



INTÉGRATION EN EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DE MUNICIPALITÉS DE LA MONTÉRÉGIE UN APERÇU

JUIN 2021



TRIMEPHM

LA TABLE RÉGIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES DE LA MONTÉRÉGIE

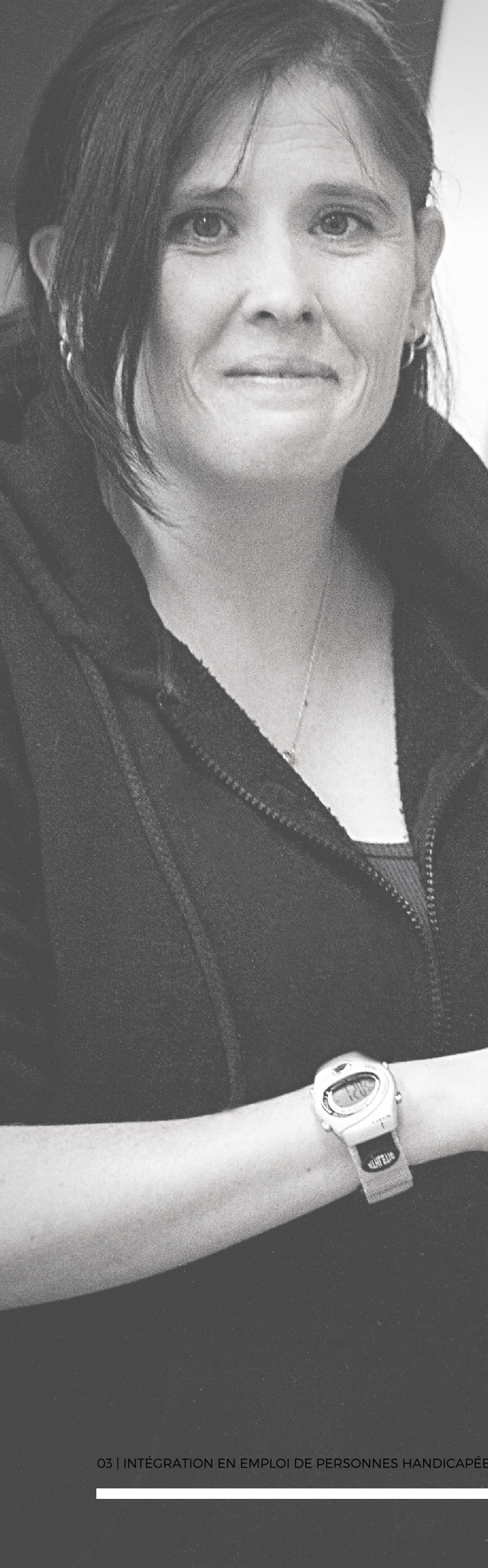
À PROPOS

La Table régionale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de la Montérégie, dont le mandat est de promouvoir l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées, par différents moyens, est composée des entités suivantes :

- Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) Montérégie-Est;
- Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) Montérégie-Ouest;
- Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) Montérégie-Centre-Institut Nazareth et Louis-Braille (INLB);
- Direction régionale de Services Québec de la Montérégie;
- Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ);
- SDEM SEMO Montérégie (Service de formation d'intégration et de maintien en emploi pour personnes handicapées);
- Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi (SPHERE).

LE COMITÉ DU PROJET :

- Direction régionale de Services Québec de la Montérégie;
- Groupement des associations de personnes handicapées de la Rive-Sud de Montréal;
- Groupement des associations de personnes handicapées du Richelieu-Yamaska;
- Office des personnes handicapées du Québec;
- SDEM SEMO Montérégie.



Le contenu de ce document a été rédigé par le Comité de projet de la Table régionale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de la Montérégie.

Le genre masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

REMERCIEMENTS

La Table régionale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de la Montérégie remercie les municipalités qui ont répondu au sondage.

La Table tient aussi à remercier le SDEM SEMO Montérégie pour les photographies d'employés et le partage d'expériences d'employeurs.

TABLE DES MATIÈRES

3	REMERCIEMENTS	17	CONCLUSION
5	INTRODUCTION	19	QUELQUES TÉMOIGNAGES D'EMPLOYEURS!
6	COLLECTE D'INFORMATION	21	QUELQUES RESSOURCES
7	TOUR D'HORIZON EN 2021	23	APERÇU DE L'INCAPACITÉ ET DE L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EN MONTÉRÉGIE
7	PERSONNES HANDICAPÉES EN EMPLOI AU SEIN DE MUNICIPALITÉS DE LA MONTÉRÉGIE	23	LE TAUX ET LA GRAVITÉ DE L'INCAPACITÉ
11	ATTRACTION ET RECRUTEMENT	25	LA SITUATION D'ACTIVITÉ DES PERSONNES AYANT UNE INCAPACITÉ
15	SÉLECTION		
15	EMBAUCHE, INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI		

INTRODUCTION

En 2018, la Table régionale d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées de la Montérégie (Table) a entrepris une démarche de sensibilisation visant les municipalités de plus de 15 000 habitants, ainsi que les municipalités de 100 employés et plus, et ce, en lien avec les différentes lois gouvernementales. Ainsi, la démarche visait vingt-quatre municipalités.

Échelonnée sur une année, cette démarche de sensibilisation s'est conclue par le Forum 2018 : Un pas de plus vers l'inclusion, auquel vingt-trois municipalités ont participé, et la publication du rapport final « Sensibilisation, soutien et accompagnement pour la promotion de l'embauche des personnes handicapées de la Montérégie ». L'objectif de la démarche de sensibilisation était de promouvoir l'embauche des personnes handicapées au sein de la fonction publique municipale de la Montérégie.

Trois ans plus tard, la Table souhaitait jeter un regard sur l'évolution de l'intégration en emploi des personnes handicapées au sein de ces mêmes vingt-trois municipalités de la Montérégie.



FORUM 2018
Un pas de plus vers l'inclusion



COLLECTE D'INFORMATION

En vertu de l'article 1.g) de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes »¹ est une personne handicapée.

Afin de pouvoir porter un regard sur la situation en emploi des personnes handicapées au sein des municipalités de la Montérégie en 2021, la Table a choisi de sonder les directions générales et les directions des ressources humaines des vingt-trois municipalités.

Un questionnaire a été administré, par voie électronique, entre le 6 et le 28 avril 2021. Un rappel fut effectué le 12 avril 2021 auprès des directions des ressources humaines des municipalités.

Anonyme, le sondage était composé de trente-sept questions et sous-questions, ouvertes et fermées. Il était divisé en cinq grandes parties :

1. Personnes handicapées en emploi au sein des municipalités;
2. Attraction et recrutement;
3. Sélection;
4. Embauche;
5. Intégration et maintien en emploi.

Quatorze des vingt-trois municipalités visées ont répondu au questionnaire, pour un taux de réponse de 61 %. Certains questionnaires sont toutefois incomplets.

Cependant, étant donné le faible échantillon, les questionnaires incomplets n'ont pas été rejetés. Les pourcentages ont été recalculés en fonction du nombre de répondants pour chaque question.

¹ E-20.1 – Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (gouv.qc.ca).



TOUR D'HORIZON EN 2021

Soulignons d'emblée que le regard porté dans ce bref rapport repose uniquement sur les réponses de quatorze municipalités. Il est donc impossible de généraliser les résultats ni d'en tirer des conclusions. De plus, la taille des municipalités ayant répondu au sondage varie beaucoup, d'environ 95 à plus de 500 employés, donc leur réalité également.

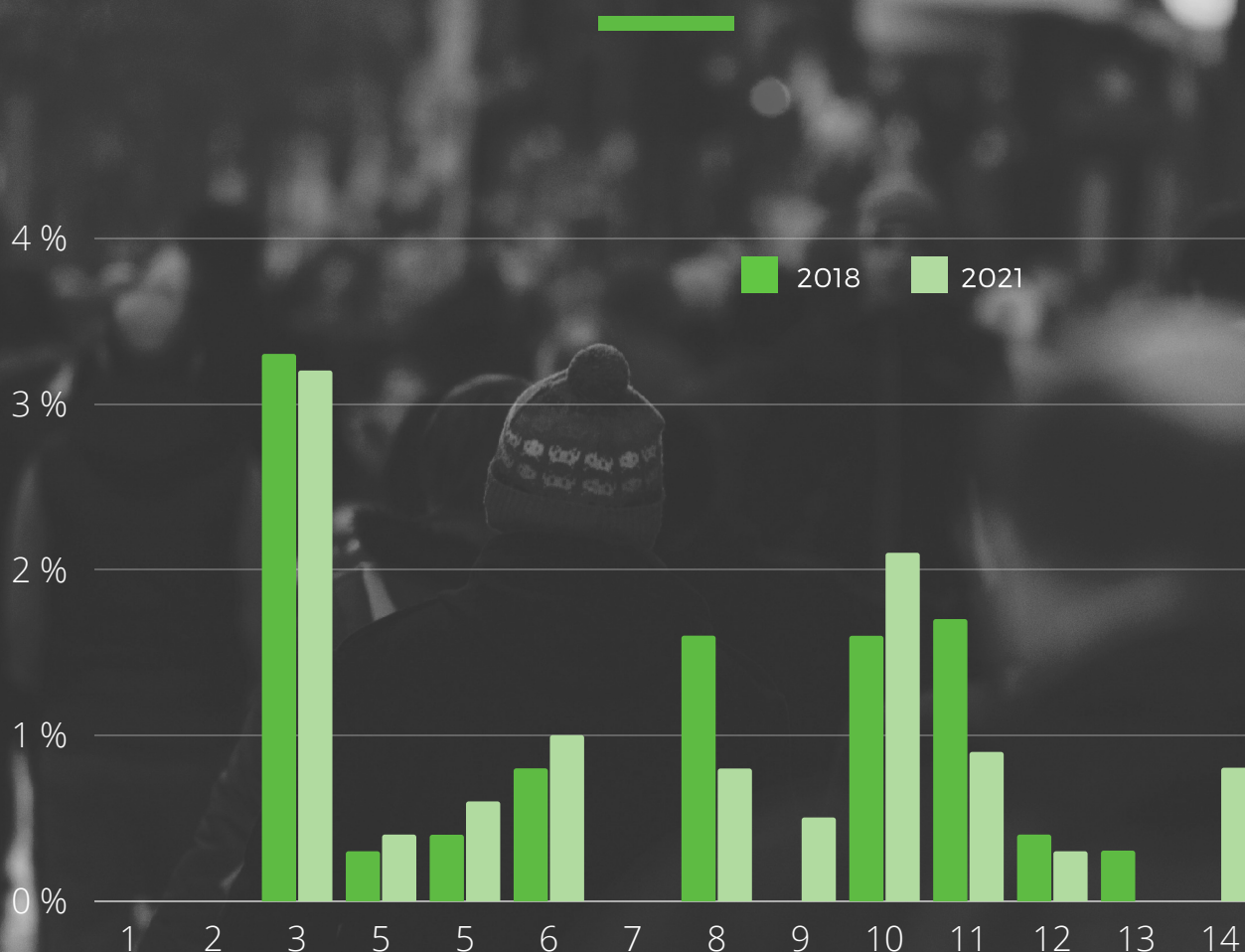
PERSONNES HANDICAPÉES EN EMPLOI AU SEIN DE MUNICIPALITÉS DE LA MONTÉRÉGIE

Parmi les quatorze municipalités ayant répondu au questionnaire, dix d'entre elles (71 %) emploient au moins une personne handicapée en 2021. En 2018, cette proportion était de 64 % (neuf municipalités).

Le graphique suivant illustre l'évolution de la proportion d'employés handicapés dans les quatorze municipalités ayant répondu au questionnaire entre 2018 et 2021.



ÉVOLUTION DE LA PROPORTION D'EMPLOYÉS HANDICAPÉS DANS LES QUATORZE MUNICIPALITÉS RÉPONDANTES DE LA MONTÉRÉGIE ENTRE 2018 ET 2021



On remarque notamment que deux municipalités qui n'employaient aucune personne handicapée en 2018 en ont au moins une à leur emploi en 2021. On constate également une hausse de la proportion de personnes handicapées dans quatre municipalités.

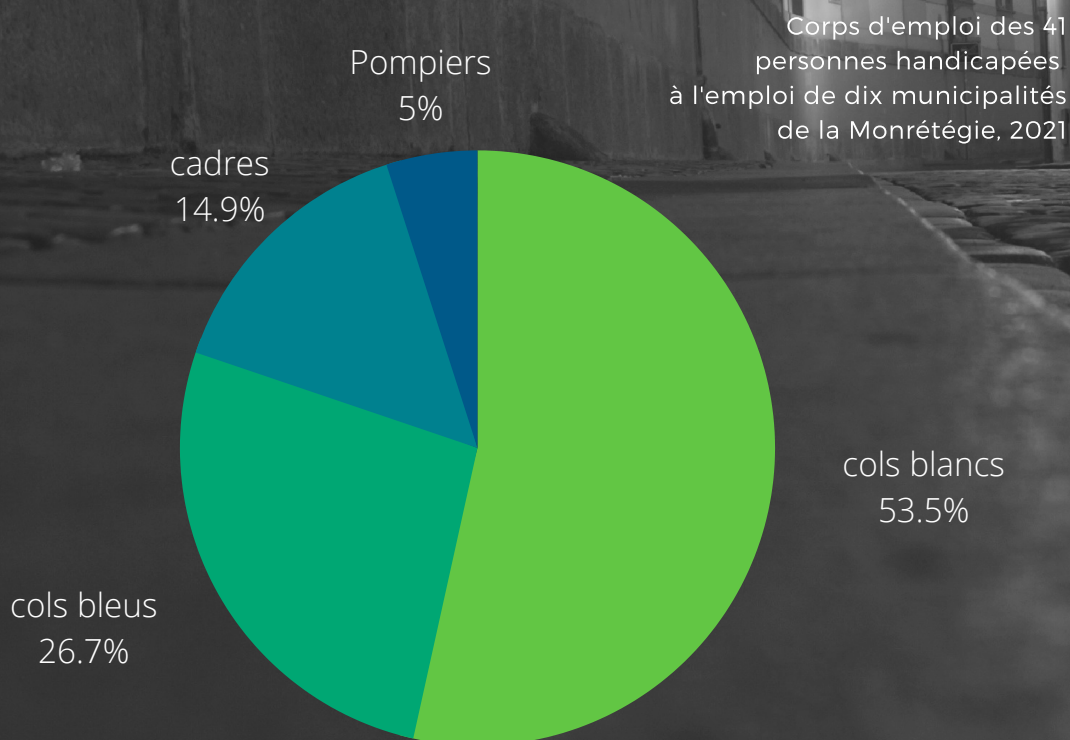
« En 2019, les personnes handicapées représentent seulement 1,0 % du total des effectifs des organismes publics au Québec. Ce sont les réseaux des sociétés de transport (1,6 %) et des municipalités (1,5 %) qui possèdent les taux de représentation les plus élevés des personnes handicapées. »²

² Rapport triennal 2016-2019 - Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (cdpdj.qc.ca): page 54.

À cet égard, le graphique précédent montre qu'en 2018 quatre municipalités avaient un taux de représentation des personnes handicapées au sein de ses effectifs supérieur à la moyenne des municipalités. Or, en 2021, elles ne sont plus que deux dont le taux de représentation est supérieur à 1,5 % (3,2 % et 2,1 %).

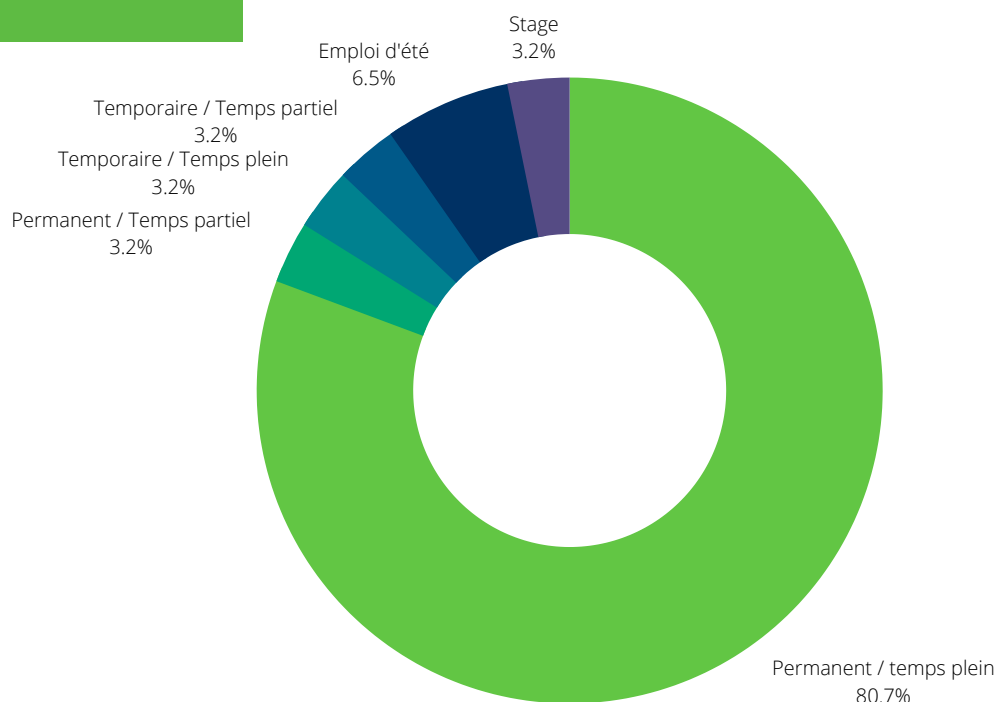
En 2018, 37 personnes handicapées étaient à l'emploi de neuf municipalités. En 2021, 41 personnes handicapées travaillaient dans dix municipalités de la Montérégie.

Plus de la moitié (54 %) des 41 personnes handicapées à l'emploi de ces dix municipalités de la Montérégie en 2021 sont du corps d'emploi Col blanc, 27 % du corps d'emploi Col bleu, 15 % sont des cadres et 5 % sont des pompiers.



En ce qui a trait aux statuts d'emploi, seulement sept des dix municipalités sondées embauchant des personnes handicapées ont précisé le statut d'emploi des employés handicapés qui travaillent pour elles. Les proportions s'appuient ainsi sur le statut d'emploi de 31 personnes, plutôt que 41.

Proportion d'employés handicapés par statut d'emploi



Plus de 80 % (80,7 %) des 31 personnes handicapées à l'emploi de ces sept municipalités de la Montérégie en 2021 travaillent à temps plein de façon permanente et 6,5 % ont un emploi d'été.

Le saviez-vous?

Parmi la population de 15 à 64 ans de la Montérégie avec incapacité qui a travaillé à un emploi salarié ou à leur compte en 2015, 73,1 % ont travaillé principalement à temps plein. En 2016, la proportion est de 80,1 % pour la population de 15 à 64 ans sans incapacité.³

Bien que l'on ne puisse généraliser le pourcentage, il est néanmoins intéressant de voir que la proportion de personnes handicapées ayant un emploi permanent à temps plein (80,6 %) dans ces sept municipalités en 2021 est la même que pour la population de 15 à 64 ans sans incapacité de la Montérégie (80,1 %) en 2015.

Les autres statuts d'emploi (permanent/temps partiel, temporaire/temps plein ou partiel et stage) regroupent chacun 3,2 % des personnes. Aucune personne handicapée ne travaille sur appel, à contrat ou comme employé occasionnel.

Une seule des 41 personnes handicapées bénéficie d'une mesure ou d'un soutien financier de Services Québec.

³ Institut de la statistique du Québec (2019). Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : régions : répondants avec et sans incapacité. Commande spéciale adressée à l'ISQ, Institut de la statistique du Québec, Montréal, 158 p. [Document interne OPHQ].

ATTRACTION ET RECRUTEMENT



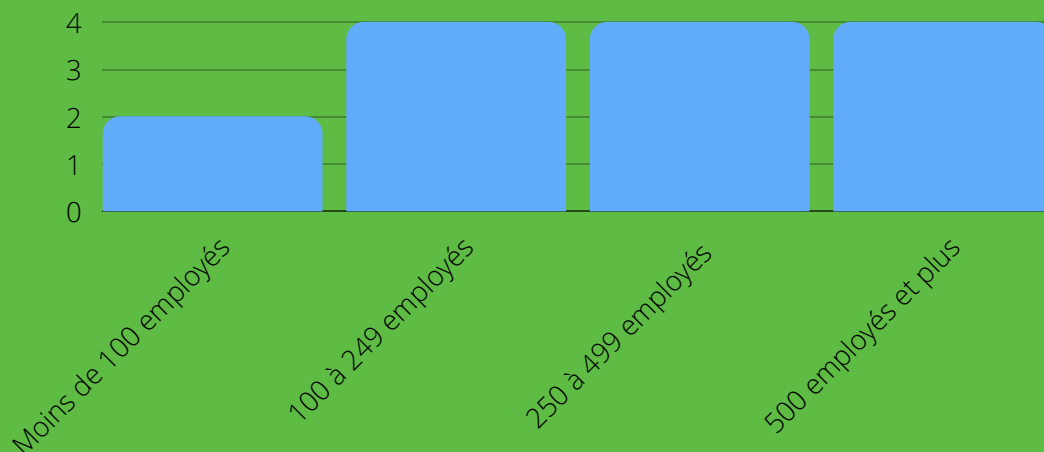
Parmi les municipalités montréalaises sondées, dix (71 %) disposent d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées.

En vertu de l'article 10 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, toute municipalité dès lors qu'elles emploient 100 personnes ou plus (pendant une période continue de six mois au cours de chacune de deux années consécutives) est tenue d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi. Comme le stipule l'article 13, « un programme d'accès à l'égalité en emploi vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe qu'il vise et à corriger les pratiques du système d'emploi. »⁴

Deux des municipalités sondées ont moins de 100 employés. Trois municipalités de plus de 100 employés déclarent ne pas avoir de Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées.

⁴ A-2.01 – Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (gouv.qc.ca).

NOMBRE DE MUNICIPALITÉ(S) SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS EN 2021



Parmi les mesures mises en œuvre par les dix municipalités qui disposent d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées, en voici une liste qui n'est pas exhaustive :

- Réviser l'ensemble du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire (en conformité avec l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec);
- Modifier les affichages de postes et les offres d'emploi (notamment en précisant que la municipalité applique un Programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'il invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à soumettre leurs candidatures) sur le site Web;
- Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des membres des groupes visés, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature;
- Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes en employabilité, établissements d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre les personnes handicapées;
- Créer des partenariats avec les Services d'aide à l'emploi et de placement en entreprises pour les personnes handicapées de la Montérégie;
- Accorder une préférence aux personnes handicapées pour les emplois d'été ou les autres emplois saisonniers ou temporaires et lors de stages en milieu de travail;
- Accorder une préférence au cours du processus de dotation aux personnes handicapées de compétence équivalente (tout en respectant les conventions collectives en vigueur);
- Prévoir des mesures facilitant la réintégration en emploi des personnes devenues handicapées (comme offrir un horaire à temps partiel);
- Sensibiliser, informer, former et impliquer la haute direction, les cadres et le personnel à divers égards.

En matière d'intégration en emploi des personnes handicapées, c'est aussi dans une proportion de 71 % que les municipalités se sont fixées des objectifs.

Trois municipalités précisent qu'elles ont un Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées, mais sans objectifs en matière d'intégration en emploi des personnes handicapées. Les mesures et les objectifs se confondant parfois, il est possible que ces municipalités aient néanmoins des objectifs à cet égard.

Voici quelques-uns des objectifs, quantitatifs et qualitatifs, que se sont fixés ces municipalités :

 Embaucher des personnes handicapées (selon la taille des municipalités) :

- 8 nouvelles personnes handicapées d'ici 3 ans;
- 1 personne handicapée dans la catégorie d'emploi « Cadres intermédiaires et autres administrateurs », 1 personne handicapée dans la catégorie d'emploi « Professionnel », 3 personnes handicapées dans la catégorie d'emploi « Personnel semi-professionnel et technique »;
- 1 personne handicapée dans un poste régulier dans la catégorie d'emploi « Personnel de bureau » d'ici 3 ans;
- 11 personnes handicapées, au cours de la prochaine phase d'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées;

 Appliquer un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % pour l'ensemble des groupes dans les catégories professionnelles où il y a des objectifs poursuivis, jusqu'à l'atteinte de ceux-ci, tout en respectant les ententes collectives en vigueur;

 Mentionner dans les affichages de postes que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent;

 Permettre que les exigences d'emploi soient remplacées par des exigences équivalentes;

 Implanter un mécanisme de suivi permettant de vérifier le nombre de personnes issues de groupes visés, embauchées ou promues, dans les catégories professionnelles où il y a des objectifs poursuivis (ou système de gestion de candidatures, incluant des statistiques).

Le saviez-vous?

Vous pouvez vous inspirer de pratiques innovantes d'autres municipalités! Consulter les Guides pour les ministères, les organismes publics et les municipalités de l'Office des personnes handicapées, dont le Recueil de bonnes pratiques – volet municipalités.

Par ailleurs, en matière de sources de recrutement, neuf des quatorze municipalités (64 %) participent à au moins une activité de recrutement : Salon Carrière, Foire de l'emploi, Salon de l'emploi, Journée Emploi, Salon saisonnier, etc.

Trente-six pour cent (36 %) des municipalités, soit cinq d'entre elles, ont des ententes avec des partenaires pour favoriser le recrutement de personnes handicapées. Elles ont toutes une entente avec le SDEM SEMO Montérégie. Certaines ont aussi des liens avec d'autres partenaires (centres de services scolaires, réseau de la santé et des services sociaux, cégeps et universités, entreprises adaptées, Carrefour jeunesse emploi, club de recherche d'emploi, organismes communautaires).

Trois municipalités (21 %) ont une entente avec le SDEM SEMO Montérégie, interlocuteur privilégié en matière d'aide à l'emploi et de placement en entreprises pour les personnes handicapées en Montérégie, pour favoriser la réalisation de stages en emploi. Pour deux des trois municipalités, les institutions d'enseignement supérieur s'ajoutent.

Puis, la moitié (50 %) des municipalités offre des ateliers de sensibilisation à l'accueil de personnes handicapées à leurs employés. Ces ateliers ont été offerts par l'une ou l'autre des organisations suivantes :

-  Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) Montérégie-Centre-Institut Nazareth et Louis-Braille (INLB);
-  Groupement des associations de personnes handicapées de la Rive-Sud de Montréal (GAPHRSM);
-  Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).⁵

Les directions des ressources humaines de 93 % des municipalités sondées sensibilisent les gestionnaires des différents services à l'embauche de personnes handicapées et, dans toutes les municipalités, les gestionnaires des différents services participent à un moment ou un autre au processus de sélection (par exemple, en siégeant au Comité de sélection).

⁵ L'Office des personnes handicapées du Québec a récemment élaboré et mis en ligne des capsules d'autoformation « Mieux accueillir les personnes handicapées », accessibles à tous.

SÉLECTION

Cinq des municipalités sondées (36 %) disposent d'un processus de sélection adapté (formulaires, entrevues, etc.) aux différentes réalités des personnes handicapées (incapacité physique, visuelle, intellectuelle ou autres).

Trois municipalités (21 %) disposent d'un outil d'identification des besoins de la personne handicapée.

Lors de l'entrevue de sélection, l'accessibilité (du bâtiment, des documents, etc.) est assurée en fonction des besoins de la personne handicapée dans 86 % des municipalités.

EMBAUCHE, INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI

Selon les réponses obtenues, 86 % des municipalités ne possèdent pas de règles écrites pour le traitement et le suivi des demandes d'adaptation des personnes handicapées.

De même, 86 % des municipalités n'ont pas de programme d'accueil adapté pour la personne handicapée.

Aucune municipalité n'a d'entente avec un partenaire pour préparer l'intégration en emploi de personnes handicapées.

Pour faciliter l'intégration de l'employé handicapé auprès des collègues du même service, cinq municipalités (36 %) offrent des mesures, comme la sensibilisation des collègues de travail de l'employé handicapé. Hormis cet exemple, les autres évoquent des mesures d'accommodement (temps partiel, achats d'outils de travail) et de sensibilisation (informer les collègues que l'employé ne peut soulever de lourdes charges, par exemple).

Exemple

Lors de l'embauche d'un employé handicapé, une municipalité a sollicité le SDEM SEMO Montérégie. Une représentante du SDEM SEMO et une conseillère en dotation et développement des compétences de la municipalité ont assuré le bon déroulement de l'accueil et de l'intégration de la personne, ainsi que le suivi en cours d'emploi.

Enfin, soixante-quatre pour cent (64 %) des municipalités sondées (9) n'offrent pas de mesures d'accompagnement en emploi en fonction des besoins des employés handicapés.

Le saviez-vous?

Le rendement des employés handicapés est égal ou supérieur à la moyenne en termes de productivité.⁶

Le saviez-vous?

Le taux d'absentéisme, le taux de roulement et le nombre d'accidents de travail des personnes qui vivent une situation de handicap sont égaux ou inférieurs à la moyenne.⁷

⁶ Employeurs → SPHERE (Soutien / Handicap / Emploi) (sphere-qc.ca).

⁷ Employeurs → SPHERE (Soutien / Handicap / Emploi) (sphere-qc.ca).





CONCLUSION

Bien que le faible échantillonnage ne permette pas de tirer de conclusions, certains constats parlent d'eux-mêmes.

Peu de municipalités semblent prêtes à accueillir une personne handicapée. On note l'absence de processus de sélection adapté aux différentes réalités des personnes handicapées et d'outil d'identification des besoins de la personne, ainsi que peu d'ententes avec des partenaires pour favoriser le recrutement de personnes handicapées ou leur intégration en emploi; et ce, même avec un partenaire spécialisé.

En matière d'accès à l'égalité en emploi, plusieurs mesures sont des mesures de redressement, et non de développement. Il importe nécessairement de redresser la situation afin de pouvoir progresser.

Soulignons toutefois que les directions des ressources humaines de la très grande majorité des municipalités sondées sensibilisent les gestionnaires des différents services à l'embauche de personnes handicapées. Trente-et-une personnes handicapées à l'emploi de sept municipalités de la Montérégie en 2021 travaillent à temps plein de façon permanente : c'est un indice de stabilité d'emploi.

Notons qu'un seul employé handicapé bénéficie d'une mesure ou d'un soutien financier de Services Québec. Cela démontre à notre avis que l'intégration en emploi des personnes handicapées peut être simple et les adaptations aisées et peu coûteuses, dans plusieurs situations.

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs d'activités et la possibilité qu'offre désormais le télétravail, qui demeurera une réalité pour beaucoup de travailleurs, le bassin de main-d'œuvre sous-exploité que constituent les personnes handicapées doit être mis en valeur.



Le saviez-vous?

Savez-vous que 69,9 %⁸ des personnes de 15 à 24 ans avec incapacité ont une incapacité légère ou modérée? Les personnes de 25 à 54 ans suivent de près dans une proportion de 67,4 %.

En 2016, le taux d'emploi de la population de 15 à 64 ans avec incapacité en Montérégie est de 54,4 %, alors que celui de la population du même groupe d'âge sans incapacité est nettement supérieur (78,7 %).⁹

Or, en 2016, le taux de chômage de la population de 15 à 64 ans avec incapacité en Montérégie est de 6 %. Cela représente 4 640 personnes handicapées, au chômage, motivées et prêtes à travailler.

On se lance tous un défi?

Embaucher ces 4 640 personnes handicapées, au chômage, motivées et prêtes à travailler!

⁸ Institut de la statistique du Québec (2019). Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : modifications et ajouts. Commande spéciale adressée à l'ISQ, Institut de la statistique du Québec, Montréal, 164 p. [Document interne - OPHQ].

⁹ Institut de la statistique du Québec (2019). Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : régions : répondants avec et sans incapacité. Commande spéciale adressée à l'ISQ, Institut de la statistique du Québec, Montréal, 158 p. [Document interne - OPHQ].

QUELQUES TÉMOIGNAGES D'EMPLOYEURS!

*« Grande satisfaction à l'endroit de l'étudiant handicapé embauché durant 3 périodes estivales. Bonne prestation de travail, courtoisie, attitude professionnelle. »
Témoignage d'une municipalité sondée*

« Par mon engagement social, je souhaite contribuer à la communauté afin que chacun trouve sa place ».
Serge Vallée, Spa Laberge

« Présentement, Pierre-Luc, on peut le considérer comme un de nos meilleurs employés. La tâche qu'il effectue est à 100 % ».
Jean-Marc Bolduc,
Commonwealth Plywood

« On croit que c'est important d'aider des gens qui ont plus de difficultés à se trouver des emplois. C'est simplement pour redonner et s'impliquer dans la communauté ».
Daleyne Guay, Brasserie New Deal

« Un employeur qui recherche des équipiers attachants, assidus et loyaux devrait tendre la main à ces personnes formidables ».
Julie Sareault, Les Rôtisseries
St-Hubert Vaudreuil-Dorion

« Karoline vient combler de façon efficace et surtout stable un poste où nous connaissions un roulement de personnel important. Nous évitons ainsi de devoir former de nouveaux employés ». François Landry, Cora déjeuner Boucherville

« Ils sont très appréciés par l'équipe de travail en place qui reconnaît leur rigueur, leur fiabilité et leur motivation à travailler ». Pierre Robitaille, Marché IGA Pierre Robitaille Contrecœur

« Je n'ai pas hésité à offrir un emploi à Alexandre après son stage ». Monsieur Stéphane Key, MSK

« Amélie est dévouée à la jeune clientèle et accomplit son travail avec cœur. Elle est toujours souriante et l'aide qu'elle apporte est grandement appréciée. Merci, Amélie, de rayonner au sein de la bibliothèque de Varennes! Ta présence fait une différence! ». Chantal Pelletier, Ville de Varennes

« Tout le monde peut trouver sa place sur le marché du travail en valorisant les forces et les capacités de chacun ». Isabel Charbonneau, IGA Famille Drolet et Paquette Coteau-du-Lac

« J'ai un grand intérêt à embaucher (cette) clientèle, parce qu'ils sont assidus et travailleurs ». Francis Beauvais, Francis Beauvais traiteur

« Erik travaille très bien et son travail est extraordinaire. Il prend de plus en plus d'initiatives, ce qu'il ne faisait pas avant. Erik est extrêmement fier de son travail et adhère complètement à la mentalité du magasin ». Serge Roussel, Canadian Tire Pincourt

« Les personnes que j'embauche qui présentent une limitation fonctionnelle ont besoin de gagner de la confiance en eux. En travaillant, ils se transforment! Ce sont des personnes intègres, motivées et impliquées dans leur travail. Parfois, ils ont besoin d'un peu plus de temps pour apprendre ou accomplir leurs tâches, mais le travail est bien fait ». Francine Roy, Métro plus Vaudreuil

QUELQUES RESSOURCES



Le saviez-vous?

Le SDEM SEMO Montérégie accompagne les employeurs à toutes les étapes du processus d'embauche de la personne : de la pré employabilité au maintien en emploi, en passant par l'accueil, l'embauche et l'intégration!

Il offre une gamme de services adaptés aux besoins spécifiques de la personne et de la municipalité. La liste qui suit n'est pas exhaustive :

-  Session d'information et de sensibilisation des employés, notamment de l'équipe de travail de la personne handicapée;
-  Identification des postes et analyse des tâches;
-  Présélection des candidats;
-  Adaptation des postes de travail;
-  Accompagnement individualisé et entraînement de l'employé à son poste de travail;
-  Soutien pour bénéficier des mesures de compensation financière, lorsque requis;
-  Formation du personnel chargé de superviser l'employé;
-  Suivi individuel en emploi durant plusieurs mois, si nécessaire;
-  Suivi complet pour les dossiers aux principaux programmes de Services Québec.

Le saviez-vous?

Le bureau de Services Québec de votre localité peut vous renseigner sur les programmes et mesures destinées aux personnes handicapées, et ceux à portée générale, dont les employeurs peuvent bénéficier pour embaucher une personne handicapée.

Vous voulez en savoir plus sur les services spécialisés en déficience intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme (TSA) en Montérégie?

Visitez le Portail Santé Montérégie pour en apprendre davantage sur les services spécialisés qui regroupent une gamme complète d'activités d'adaptation ou de réadaptation et d'intégration sociale ainsi que des services d'accompagnement et de soutien pour l'entourage des personnes atteintes.

Le saviez-vous?

L'Office des personnes handicapées du Québec offre des capsules d'autoformation en ligne Mieux accueillir les personnes handicapées présentant différents types d'incapacités afin de connaître les meilleures pratiques à adopter. Soyez prêts à accueillir des personnes handicapées, visionnez-les!

N'oubliez pas de visiter le site Intégration et maintien en emploi des personnes handicapées de l'Office des personnes handicapées du Québec. Vous y trouverez entre autres de bonnes pratiques pour vous inspirer.

Vous voulez en savoir plus sur les Programmes d'accès à l'égalité en emploi?

Consultez le site de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse pour y trouver ressources et outils, dont la formation Mettre en œuvre un Programme d'accès à l'égalité en emploi.

La Commission offre aussi un Guide virtuel sur le traitement d'une demande d'accommodement. Cette formation sur l'obligation d'accommodement raisonnable propose des conseils adaptés et des informations pertinentes à la réalisation de chacune des cinq étapes du traitement d'une demande d'accommodement.

Le saviez-vous?

Le Groupement des associations de personnes handicapées de la Rive-Sud de Montréal (GAPHRSM) offre, sur demande, des ateliers de sensibilisation à l'accueil de personnes handicapées dans les municipalités (employés, gestionnaires, etc.), en fonction des besoins de la municipalité.

APERÇU DE L'INCAPACITÉ ET DE L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EN MONTÉRÉGIE

À titre informatif et afin de situer les données de ce rapport, voici quelques données concernant les personnes handicapées de la Montérégie, issues de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017.

La population avec incapacité mesurée par l'ECI de 2017 correspond à la définition d'une personne handicapée selon l'article 1.g) de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale : « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. ».

LE TAUX ET LA GRAVITÉ DE L'INCAPACITÉ

Le taux d'incapacité de la population de 15 ans et plus en Montérégie en 2017 était de 15,8 %, soit très légèrement inférieur à celui du Québec (16,1 %).¹⁰

Cette proportion représente une population estimée de 193 680 personnes, dont 54 % sont des femmes. Parmi ces 193 680 personnes, 69,3 % ont entre 15 et 64 ans.

Parmi les 193 680 personnes de 15 ans et plus ayant une incapacité, 116 810 (60,3 %) ont une incapacité légère ou modérée, comme illustré ci-dessous.

¹⁰ Les personnes avec incapacité au Québec : un portrait à partir des données de l'enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 (gouv.qc.ca) : page 13.

Gravité de l'incapacité, population de 15 ans et plus avec incapacité, Montérégie, ECI 2017 ¹¹		
Gravité	Pourcentage	Population estimée
Légère ou modérée	60,3 %	116 810
Grave ou très grave	39,7 %	76 870

L'encadré qui suit témoigne de la gravité de l'incapacité selon l'âge de cette même population.

Gravité de l'incapacité selon l'âge, population de 15 ans et plus avec incapacité, Montérégie, ECI 2017 ¹²			
Groupe d'âge	Gravité	Pourcentage	Population estimée
15-24 ans	Légère ou modérée	69,9 %	13 430
	Grave ou très grave	30,1 %	5 780
25-34 ans	Légère ou modérée	67,4 %	50 270
	Grave ou très grave	32,6 %	24 340
55-64 ans	Légère ou modérée	47,2 %	19 060
	Grave ou très grave	52,8 %	21 300
65 ans et plus	Légère ou modérée	57,2 %	34 050
	Grave ou très grave	42,8 %	25 440

On constate sans surprise que la proportion de personnes ayant une incapacité légère ou modérée est la plus élevée (69,9 %) chez les 15-24 ans. Les personnes de 25 à 54 ans suivent de près dans une proportion de 67,4 %. La proportion de personnes de 55 à 64 ans ayant une incapacité légère ou modérée chute toutefois de plus de 20 points, avant de remonter chez les 65 ans et plus.

¹¹ Institut de la statistique du Québec (2019). Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : modifications et ajouts. Commande spéciale adressée à l'ISQ, Institut de la statistique du Québec, Montréal, 164 p. [Document interne - OPHQ].

¹² Idem

Par ailleurs, en proportion, les hommes sont plus nombreux à déclarer une incapacité légère ou modérée (61,8 %) que les femmes (59,1 %). Or, en nombre, elles sont plus nombreuses que les hommes (62 200 contre 54 610), comme l'encadré suivant le démontre.

Gravité de l'incapacité selon l'âge, population de 15 ans et plus avec incapacité, Montérégie, ECI 2017			
Sexe	Gravité	Pourcentage	Population estimée
Homme	Légère ou modérée	61,8 %	54 610
	Grave ou très grave	38,2 %	33 750
Femme	Légère ou modérée	59,1 %	62 200
	Grave ou très grave	40,9 %	43 120

LA SITUATION D'ACTIVITÉ DES PERSONNES AYANT UNE INCAPACITÉ¹³

En 2016, la population de 15 à 64 ans, avec incapacité, de la Montérégie affiche un taux d'emploi de 54,4 %, alors que celui de la population de 15 à 64 ans sans incapacité en Montérégie est 78,7 %.

On constate aussi que 4 640 personnes ayant une incapacité étaient prêtes à travailler à ce moment.

¹³ Statistique Canada (2017). Dictionnaire, Recensement de la population, 2016. [En ligne], mis à jour le 3 janvier 2019. [<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop124-fra.cfm>] (consulté le 18 mai 2021).

Définition de la population au chômage : Personnes qui, pendant la semaine de référence, étaient sans emploi salarié ou sans travail à leur compte, étaient prêtes à travailler et :

- a) avaient activement cherché un emploi salarié au cours des quatre semaines précédentes; ou
- b) avaient été mises à pied temporairement et préoyaient reprendre leur emploi; ou
- c) avaient pris des arrangements définis en vue de se présenter à un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes.

Taux d'activité, d'emploi et de chômage en 2016, population de 15 à 64 ans avec et sans incapacité, Montérégie, ECI 2017 ¹⁴		
Taux	Pourcentage	Population estimée
Avec incapacité		
Taux d'activité	67,4 %	77 620
Taux d'emploi	32,6 %	72 980
Taux de chômage	6,0 %	4 640
Sans incapacité		
Taux d'activité	83,1 %	711 730
Taux d'emploi	78,7 %	674 000
Taux de chômage	5,3 %	37 730

Taux d'activité, d'emploi et de chômage en 2016, population de 15 à 64 ans avec et sans incapacité, Montérégie, ECI 2017

Travail à temps plein ou à temps partiel en 2015, population de 15 à 64 ans avec et sans incapacité qui ont travaillé à un emploi salarié ou à leur compte en 2015, Montérégie, ECI 2017		
Statut d'emploi	Pourcentage	Population estimée
Avec incapacité		
A travaillé principalement à temps plein en 2015	73,1 %	56 120
A travaillé principalement à temps partiel en 2015	26,9 %	20 680
Sans incapacité		
A travaillé principalement à temps plein en 2015	81,1 %	581 380
A travaillé principalement à temps partiel en 2015	19,9 %	144 000

¹⁴ Institut de la statistique du Québec (2019). Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : compendium de tableaux : régions : répondants avec et sans incapacité. Commande spéciale adressée à l'ISQ, Institut de la statistique du Québec, Montréal, 158 p. [Document interne - OPHQ].