au sous financement des mesures *Contrat d'intégration au travail* et *Programme de subvention aux entreprises adaptées*. En 2012-2013, 37% de la clientèle admise a pu bénéficier d'une mesure d'accompagnement, comparativement à 33% en 2013-2014 et à seulement 26% en 2014-2015. Ce sous financement a eu un impact direct sur le taux de placement moyen en emploi qui ne cesse de diminuer (59% en 2012-2013, 56% en 2013-2014 et 53% en 2014-2015) malgré les efforts importants déployés par les organismes pour placer en emploi de plus en plus de personnes handicapées sans aucune aide financière. La disponibilité des mesures d'accompagnement devient donc un pré requis pour l'obtention des résultats attendus de ce nouveau programme.

RECOMMANDATION 3

Le panier de services doit être bonifié car pour augmenter la présence des personnes handicapées en emploi, l'accès à des mesures d'accompagnement comme le Contrat d'intégration au travail et le Programme de subvention aux entreprises adaptées s'avère incontournable.

- **LA PRIORISATION DE LA CLIENTÈLE DU PROGRAMME VERSUS LES AUTRES CLIENTÈLES DESSERVIES PAR LES SERVICES SPÉCIALISÉS DE MAIN-D'OEUVRE**

Pour plusieurs organismes spécialisés de main-d'œuvre du ROSEPH, les besoins pour des services d'intégration en emploi dépassent les cibles d'admission fixées dans les ententes de services convenues avec Emploi-Québec. Dans ce contexte, la priorisation de la clientèle du *Programme objectif emploi* pourrait entraîner un effet pervers par rapport aux autres clientèles. En effet, il faut éviter que des personnes handicapées sans soutien public de revenus, actuellement sur une liste d'attente, n'aient d'autres choix que de faire une demande d'aide financière de dernier recours afin d'obtenir un service d'accompagnement en emploi.

Considérant les différentes modalités du *Programme objectif emploi* dont notamment la durée initiale de participation établie à 12 mois, les engagements à respecter et les conséquences liées à leur manquement, une incitation de la part d'Emploi-Québec à prioriser l'admissibilité des prestataires de ce nouveau programme dans les services spécialisés de main-d'œuvre pourrait survenir, ce qui n'est pas souhaitable. L'accès aux services ou mesures d'accompagnement quels qu'ils soient, ne devrait pas être empêché à certains individus en fonction de critères tels que la source de revenus ou plus spécifiquement encore, la nature du programme auquel il est admissible.

RECOMMANDATION 4

Le ROSEPH recommande que ses organismes spécialisés de main-d'œuvre disposent des moyens nécessaires pour accueillir et accompagner la clientèle de ce nouveau programme tout en permettant de desservir l'ensemble de la clientèle qui sollicite un accompagnement dans une démarche d'intégration en emploi.

RECOMMANDATION 5

Les ententes de service convenues avec Emploi-Québec ne doivent contenir aucun quota quant à la clientèle à desservir.

- **LE PLAN D'INTÉGRATION EN EMPLOI; LA COMPÉTENCE DES SERVICES SPÉCIALISÉS DE MAIN-D'OEUVRE**

L'article 83.3 stipule que «le ministre prépare à l'intention de tout participant au programme un plan d'intégration.....Le plan prévoit des mesures visant à fournir au participant un accompagnement en vue de son intégration en emploi....».

En vertu du *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organismes communautaires oeuvrant en employabilité*, les services offerts par les organismes du ROSEPH sont des services dits en approche globale. Ils élaborent un plan d'intégration structuré qui repose sur des modèles d'interventions reconnus, adapté aux besoins et à la problématique de la personne en tenant compte de la nature des déficiences et des incapacités associées. Ces plans d'interventions requièrent une expertise spécialisée développée depuis plusieurs années par les organismes du ROSEPH. Le ROSEPH recommande donc que l'élaboration du plan d'intégration soit maintenue sous la responsabilité des services spécialisés de main-d'œuvre afin d'optimiser la démarche d'accompagnement et par le fait même, les résultats dans les délais prévus par le programme.

RECOMMANDATION 6

Le ROSEPH recommande que l'élaboration du plan d'intégration soit maintenue sous la responsabilité des services spécialisés de main-d'œuvre.

- **DES ALLÈGEMENTS À PRÉVOIR POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS DES SITUATIONS DE MANQUEMENTS AU PLAN D'INTÉGRATION**

L'article 83.10 mentionne «Dès la connaissance d'un manquement par un participant à l'obligation prévue au premier alinéa de l'article 83.3 ou à l'un ou l'autre des engagements prévus à son plan d'intégration en emploi, le ministre peut réduire,...le montant de la prestation...»

Cette disposition ne peut s'appliquer aux personnes handicapées puisque les éventuels manquements aux engagements prévus au plan d'intégration seraient trop souvent liés à l'handicap même du participant, donc hors de son contrôle. L'intégration en emploi de personnes handicapées requiert de l'adaptation et une souplesse quant aux horaires de travail et ce principalement dans les premiers mois de l'intégration en emploi. Que ce soit directement lié aux incapacités d'une personne qui font en sorte qu'elle n'a pas la capacité physique ou mentale de travailler immédiatement à temps plein ou parce qu'une personne doit partager son temps entre le travail et les traitements, sans tenir compte du temps supplémentaire ou des imprévus liés au transport adapté, une intégration progressive, adaptée à la condition de la personne est souvent la seule voie pour assurer le maintien en emploi d'une personne handicapée. Une telle approche punitive ne peut donc s'appliquer pour cette clientèle.

RECOMMANDATION 7

Le règlement doit prévoir que les personnes handicapées soient exemptées des dispositions de l'article 83.10.

AUTRES COMMENTAIRES

L'article 9 stipule «3.2 Sur recommandation du ministre, le gouvernement peut, par règlement, prévoir les frais exigibles de toute personne pour l'utilisation d'un service offert par le ministre en matière de main-d'œuvre et d'emploi».

Le ROSEPH considère que les clientèles sous-représentées sur le marché du travail, dont particulièrement la clientèle des personnes handicapées, ne devraient pas être assujetties à des frais pour l'utilisation d'un service offert par le ministre en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

RECOMMANDATION 8

Aucun frais ne devrait être prévu par règlement pour l'utilisation d'un service offert à une personne par le ministre en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

CONCLUSION

Le ROSEPH est intéressé à être partie prenante de toute réflexion en vue de favoriser l'intégration en emploi des clientèles sous représentées sur le marché du travail dont spécifiquement la clientèle des personnes handicapées. Nos organismes ont mis en place au cours des dernières années une expertise unique qui s'est traduit par des résultats probants de placement et de maintien en emploi.

En tant qu'intervenants de première ligne auprès de cette clientèle, le ROSEPH souhaite travailler avec le gouvernement pour l'élaboration de la phase 2 de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* dont le principal objectif, on le rappelle, était de réduire de 50% d'ici 2018 l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité.