



Document de synthèse de l'événement *Emploi et handicap : les possibles alliances entre le milieu de la recherche et la réalité du terrain*

Événement organisé par Moelle épinière et motricité Québec (MÉMO-Qc) en partenariat avec le Réseau provincial de recherche en adaptation-réadaptation (REPAR) et avec la collaboration du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)

---

Jeudi 24 octobre 2019 de 13h à 17h

Hôtel Plaza Universel, situé au 5000 rue Sherbrooke Est, Montréal, H1V 1A1

---

Rédaction :

Virginie Archambault (MÉMO-Qc), Émilie Blackburn (Société Inclusive), Daniel Bourbonnais (REPAR), Fabienne Boursiquot (Société Inclusive), Carole Miéville (REPAR) et Walter Zelaya (MÉMO-Qc)

---

Crédit photos : Dominique Perron

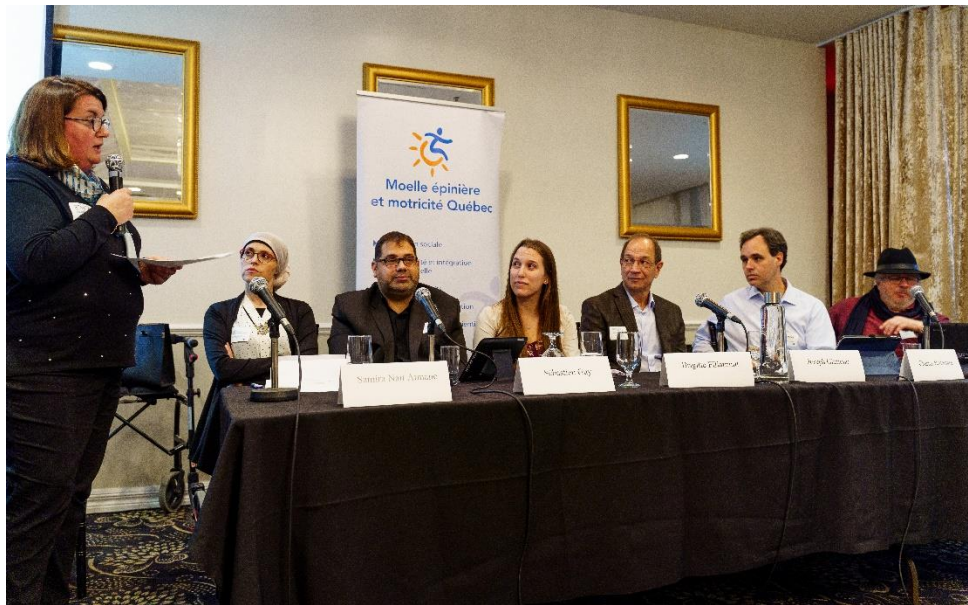
## 1. Mise en contexte

Le 24 octobre dernier a eu lieu l'événement organisé en partenariat par Moelle épinière et motricité Québec et le Réseau provincial de recherche en adaptation-réadaptation (REPAR), en collaboration avec le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH), sous le thème de « Emploi et handicap : les possibles alliances entre le milieu de la recherche et la réalité du terrain ».

Cette rencontre avait les objectifs suivants :

- Faire le point de la recherche au Québec sur l'intégration au travail des personnes en situation de handicap
- Identifier des recommandations pour initier des projets de recherche (selon l'expertise de chacun)
- Favoriser le maillage entre intervenants (professionnels), usagers (personnes en situation de handicap) et chercheurs. L'après-midi a débuté par une table ronde réunissant six personnes incluant des chercheurs, des professionnels de l'employabilité et des travailleurs en situation de handicap. En seconde partie de l'événement, les participants se sont répartis en cinq groupes distincts afin de procéder à l'atelier. Ils devaient répondre à quelques questions en lien aux discussions de la table ronde. En conclusion de l'événement, un représentant de chaque équipe a présenté les faits saillants de l'atelier lors de la plénière.

## 2. Table ronde



Une courte présentation des participants à la table ronde se trouve dans l'Annexe 1 à la fin de ce document.

## **Obstacles, facilitateurs et besoins**

### Environnement physique et mobilité personnelle

1) Malgré l'ouverture grandissante de certains employeurs à l'idée d'entreprendre des démarches pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, **l'accessibilité physique aux environnements bâtis** reste un défi sociétal de taille; 2) **L'accessibilité des outils Web** laisse encore à désirer dans de nombreux domaines, du privé au public; 3) La **planification des transports**, considérant la lenteur et l'imprévisibilité du service de transport adapté (les usagers doivent souvent partir très tôt pour s'assurer d'arriver à l'heure sur leur lieu de travail), ajoute une charge supplémentaire pour les travailleurs en situation de handicap en plus de celle que peut représenter la préparation au travail en elle-même.

- MÉMO-QC a un réseau important de partenaires et de collaborateurs, mais peu de chercheurs travaillent sur la thématique « emploi et vie active » chez les personnes en situation de handicap.
  - L'organisme est vraiment heureux de s'associer avec le REPAR, mais voudrait impliquer plus d'acteurs en recherche, tels que le CRIR, le CIRRI, etc.
  - Penser aussi à d'autres types de collaboration (maillage Réseau de la santé/Emploi-Québec et Réseau de transport)
- L'adaptation du poste et de l'environnement de travail aide à la performance du travailleur en situation de handicap et ainsi, favorise le maintien en emploi. Cependant, il peut s'agir d'un obstacle lorsque les délais d'attente retardent leur entrée sur le marché du travail. Certaines adaptations sont également difficiles à effectuer lorsque les locaux sont loués par l'employeur, puisqu'ils n'ont pas le droit de procéder à des rénovations.
  - Certains milieux de travail doivent installer eux-mêmes des adaptations afin d'accélérer l'entrée au travail de l'employé en situation de handicap. (par exemple, une rampe d'accès « maison ».)

### Attitudes, préjugés et discrimination

1) Le handicap peut être perçu comme une **nuisance** pour l'entreprise, surtout dans un contexte de performance. 2) Toute la question du « **paraître** » vient potentiellement complexifier l'intégration à l'emploi et les relations

interpersonnelles en milieu de travail. 3) Le **manque de connaissance du handicap**, des types de handicap, est propice au développement d'attitudes délétères, de préjugés et donc vecteur de discrimination en milieu de travail. 4) Les préjugés viennent souvent annihiler les efforts et les effets positifs des programmes d'accès et d'intégration à l'emploi.

- Selon les recherches du projet multidisciplinaire DEPPI (Disability, Employment, and Public Policies Initiative : <https://www.deppi.org/>), qui s'efforce de produire des politiques publiques favorisant l'employabilité des personnes ayant des incapacités dans un marché du travail en évolution, **le CV virtuel** ou la capsule vidéo semble être un moyen intéressant pour se présenter à un employeur. En effet, ces moyens mènent à une augmentation du taux de convocation de personnes en situation de handicap par rapport au curriculum traditionnel et permettent de diminuer les craintes et les préjugés.
  - Attention, la méthode ne fonctionne peut-être pas pour tous les milieux et tous les chercheurs d'emploi!
- Le DEPPI travaille présentement au traitement de données statistiques fournies par le Ministère du Travail sur les questions travail-handicap.
  - Projet subventionné : rencontre avec le département des ressources humaines de grandes entreprises comme Hydro-Québec pour sensibiliser les employés à aller au-delà des préjugés.
  - Formation des **ressources humaines**, mais également des cadres qui sont, au final, ceux qui embauchent le personnel.
- Il est nécessaire de fournir plus d'efforts pour améliorer la **diffusion des résultats de la recherche** dans le domaine de l'emploi et du handicap.
- Les campagnes de **sensibilisation** passées sont en grande partie responsables du changement des mentalités des dernières décennies. Mais quels types de sensibilisation mettre en place maintenant?
  - Documenter, se questionner à propos des pratiques et des formes de sensibilisation existantes.
- Mettre en place une table de concertation, un forum ou toute autre instance permanente, où il est possible d'échanger sur les problématiques et leurs solutions.
  - Quel pourrait être le rôle du Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH) dans cette structure?

## Organisation du travail

1) Les questions liées à **la sécurité et à l'assurabilité** des employés peuvent être utilisées à outrance et décourager les employeurs d'intégrer des employés en situation de handicap au sein de leur entreprise; 2) Les **conventions collectives**, peuvent être un obstacle majeur dans le cas de maladies dégénératives par exemple, ou par rapport à la flexibilité des heures de début et de la fin du travail, qui peuvent affecter la conciliation situation de handicap-vie active; 3) Les **ordres professionnels** peuvent aussi agir comme entraves; 4) pour la personne en situation de handicap, il peut être difficile de **progresser professionnellement** (avancement de carrière; formation continue, etc.) pour conserver sa situation d'emploi actuelle.

- Documenter la **rentabilité** des personnes en situation de handicap; ainsi que les **retombées sociales et économiques** pour l'employeur, la personne, ses proches, la société, etc.
- Voir l'[avis](#) du CCPH (Comité Consultatif Personnes handicapées) publié en 2019, sur la question de « l'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées ».
- Utiliser le levier de la **pénurie de main-d'œuvre** pour faire valoir la possibilité d'engager davantage de personnes en situation de handicap.

## **Accès aux programmes d'intégration et de maintien en emploi**

1) Les **subventions gouvernementales** comme le PSEA (programme de subvention pour les entreprises adaptées), le CIT (contrat d'intégration au travail), les subventions salariales et les SEMO (services externes de main-d'œuvre) sont des outils aidant au soutien et au maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap. Par exemple, le CIT est considéré comme un outil flexible, admissible aux personnes déjà en emploi et qui peut suivre la personne d'un emploi à l'autre au besoin. 2) Obtenir le soutien d'un **conseiller en emploi** aiderait à bonifier la confiance en soi.

Par contre, les **programmes gouvernementaux** peuvent aussi facilement devenir des obstacles pour les usagers.

- Les **critères d'accessibilité à certains programmes** d'intégration et de maintien en emploi sont souvent basés sur l'aspect biomédical du handicap, donc centrés sur le diagnostic de la personne qui a pour effet de rendre invisible certains diagnostics au détriment d'autres. Le diagnostic compte davantage que les réelles incapacités de la personne.

- Inégalité dans les programmes gouvernementaux :
  - **Disparité régionale** : les critères ne sont pas les mêmes d'une région à l'autre.
  - Disponibles selon des **périodes déterminées** (6 mois; 1 an, etc.)
  - **Lenteur** du processus.
  - **Difficulté de communication** avec certains agents.
- Difficulté d'applicabilité de la Mesure 10 de la stratégie en emploi (qui est d'augmenter de 500 le nombre de nouveaux participants à la mesure CIT).
- La **fatigue supplémentaire** que peut occasionner la maladie ou le fait de travailler en situation de handicap et le poids qu'un emploi peut avoir sur la santé d'une personne sont non-négligeable.
- Les contraintes sévères à l'emploi sont « une plaque d'immatriculation qui colle à la personne » et engendre des préjugés de la part de certains employeurs. Par exemple à l'Arrimage (un service d'aide à l'emploi destiné aux personnes ayant un trouble de santé mentale), il est fréquent que les intervenants doivent **convaincre les acteurs de la capacité des gens à travailler**; du médecin à l'employeur.
- Importance des notions **de récurrence** et **de maintien** des programmes et des politiques en matière d'emploi. Les chercheurs d'emploi sont très motivés et la **détermination** est importante, or, elle ne peut pas être la seule variable. De ce fait, des **politiques** efficaces sont nécessaires à la facilitation de l'**intégration** et du **maintien** en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles.
- Le taux de maintien en emploi des personnes que l'[Arrimage](#) accompagne est de 70%.
  - Il est important de mieux étudier les facteurs de succès et définir comment les dupliquer.
  - Le handicap ne signifie pas qu'une personne aura automatiquement besoin d'un contrat d'intégration au travail (CIT) ou autre subvention gouvernementale, cela dépend de chaque individu.
  - Avec la clientèle en santé mentale, l'enjeu n'est pas l'embauche, mais le maintien en emploi. Les suivis réguliers du conseiller en emploi sont d'autant plus importants dans ces situations.
- Promouvoir plus de **cohérence** entre la recherche et la pratique sur le terrain, pour mieux appuyer les acteurs du milieu.

- **Travailler en équipe :**
  - Le travail du conseiller :
    - Faire un suivi rigoureux et régulier avec l'employeur;
    - S'assurer que l'employé a un emploi qui lui convient;
    - Ajuster les interventions à l'individu, à ses intérêts et ses compétences pour un maintien en emploi durable.
  - Le travail de la personne en situation de handicap : celle-ci a un travail personnel à faire sur la **confiance en soi** et la connaissance de son handicap.
    - D'après une conseillère en emploi de MÉMO-Qc, il est important de garder en tête que trouver un emploi est une démarche **multifactorielle**; il y a l'apparence certes, mais l'acquisition d'un savoir-être et la manière de se présenter à l'autre, sont des stratégies aussi importantes que les qualifications professionnelles d'une personne.
  - Le travail de l'employeur : faire des démarches pour l'adaptation du milieu et appliquer pour les subventions disponibles.
  - Le travail des collègues de travail : intégrer socialement la personne en situation de handicap et apporter du soutien pour faciliter certaines tâches, par exemple, prendre des notes dans une réunion en cas de fatigue ou de douleur.
- Mieux évaluer les **besoins psychosociaux** (donc toutes les sphères importantes au retour – intégration – maintien en emploi)
- Voir l'[approche « parapluie »](#) à Sherbrooke
- Voir les programmes Transition École – Vie active ( [TEVA](#) )

### Questionnements et pistes de réflexion

- Est-ce qu'une chaire de recherche sur le handicap au Québec serait pertinente?
- Quelle place prend la volonté politique comme solution à cette problématique?
- Comment mieux arrimer les préoccupations du terrain avec les résultats des recherches scientifiques?
- Comment transformer les données en actions?
- Est-ce que les recruteurs évaluent correctement la situation d'une personne en situation de handicap?

- Comment déterminer les capacités réelles d'une personne?
- Comment amener les employeurs à voir une plus-value à l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de leur entreprise?
- Comment s'assurer que les programmes gouvernementaux visant le soutien et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ne deviennent pas des obstacles?
- Doit-on ou non dévoiler son handicap? Quelles stratégies adopter?

### 3. Synthèse des questions et des propositions issues des discussions en petits groupes



De nombreuses idées de recherches futures ont été proposées :

- Projets liés au parcours professionnel des personnes en situation de handicap
  - Documenter l'impact du retour au travail sur la situation financière des personnes avec un handicap. Celles-ci devraient avoir le choix de l'emploi.
  - Documenter le parcours professionnel, la vie au travail, en termes d'évolution, de promotion et de développement personnel des personnes en situation de handicap. Ces données pourraient informer sur l'adéquation des ressources.
  - Identifier des facteurs pour le maintien à l'emploi, dans des emplois satisfaisants pour permettre aux personnes de développer leur carrière.
  - Documenter ce qui est fait auprès des autres populations marginalisées et transférer ces stratégies à la population des personnes en situation de handicap.



- Projets liés à l'environnement des personnes en situation de handicap
  - Tenir compte des autres sphères de la vie qui ont un impact important sur le travail, par exemple le logement, le transport, la santé. Documenter les interactions entre ces sphères et le travail. Il faut aborder toutes les sphères de la vie (participation à l'école, loisirs, vie politique, etc.) et non seulement l'emploi.
  - Évaluer les obstacles de façon plus systémique : transports, conventions collectives, incompatibilité de certains programmes avec la réalité vécue.
  - Identifier des bonnes pratiques qui font que certains employeurs sont plus inclusifs que d'autres. Ne pas s'attarder uniquement sur les obstacles mais aussi identifier les facilitateurs.
  - Identifier les avantages à engager des personnes en situation de handicap, pour les employeurs et pour les autres employés, les collègues.
  - Certains besoins doivent être identifiés : par exemple l'accessibilité universelle; s'intéresser aux politiques des autres pays (ex. : loi en France).
- Projets documentant les impacts économiques du maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap
  - Mesurer l'impact économique des politiques publiques. Cela fait déjà partie du programme DEPMI (Disability, Employment, and Public Policies Initiative), mais cela serait aussi pertinent pour les personnes avec des troubles de santé mentale.
  - Étudier la pertinence des quotas d'emplois pour les personnes en situation de handicap qui sont prévus par la loi, car certaines instances ne les respectent pas et continuent de payer des pénalités.
  - Il serait important de documenter les impacts économiques des programmes d'emploi. Ces données sont pertinentes pour les décideurs et aideraient à justifier leur existence.
  - Documenter l'impact et les bénéfices de l'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises pour encourager et multiplier ces innovations. Plus les employeurs connaissent l'apport de ces personnes, plus ils vont être d'accord de les intégrer davantage, car cela va servir leurs besoins.
- Pratiques et programmes pour favoriser l'insertion et le maintien au travail
  - Rédiger un guide de pratique pour les professionnels (qui pourrait être un livrable de ces recherches).
  - Développer les programmes de pré-employabilité (jeunes en fin de secondaire), prévoir en amont pour favoriser l'employabilité.

- Exploiter d'autres modèles de travail, plus alternatifs, comme des coopératives gérées par les employés qui permettraient de mieux penser leur emploi pour répondre à leurs besoins
- Faire un suivi et une évaluation à long terme de l'intégration de ces personnes dans les entreprises. Cela permettrait aussi d'améliorer les processus et aider les personnes à progresser dans leur carrière.

À la question sur comment allier tous les acteurs dans les recherches futures, il est recommandé :

### 1) Augmenter le financement

- Afin d'augmenter les espaces de rencontres et de les financer. Le coût de la participation des acteurs dans les projets, autant pour les compagnies que pour les personnes en situation de handicap est un obstacle.
- On note que les chercheurs qui travaillent dans l'accès et le maintien à l'emploi sont très (trop) peu nombreux. En effet, de nombreuses questions sur la problématique de l'emploi et le handicap sont posées, mais très peu de recherches sont réalisées pour y répondre.

### 2) Améliorer la communication entre les chercheurs et le terrain

L'arrimage entre la recherche et le terrain semble être un élément crucial qui doit être amélioré : le partage du savoir aiderait à définir en quoi la recherche peut améliorer la vie sur le terrain.

Il faut aussi réfléchir à la façon de relier la recherche à la volonté politique.

Il est important également de vulgariser les travaux déjà réalisés et de rendre la recherche accessible à l'ensemble de la population, que tous se sentent concernés

- Comment faire que tous les acteurs concernés puissent comprendre les motivations et les besoins des uns et des autres?

Il est fortement suggéré qu'il y ait plus de communications entre les chercheurs et les milieux associatifs sur le terrain. Cela permettrait au chercheur de mieux prendre le pouls des besoins réels. La recherche participative est un type de recherche qui pourrait faciliter l'alliance entre les différents acteurs. D'ailleurs, les chercheurs présents lors de cet évènement ont invité les professionnels et les personnes en situation de handicap à leur exprimer leurs besoins et à les aider à penser à des projets.

- Il est important que les chercheurs communiquent entre eux, pour éviter le dédoublement des projets. Pour optimiser la recherche, il faut des chercheurs complémentaires.

- On mentionne l'importance de favoriser des partenariats de recherche avec tous les acteurs concernés, incluant les décideurs politiques.

Des propositions qui ne seraient pas forcément un thème de recherche ont été mentionnées :

- Prévoir dans les processus de formation un module sur la question du handicap (santé, travail, etc.).
- Collecter des données sur, par exemple, comment comprendre les compétences d'une personne et passer au-delà des préjugés? Définir les formes standards et non-standard des maladies.
- Les conseillers en emploi devraient discuter avec les employeurs avant l'embauche pour préparer le terrain.
- L'accompagnement du conseiller doit se faire pour le maintien en l'emploi; il est important que le conseiller poursuive l'accompagnement même après l'embauche. Les services spécialisés de main d'œuvre (SEMO) doivent veiller à ce que leurs conseillers en emploi appliquent ce processus.
- Faire connaître les droits et des services offerts aux personnes en situation de handicap.

## **Annexe 1**

### **Courtes descriptions de l'animatrice et des panélistes de la Table ronde**

Laurence Marin (directrice du ROSEPH) :

Mme Marin occupe le poste de directrice du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) depuis plus d'un an. Elle a développé une expertise au service de l'emploi des personnes handicapées pendant plus de 10 ans. En conduisant des projets et missions dans le domaine du handicap au sein d'administrations territoriales et nationales, elle a pu saisir les principaux enjeux des politiques sociales. Cette expertise l'a également amenée à sensibiliser et former des professionnels et des étudiants aux spécificités des personnes en situation de handicap.

Charles Bellemare (chercheur au CIRRIIS, membre du REPAR) :

Professeur d'économie à l'Université Laval, M. Bellemare est titulaire d'un doctorat en économie du Centre de recherche économique de l'Université de Tilburg. Ses intérêts touchent l'économétrie appliquée, l'économie du comportement et l'économie du travail. Ses recherches portent principalement sur les performances économiques des personnes issues de l'immigration, les méthodes microéconométriques, ainsi que sur l'économie comportementale et expérimentale.

Normand Boucher (chercheur au CIRRIIS, membre du REPAR) :

M. Boucher est chercheur au CIRRIIS et professeur à l'Université Laval au département de travail social. Il est sociologue et politologue de formation, ses intérêts touchent les transformations des pratiques et des politiques entourant le phénomène du handicap et la citoyenneté au sein d'une approche participative. Ses sujets d'étude touchent les politiques sociales, le handicap et l'exercice des droits dans des secteurs comme le travail, l'habitation, le transport et les services aux personnes.

Joseph Giulione (président du C.A du ROSEPH) :

À la suite de ses études, Joseph Giulione est arrivé à l'organisme l'Arrimage, un service d'aide à l'emploi destiné aux personnes vivant avec un trouble de santé mentale, en tant que conseiller en emploi. Il en est maintenant le directeur général depuis 15 ans. M. Giulione est également président du conseil d'administration du ROSEPH depuis 2011 et il siège sur différents comités en lien aux personnes en situation de handicap et/ou à l'emploi.

Brigitte Filiatrault (conseillère en emploi chez MÉMO-Qc) :

Diplômée au baccalauréat en développement de carrière à l'UQAM, Brigitte Filiatrault travaille en tant que conseillère en emploi chez MÉMO-Qc depuis mars 2016.

Auparavant, elle a œuvré dans le domaine de l'intégration et du maintien en emploi de personnes ayant subi des accidents de la route et du travail ainsi qu'auprès d'individus vivant des difficultés en employabilité. Elle valorise une approche dynamique basée sur l'égalité et le respect de la diversité.

Samira Nait Atmane (membre de MÉMO-Qc) :

Originaire de l'Algérie, elle a effectué un baccalauréat par cumul en sciences humaines à son arrivée au Québec et a rencontré des difficultés entre autres durant son stage. Ressentant beaucoup de douleurs dues à sa dystrophie musculaire, l'environnement du stage n'était pas adapté à sa condition. Mme Atmane a rencontré Brigitte Filiatrault (conseillère en emploi de MÉMO-Qc) dans l'objectif de se trouver un emploi. De ce fait, elle travaille depuis 2 ans à l'organisme Grands Frères Grandes Sœurs à Montréal en tant qu'adjointe administrative. Son présent employeur l'a beaucoup accommodé et est compréhensif de ses besoins.

Sébastien Guy (membre de MÉMO-Qc) :

Sur le marché du travail depuis plusieurs années, M. Guy a rencontré des difficultés avec son ancien employeur ainsi que lors de sa recherche d'emploi. Atteint du syndrome d'Alport, une anomalie héréditaire atteignant les reins et l'audition, il a fait face à l'incompréhension de son handicap de la part de ses employeurs et ses collègues. Par la suite, il a rencontré Marline Bazile, l'une de nos conseillères en emploi de chez MÉMO-Qc, qui l'a guidé dans sa recherche d'emploi. Il travaille présentement comme directeur artistique au Rouge on blue, une agence de communication. Ses employeurs sont très accommodants et mettent de l'avant la différence de chacun. Il se sent désormais à sa place dans cet environnement de travail.

### **Présentations des organismes impliqués dans l'organisation de l'événement :**

**Moelle épinière et motricité Québec (MÉMO-Qc)** est un organisme à but non lucratif qui existe depuis 1946. Sa mission est de favoriser l'autonomie et améliorer la qualité de vie des personnes vivant avec un handicap. L'organisme intervient pour faciliter l'intégration sociale des personnes ayant une lésion à la moelle épinière, faire la promotion de leurs droits et soutenir la recherche. Elle vise également le développement de l'employabilité des personnes ayant des limitations physiques et neurologiques.

La mission du **Réseau provincial de recherche en adaptation-réadaptation (REPAR)** est de catalyser la recherche de pointe en adaptation-réadaptation par une approche interinstitutionnelle, interdisciplinaire et intersectorielle. Le REPAR vise à favoriser l'inclusion et la participation des personnes qui sont à risque de présenter ou qui présentent une déficience physique (c.-à-d. une déficience de l'audition, de la vision, du langage ou de la motricité) et de leur entourage.

**Le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)** est une association à but non lucratif qui réunit 24 services spécialisés de main-d'œuvre s'adressant spécifiquement aux personnes handicapées. Créé en 2004, il a pour mission de regrouper et soutenir les organismes spécialisés de main-d'œuvre dédiés particulièrement aux personnes handicapées afin, d'une part, de faire valoir leur expertise, et d'autre part, de favoriser l'intégration en emploi de la clientèle qu'ils desservent.