

Le handicap invisible en organisation

Concepts clés

1. Les personnes en situation de handicap invisible (PSHI) sont sous-représentées dans les milieux de travail du Québec. Pourtant, la recherche indique :
 - a. Qu'elles pourraient constituer une alternative avantageuse à la pénurie de main-d'œuvre actuelle et future.
 - b. Que le travail est essentiel pour assurer une intégration sociale saine des PSHI.
2. Les chercheurs en sont venus à la conclusion que les stratégies actuelles pour intégrer les PSHI en milieu de travail insistent surtout sur le renforcement de l'autonomie des PSHI, alors qu'elles devraient également mettre l'accent sur le renforcement de l'autonomie des employeurs et des lieux de travail.
3. Lorsque les lieux de travail sont bien outillés et reçoivent du soutien pour instaurer une culture d'inclusion dans leur milieu, non seulement les PSHI ont accès à de nombreux avantages, mais tous les autres aussi. D'entre ces avantages, on peut compter les suivants :
 - a. Procure une main-d'œuvre qualifiée.
 - b. Instaure une plus grande cohésion d'équipe, plus de créativité et d'innovation.
 - c. Favorise un milieu de travail plus flexible et qui sait s'adapter.
 - d. Apporte un sentiment de fierté et d'appartenance dans l'organisation

Ressources clés

Nom du programme	Retombées pour l'employeur (Mots-clés)	Retombées pour l'employeur	Retombées pour l'employeur
Contrat d'intégration au travail	Diminution des coûts	La mesure permet de rembourser à l'employeur certains frais nécessaires pour l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées. L'employeur doit offrir l'encadrement requis par la personne et collaborer au suivi de son dossier. Peut prendre la forme de : 1) Soutien au salaire pour compenser le manque de productivité de la personne handicapée et l'encadrement supplémentaire qu'exigent ses incapacités fonctionnelles. 2) La couverture de certaines dépenses supplémentaires pour l'accessibilité du milieu de travail.	Directes au niveau financier
L'Office des personnes handicapées du Québec	Sensibilisation	L'OPHQ est actuellement dans la préparation d'une campagne de sensibilisation où des vidéos seront produites. Une section web est également en construction. Cette section regroupera de l'information sur les outils, les ressources nécessaires ainsi que les mesures gouvernementales qui sont à la disposition des employeurs.	Indirectes
Programme de solidarité sociale (aide sociale/ dernier recours)		Vise à fournir une aide financière de dernier recours aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi et qui ne peuvent subvenir à leurs besoins de base en raison de leur situation financière. Ces contraintes sont appuyées par un rapport médical.	Aucune
Programme d'aide et d'accompagnement social – Réussir	Développement de l'employabilité	Vise principalement à amener les personnes éloignées du marché du travail à progresser suffisamment au plan socioprofessionnel pour qu'elles puissent participer à une mesure d'aide à l'emploi. Il vise également à amener les personnes à développer des habiletés/ compétences professionnelles et à connaître les ressources auxquelles elles peuvent accéder.	Indirectes
Subvention salariale en emploi (SSE)	Diminution des coûts; développement de l'employabilité	Couvre une partie du salaire de la personne embauchée et, à certaines conditions, peut couvrir les coûts de son accompagnement ou d'une formation d'appoint. Cette aide est un incitatif pour l'employeur, pour compenser les coûts associés à la période d'adaptation et au manque de productivité de la PSH. Cette subvention se divise en deux volets principaux. Le premier vise à soutenir l'intégration en emploi. Le deuxième volet vise le développement de l'employabilité de la PSH par l'acquisition d'une expérience de travail.	Directes au niveau financier

Nom du programme	Retombées pour l'employeur (Mots-clés)	Retombées pour l'employeur	Retombées pour l'employeur
Programme de subvention aux entreprises adaptées	Diminution des coûts	Les entreprises adaptées font partie d'un réseau répondant à certains critères précis en termes d'embauche et de maintien en emploi de PSH. Ce programme de subvention vise majoritairement à les soutenir financièrement.	Directes au niveau financier
Développement de l'employabilité à l'intention des PH (DEIPH)	Développement de l'employabilité	Permet à des personnes handicapées de développer leurs compétences en exerçant un emploi dans la fonction publique québécoise.	Indirectes
Projet agent intégration (ROSEPH)	Soutien à l'employeur et la PSH	Vise à créer un poste supplémentaire au sein des OSBL dans le but de soutenir l'employeur et une PSH qui sont tous deux en processus d'intégration.	Directes
Projet service-conseil (ROSEPH)	Soutien à l'employeur	Vise à offrir aux employeurs un service-conseil concernant l'intégration de PSH dans leur milieu. C'est dans le cadre de ce service que la formation du ROSEPH en collaboration avec le CPQ est donnée.	Directes
Service d'assistance aux employeurs	Information de première ligne	Le service offert par Emploi-Québec a pour objectif de faciliter l'accès à l'information pertinente et aux ressources pouvant conseiller et aider les employeurs, que ce soit pour l'embauche d'une personne handicapée, l'aménagement du lieu de travail, l'accueil de stagiaires dans le cadre d'un programme de formation ou pour tout autre besoin associé à l'intégration à l'emploi des personnes handicapées.	Directes
Optez pour le talent	Soutien informatif	Élaboration d'outils visant à informer l'employeur concernant l'adaptation des processus des ressources humaines, les avantages d'un milieu inclusif, les types de handicap et autres.	Directes