


ON EMBAUCHE!

Mettons un terme à l'exploitation des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement participant à des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada

Pour une transition vers l'embauche inclusive des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement

A photograph of a white sign with black text, held up against a dark background with bokeh lights. The sign reads "ON EMBAUCHE" in a bold, serif font, with "ON" on the top line and "EMBAUCHE" on the bottom line, both underlined.

ON
EMBAUCHE

RAPPORT DE RECHERCHE

par l'IRIS - Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société

Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société (IRIS), Oshawa.

© 2021 Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société

L'IRIS revendique les droits d'auteur de cette publication. Vous pouvez copier, télécharger, distribuer, afficher et utiliser librement cette publication, mais uniquement si vous respectez les conditions suivantes :

1. Vous devez en citer la source;
2. Vous ne pouvez pas modifier cette publication, en tout ou en partie;
3. Vous ne devez pas utiliser cette publication à des fins commerciales sans l'autorisation écrite préalable de l'Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société.

ISBN : 978-1-897292-23-5

Titre : On embauche! – Mettons un terme à l'exploitation des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement participant à des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada – Pour une transition vers l'embauche inclusive des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement

Co-directeurs de recherche : Michael Bach (IRIS), Brendon Pooran (PooranLaw)

Analyste principal et auteur : Samuel Ragot, analyste senior des politiques publiques et chercheur, IRIS

Chercheuse : Katie Plazier, agente de recherche et développement, IRIS

Remerciements

L'Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société remercie sincèrement les nombreuses personnes qui ont contribué à la réalisation de cette recherche. Personnes d'Abord du Canada, qui se penche sur la question des activités socioprofessionnels non inclusives au Canada, a soutenu financièrement cette recherche grâce à une contribution d'Emploi et Développement social Canada. Cheryl Wiles Pooran de PooranLaw a analysé le cadre réglementaire au Canada, et Chronicle Analytics, avec René Doucet, a contribué à la conception du sondage et à l'analyse de ses résultats. Inclusion Canada a aidé à la diffusion du sondage, et les réviseurs indépendants Ken Pike et Don Gallant ont fourni des commentaires et des suggestions utiles sur le contenu de la recherche. Nous tenons également à remercier les répondants au sondage ainsi que les personnes interrogées dans le cadre de la recherche.

À propos de l'IRIS

Motivé à lutter contre la discrimination et l'exclusion systémique auxquelles sont confrontées les personnes présentant une déficience intellectuelle et d'autres populations marginalisées, l'IRIS cherche à stimuler et à soutenir un changement social transformateur et durable pour ces personnes.

Guidé par les principes d'inclusion et de respect des droits de la personne, l'IRIS mène des recherches pour identifier les enjeux de politiques publiques et comment les faire évoluer, soutient

l'innovation sociale afin de réimaginer l'inclusion et vise à renforcer les capacités et le leadership des organisations et des personnes en vue d'un changement transformateur réel et durable.

En soutenant et en développant le pouvoir d'agir des communautés nous nous efforçons de renforcer le leadership des individus et des groupes afin d'arriver à produire un changement transformateur. Pour plus d'informations, visitez notre site à l'adresse <https://irisinstitute.ca> ou envoyez un courriel à contact@irisinstitute.ca.

Table des matières

Résumé	1
Introduction.....	1
Que sont les programmes socioprofessionnels non inclusifs, et quels sont les problèmes associés à ces programmes?	1
Principaux constats.....	1
Meilleures pratiques pour passer des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'embauche inclusive	2
Éléments de politique publique	3
I. Introduction et objectif du présent rapport	5
II. Méthodologie	7
A. Sujets de la recherche.....	7
B. Qu'est-ce qu'un programme socioprofessionnel non inclusif?.....	7
C. Qu'est-ce que l'embauche inclusive?.....	10
III. Revue de la littérature : les programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada et les enjeux associés à ces programmes.....	11
A. Portée	11
B. Que sont les programmes socioprofessionnels non inclusifs et comment fonctionnent-ils au Canada?	11
C. Principales préoccupations concernant les programmes socioprofessionnels non inclusifs	12
D. Pourquoi le Canada devrait abandonner les programmes socioprofessionnels non inclusifs.....	13
E. Les résistances à la fin des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada.....	14
IV. Les programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada : contexte juridique et politiques publiques dans cinq provinces et territoires.....	15
V. Sondage national : principales conclusions	19
A. Principales conclusions sur les organisations interrogées.....	20
B. Améliorer la situation des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement : principales conclusions.....	21
VI. Des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif : un modèle écologique	24

VII. Meilleures pratiques pour la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif.....	26
A. Individus, familles et communautés	26
B. Organisations, personnel et leadership organisationnel.....	28
C. Employeurs.....	33
VIII. Orientations de politiques publiques	35
1. Veiller à ce que la législation sur les droits de la personne et les normes du travail offrent une protection égale aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement en matière d'emploi et ne permettent pas d'exemptions pour les programmes socioprofessionnels non inclusifs	35
2. Prendre un engagement politique clair et ferme selon lequel les programmes socioprofessionnels non inclusifs ne seront plus des programmes financés par des fonds publics.....	37
3. Adopter une approche progressive pour ces réformes, pour éviter de « couper l'herbe sous le pied » des organisations, notamment en ce qui a trait au financement	41
4. Adopter des politiques visant la pleine participation sociale et l'inclusion économique des personnes handicapées, notamment par le biais de nouveaux programmes d'assistance sociale et d'aide financière réellement adaptés aux besoins de ces personnes, à l'extérieur des programmes actuels d'aide financière de dernier recours, mettant ainsi fin à la « welfarization » du handicap.....	43
5. Fournir un soutien holistique et individuel aux personnes, en utilisant des approches centrées sur la personne	44
6. Faciliter la transition entre l'école et la vie active.....	45
IX. Conclusions, prochaines étapes et recommandations	47
Bibliographie.....	48
Notes en fin d'ouvrage	53

Tableaux et figures

Tableau 1. Critères utilisés pour identifier les programmes socioprofessionnels non inclusifs.....	9
Tableau 2. Législation et politiques concernant les programmes de travail non inclusifs dans certaines provinces et un territoire sélectionnés.....	16
Tableau 3. Financement des programmes socioprofessionnels dans les budgets de la santé et des services sociaux du Québec.....	39
Figure 1. Rémunération des participants à tous les programmes, aux programmes socioprofessionnels non inclusifs et aux programmes d'emploi inclusif.....	19
Figure 2. Taille des programmes socioprofessionnels non inclusifs.....	21
Figure 3. Besoins des agences dans la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif.....	22
Figure 4. Modèle écologique vers des programmes d'emploi plus inclusifs.....	24
Figure 5. Le modèle de l'IRIS pour la transition vers l'emploi inclusif.....	29
Figure 6. Pourcentage des programmes d'emploi inclusifs dans le total des budgets d'emploi pour la déficience intellectuelle et les troubles du spectre de l'autisme, budgets du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, 2013-2014 à 2019-2020.....	40

Résumé

Introduction

Cette recherche a été menée dans le cadre du projet du Mouvement Personnes d'Abord du Canada, *Help Wanted—Sheltered Workshops and the Steps to Ending Employment Segregation in Canada*. Le projet vise à documenter les réalités des programmes socioprofessionnels non inclusifs à travers le Canada, à créer des solutions de rechange à ces programmes et à renforcer la capacité à s'éloigner de ce modèle pour adopter des approches d'emploi pleinement inclusives.

L'objectif de la recherche était d'étudier l'état des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada (plateaux et ateliers de travail, stages non payés, autres formes de travail non rémunéré), d'identifier les pratiques prometteuses pour la transition vers l'emploi inclusif, et de suggérer des orientations de politiques publiques prometteuses afin de soutenir cette transition. La recherche comprenait une revue de la littérature, des entrevues avec des acteurs clés du milieu, des études de cas avec des organismes ayant procédé à la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif, et un sondage auprès d'organismes et d'organisations ayant des services d'employabilité, y compris des programmes socioprofessionnels non inclusifs ou ségrégués.

Que sont les programmes socioprofessionnels non inclusifs, et quels sont les problèmes associés à ces programmes?

Pour qu'un programme soit considéré comme programme socioprofessionnel non inclusif, certains critères sont nécessaires :

- Le programme inclut des personnes handicapées afin qu'elles produisent une prestation de travail générant des biens ou des services;
- Le programme génère des revenus pour l'organisation hôte ou d'autres parties;
- Les tâches faites par les personnes handicapées seraient considérées comme faisant partie d'un emploi rémunéré si d'autres personnes effectuaient le même travail; et
- Les participantes et participants se voient rémunérés moins que le salaire minimum légal et ne touchent pas les avantages sociaux requis par la loi.

Principaux constats

Notre examen de la législation et des politiques publiques de l'Ontario, de la Colombie-Britannique, de la Nouvelle-Écosse, du Québec et des Territoires du Nord-Ouest montre que toutes ces juridictions prévoient des exemptions pour les activités liées aux programmes socioprofessionnels non inclusifs en ce qui concerne les droits relatifs aux normes minimales d'emploi, y compris pour le paiement du salaire minimum. En somme, toutes ces juridictions permettent de ne

pas respecter ces normes minimales lorsqu'il s'agit de programmes socioprofessionnels non inclusifs (comme des ateliers ou plateaux de travail, des stages à long terme).

Bien que la plupart des juridictions aient fait des progrès en délaissant les programmes traditionnels de type atelier ou plateau de travail protégés (et ségrégués) pour développer des programmes d'emploi plus inclusifs, il reste qu'il n'existe aucun cadre national pancanadien portant sur la question et que presque toutes les provinces ont encore de nombreux programmes socioprofessionnels non inclusifs.

Notons ici que les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement connaissent l'un des taux de chômage les plus élevés au pays. Par ailleurs, malgré les sommes investies dans les programmes de plateaux ou ateliers de travail et autres formes de travail censées former les personnes au travail régulier, il n'existe que peu ou pas de preuves que ces programmes aient un impact positif sur l'employabilité ou la sécurité économique futures.

Le sondage national mené dans le cadre de cette recherche (51 organisations ont été sondées et leurs programmes évalués) a révélé que :

- Les programmes socioprofessionnels non inclusifs sont encore bien présents au Canada, parfois même au sein d'organisations offrant à la fois ces programmes en parallèle à des programmes d'embauche inclusive.
- Ces programmes continuent d'être largement financés par des subventions provinciales.
- Près de 50 % des organisations interrogées envisagent de faire évoluer leurs programmes de services de jour et plateaux ou ateliers de travail vers de l'emploi inclusif.
- La plupart des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement ne bénéficient toujours pas de l'égalité de traitement en matière d'emploi.
- Une grande partie des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement restent longtemps dans des programmes socioprofessionnels non inclusifs (la plupart pendant au moins deux ans et certaines pendant plus de 20 ans).

Meilleures pratiques pour passer des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'embauche inclusive

La recherche met en lumière les mesures clés qui devraient être prises à différents niveaux de la société afin d'assurer une transition efficace entre les programmes socioprofessionnels non inclusifs et l'embauche inclusive.

Individus, familles et communautés

- Veiller à ce que les individus présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement soient au centre de la planification de la transition et à ce que les familles participent activement au processus de transition afin de répondre à leurs préoccupations, de sensibiliser les membres de la communauté et de s'assurer de leur soutien.

Organisations communautaires, dispensateurs de services, personnel et leadership organisationnel

- Fournir des ressources en matière de formation et d'information au personnel des organisations communautaires, aux organisations dispensatrices de services, à la direction des organisations et aux conseils d'administration pour la conception et la gestion de programmes efficaces d'embauche inclusive;
- Se concentrer sur la définition des valeurs, des objectifs et des nouvelles opérations requises, y compris la diversification des sources de financement;
- Obtenir le soutien de la communauté pour créer des opportunités d'embauche inclusive.

Employeurs

- Entreprendre des actions proactives d'information et de sensibilisation des employeurs quant au potentiel des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement;
- Développer des outils sur les meilleures façons d'aider les employeurs à recruter, embaucher et soutenir les personnes handicapées au travail.

Éléments de politique publique

La recherche a identifié six orientations principales liées aux politiques publiques que les gouvernements peuvent prendre pour aider à la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'embauche inclusive :

1. Veiller à ce que la législation sur les droits de la personne et les normes du travail offrent une protection égale aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement en matière d'emploi et ne permettent pas d'exemptions pour les programmes socioprofessionnels non inclusifs.
2. Prendre un engagement politique clair et ferme selon lequel les programmes socioprofessionnels non inclusifs ne seront plus des programmes financés par des fonds publics.
3. Adopter une approche graduelle pour ces réformes, pour éviter de « couper l'herbe sous le pied » des organisations, notamment en ce qui a trait au financement.

4. Adopter des politiques visant la pleine participation sociale et l'inclusion économique des personnes handicapées, notamment par le biais de nouveaux programmes d'assistance sociale et d'aide financière réellement adaptés aux besoins de ces personnes, à l'extérieur des programmes actuels d'aide financière de dernier recours, mettant ainsi fin à la « welfarization » du handicap.
5. Fournir un soutien holistique et individuel aux parties prenantes, en utilisant des approches centrées sur la personne.
6. Faciliter la transition entre l'école et la vie active.

I. Introduction et objectif du présent rapport

Cette recherche a été menée dans le cadre du projet du Mouvement Personnes d'Abord du Canada (PFC) intitulé *Help Wanted—Sheltered Workshops and the Steps to Ending Employment Segregation in Canada*. Ce projet vise à documenter les réalités des programmes socioprofessionnels non inclusifs à travers le Canada (tels que les plateaux et ateliers de travail, les stages non payés, et les autres formes de travail non rémunéré), en mettant l'accent sur les points de vue et les expériences des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement. Grâce au développement d'une boîte à outils et à la création de formations, PFC vise à rappeler au public canadien l'existence des programmes socioprofessionnels non inclusifs, mais aussi à offrir des alternatives à ces programmes, notamment en renforçant la capacité des organisations à adopter des approches d'emploi inclusives.

Ainsi, l'objectif de la présente recherche était d'étudier l'état des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada (plateaux et ateliers de travail, stages non payés, autres formes de travail non rémunéré), notamment en ce qui a trait aux règles et politiques publiques les régissant et à leur prévalence dans les différentes provinces et territoires, mais aussi d'étudier les facteurs et pratiques organisationnels qui pourraient permettre aux organisations ayant ces programmes d'opérer une transition vers l'embauche inclusive.

Cette recherche vise également à consolider les résultats pratiques et appliqués des différentes phases du projet *Help Wanted*. Les résultats de cette recherche peuvent être utilisés par les personnes travaillant dans les agences de santé et services sociaux ou les organisations communautaires, par les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et leur famille, ainsi que par les élus et fonctionnaires des différents paliers gouvernementaux, afin de compléter la boîte à outils et les ateliers de PFC, ou seuls, comme source d'informations de base sur les programmes socioprofessionnels non inclusifs.

La recherche vise à :

- identifier la nature et la prévalence des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada;
- mieux comprendre les problèmes et les préoccupations associés aux programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada, ainsi que les raisons pour lesquelles il est nécessaire de mettre un terme à ces programmes;
- identifier les principaux défis auxquels les organisations sont confrontées pendant les processus de transition vers l'embauche inclusive et les pratiques prometteuses; et
- identifier des options de politiques publiques, mais aussi juridiques, pour soutenir cette transition.

La deuxième partie du document décrit la méthodologie utilisée et les limites de la recherche.

La troisième partie présente une revue de la littérature portant sur les programmes socioprofessionnels non inclusifs et examine les problèmes et les questions éthiques créés par ces programmes.

La quatrième partie examine les cadres juridiques et les politiques publiques de cinq provinces et territoires concernant des programmes socioprofessionnels non inclusifs. Cet exercice permet d'expliquer pourquoi, même après la ratification par le Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), les programmes socioprofessionnels non inclusifs existent toujours au Canada.

La cinquième partie présente quant à elle les résultats d'un sondage que l'IRIS a mené au Canada. Les résultats quantitatifs et qualitatifs sont présentés et analysés, afin de brosser un portrait de la prévalence des programmes socioprofessionnels non inclusifs au pays et de mieux comprendre les besoins des prestataires de services et des personnes vivant avec une déficience intellectuelle et leurs familles.

La sixième partie décrit le modèle écologique utilisé par l'IRIS afin de présenter les résultats de la recherche sur les meilleures pratiques en matière de transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif. Ce modèle sert également à organiser de façon logique les orientations en matière de politiques publiques facilitant le processus de transition.

La septième partie présente un ensemble de meilleures pratiques identifiées dans la littérature ainsi que lors d'entrevues menées avec des organisations à travers le pays en ce qui a trait à la transition vers l'embauche inclusive.

Enfin, la huitième partie de la recherche présente des options concernant les politiques publiques visant à faciliter la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif.

II. Méthodologie

Pour mieux comprendre la situation des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada, cette recherche s'appuie sur des données qualitatives et quantitatives ainsi que sur une revue de la littérature et des études de cas d'organisations ayant effectué une transition de leurs programmes socioprofessionnels vers l'emploi inclusif.

Ce mélange de différentes stratégies de recherche permet de brosser un portrait clair des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada. Afin de rendre cette recherche aussi concise que possible, les sections suivantes sont principalement des résumés d'éléments de recherche plus longs. Les rapports et analyses complets sont disponibles dans les annexes (disponibles séparément, en anglais uniquement).

A. Sujets de la recherche

Les principaux sujets de la recherche sont les personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement qui participent à des programmes socioprofessionnels non inclusifs. Les définitions de ces termes, aux fins de la présente recherche, sont les suivantes :¹

- **La déficience intellectuelle** implique généralement le fait d'avoir plus de difficultés que la plupart des gens en ce qui concerne le fonctionnement intellectuel ou adaptatif, et ce en raison d'une limitation présente à la naissance ou acquise avant l'âge de dix-huit ans.
- Le terme « **trouble du développement** » est parfois utilisé de manière interchangeable avec « déficience intellectuelle », mais peut également inclure les personnes vivant avec des limitations motrices cérébrales, avec un trouble du spectre de l'autisme ou un syndrome d'alcoolisme fœtal.

B. Qu'est-ce qu'un programme socioprofessionnel non inclusif?

Puisque l'encadrement juridique et politique des programmes socioprofessionnels non inclusifs varie grandement à travers le Canada (certaines provinces ont des règles très précises limitant la présence des programmes socioprofessionnels non inclusifs, alors que d'autres n'en ont aucune, et que certaines autres provinces développent et maintiennent activement ces programmes), il est nécessaire de définir un ensemble de critères que ces programmes doivent réunir pour se qualifier comme programmes socioprofessionnels non inclusifs.

Dans le cadre de cette recherche, afin de clairement définir ce que sont les programmes socioprofessionnels non inclusifs, nous nous sommes appuyés à la fois sur une revue de la littérature ainsi que sur une analyse juridique et des politiques publiques régissant ces programmes. Nous avons ainsi conclu que pour qu'un programme soit considéré comme étant non inclusif, il doit répondre à un certain nombre de critères, basés sur un ensemble de composantes clés de son fonctionnement et

de sa mission (c'est-à-dire le type de programme et de services offerts, le modèle économique et le statut des personnes y participant).

En résumé, les programmes socioprofessionnels non inclusifs engagent des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement ou encore d'autres formes de handicap, afin d'effectuer un travail :

- qui produit des biens ou des services pour l'organisation chapeautant le programme ou d'autres parties,
- qui génère des revenus pour l'organisation ou de tierces parties,
- que la personne qui l'effectue considère comme un « emploi »,
- qui serait un emploi rémunéré et assujetti aux normes du travail minimales si d'autres personnes effectuaient le même travail,
- pour lequel les personnes ne sont pas rémunérées, ou pour lequel elles reçoivent des allocations de présence ou un salaire inférieur au salaire minimum, ou encore pour lequel elles reçoivent un salaire, mais pas d'indemnités de vacances ou d'avantages sociaux conformes aux différentes lois portant sur l'emploi.

En s'appuyant sur cette définition générale, le tableau 1 présente les critères utilisés dans le sondage mené par l'IRIS pour identifier les programmes socioprofessionnels non inclusifs.

Tableau 1. Critères utilisés pour identifier les programmes socioprofessionnels non inclusifs

Question	Réponse	Qualificatif (et/ou)
De quel type de programme s'agit-il?	Produire des biens ou des services pour votre organisation	ou
	Produire des biens ou des services vendus à d'autres	ou
	Stages de travail auprès des tierces parties	ou
	Mentorat ou autre soutien aux personnes pour qu'elles participent à un emploi sur le marché du travail compétitif ou personnalisé ou comme travailleur autonome	ou
	Entreprises d'économie sociale développées avec ou pour les participants	ou
	Programmes de formation	ou
	Placement de volontaires	ou
	Autres activités générant des revenus	et
L'une des caractéristiques suivantes s'applique-t-elle à ce programme? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.	Le programme génère des revenus pour l'organisation ou des tiers	ou
	Les personnes soutenues par le programme s'attendent à être payées et considèrent le programme comme leur « travail »	ou
	Si le travail était effectué dans un cadre différent, il serait traité comme un emploi rémunéré	et
Quelles sont les affirmations ci-contre qui décrivent le mieux la rémunération des participants?	Les participants ne reçoivent pas de rémunération	ou
	Les participants reçoivent un salaire ou des allocations, des honoraires, un partage des revenus, des avantages en nature ou en argent (par exemple, des billets d'autobus), pour les activités qu'ils effectuent, mais ceux-ci ne correspondent pas au salaire minimum	ou
	Les participants reçoivent l'équivalent du salaire minimum, mais le programme n'offre pas d'autres avantages sociaux tels que les vacances payées, la rémunération des jours fériés ou l'émission de feuillets fiscaux à l'Agence du revenu du Canada	

Si un programme répond à au moins un critère dans chaque catégorie, il est alors considéré comme un programme de plateaux ou ateliers de travail aux fins de la présente recherche.

À titre d'exemple, voici quelques programmes socioprofessionnels qui peuvent être considérés comme n'étant pas inclusifs :

- Plateaux et ateliers de travail,
- Stages non rémunérés et stages quasi permanents dans lesquels les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement effectuent une prestation de travail sans pour autant être considérées comme des personnes employées ordinaires,
- Emplois ségrégués du reste du marché de l'emploi, séparant les personnes handicapées du reste du marché du travail et du reste de la société,
- Autres formes de travail non rémunéré, par exemple au sein d'entreprises d'économie sociale ne rémunérant pas les personnes pour leur travail.

Toutes ces formes de travail génèrent des revenus pour les employeurs (produits de ventes ou subventions gouvernementales, par exemple) sans pour autant rémunérer les personnes y participant en accord avec les normes minimales du travail. Ces formes de travail sont également ségréguées puisqu'elles isolent les personnes handicapées du reste de la société et du marché du travail régulier.

C. Qu'est-ce que l'embauche inclusive?

Tout au long de cette recherche, nous faisons référence à l'« embauche inclusive » et à l'« emploi inclusif » (de façon interchangeable) comme étant un type d'emploi, mais aussi un objectif organisationnel et politique, poursuivi par les organisations de défense des droits des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement. Ce but guide la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers d'autres formes d'employabilité. Une définition utile de ces termes est la suivante² :

- L'emploi inclusif fait référence aux formes d'emploi dans lesquelles les personnes handicapées travaillent aux côtés de leurs pairs non handicapés sur le marché du travail compétitif (avec accès aux mêmes avantages sociaux et opportunités de carrière).
- L'emploi inclusif garantit que personne n'est victime de ségrégation ou exclu des possibilités d'emploi de qualité en raison de son handicap.
- L'emploi inclusif garantit que les personnes handicapées ont accès au même travail, aux mêmes aménagements et aux mêmes avantages que leurs homologues non handicapés, avec les outils et accommodements dont elles ont besoin pour réussir.

III. Revue de la littérature : les programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada et les enjeux associés à ces programmes

A. Portée

L'objectif principal de la revue de la littérature était de fournir un certain contexte sur les programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada. La revue de la littérature a notamment permis de mettre en évidence les principaux problèmes associés à ces programmes. Une version plus complète de cette revue de la littérature est disponible à l'annexe A (en anglais).

B. Que sont les programmes socioprofessionnels non inclusifs et comment fonctionnent-ils au Canada?

Au Canada, les programmes socioprofessionnels non inclusifs sont apparus après la Première et la Deuxième Guerre mondiale afin d'offrir des services professionnels thérapeutiques permettant aux personnes handicapées d'acquérir des compétences liées à l'emploi.³

Lors de la désinstitutionnalisation des établissements psychiatriques quelques décennies plus tard, les programmes socioprofessionnels non inclusifs ont proliféré et sont devenus une partie importante de l'offre de services de jour pour des dizaines de milliers de personnes qui sortaient des établissements psychiatriques provinciaux pour retourner vivre dans la collectivité.⁴ À l'époque, les programmes socioprofessionnels non inclusifs étaient également considérés comme un bon moyen de fournir une formation permettant aux personnes de trouver un emploi régulier et rémunéré sur le marché du travail compétitif.

Une étude réalisée en 2008 sur les programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada a révélé que toutes les juridictions, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, offraient ces types de programmes. Cependant, l'étude a noté une grande variation dans « la portée, la définition et la mise en œuvre » de ces programmes.⁵

Bien que les pratiques varient considérablement entre provinces et territoires, selon Inclusion Canada, les programmes de travail protégé ou ségrégué peuvent être définis comme des « programmes organisés dans des locaux où des adultes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement exercent une activité qui génère un certain degré de revenu comme alternative au travail dans la collectivité dans le cadre du marché du travail régulier »⁶. Il est important de noter qu'en versant aux participants une allocation de présence, les programmes socioprofessionnels non inclusifs ne sont généralement pas tenus de payer le salaire minimum ni de respecter d'autres normes du travail.⁷

Aux fins de cette recherche, nous utilisons le terme plus large de programmes socioprofessionnels non inclusifs plutôt que « travail protégé » ou « ateliers protégés », car ce terme englobe les programmes qui ne sont pas basés dans des locaux spécifiques, mais qui sont toutefois soustraits des exigences des normes habituelles du travail (c'est-à-dire le paiement du salaire minimum, des vacances et des jours fériés). Cela comprend certaines entreprises d'économie sociale, les plateaux et ateliers de travail, et le placement dans des milieux d'emploi ordinaires (par exemple, les stages), qui ne fournissent pas aux personnes participantes le salaire minimum et les autres avantages sociaux normaux.

C. Principales préoccupations concernant les programmes socioprofessionnels non inclusifs

Au Canada, les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement connaissent l'un des taux de chômage les plus élevés au pays, et rien ou presque ne prouve que les programmes socioprofessionnels non inclusifs aient contribué à l'employabilité ou à l'amélioration de la situation économique de ce groupe.⁸

La revue de la littérature (voir l'annexe A, en anglais) suggère que les principales préoccupations concernant les modèles de programmes socioprofessionnels non inclusifs sont les suivantes :

- Ces pratiques d'emploi sont discriminatoires et ne respectent pas les normes d'emploi minimales.
- Un grand nombre de participants et participantes à ces programmes n'apprécient pas leur expérience, certains refusant carrément d'y participer.
- Ces programmes renforcent l'isolement et la ségrégation des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement par rapport au marché du travail ordinaire et entretiennent des stéréotypes négatifs sur le handicap.
- Ces programmes contribuent à l'appauvrissement des personnes handicapées, en n'offrant jamais de possibilité d'avancement ou de transition vers l'embauche inclusive et une forme de sécurité économique à long terme.
- Ces programmes peuvent conduire à une « dérive de la mission » des organismes qui les organisent, puisque le modèle économique de ces programmes exige une ségrégation continue d'un groupe du marché du travail.

Les résultats des recherches consultées suggèrent qu'il est nécessaire de s'éloigner du modèle des programmes socioprofessionnels non inclusifs pour lutter contre l'isolement, l'exploitation et la pauvreté que vivent les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement.

Pour que cela soit possible, toutes les organisations ayant des programmes d'employabilité ou socio-professionnels doivent devenir plus efficaces dans leurs efforts de sensibilisation des employeurs et de la communauté et doivent se concentrer sur la préparation à l'emploi des personnes handicapées,

notamment en aidant à améliorer l'estime de soi des participants et participantes et en renforçant leur confiance en vue d'obtenir un emploi régulier.

D. Pourquoi le Canada devrait abandonner les programmes socioprofessionnels non inclusifs

Depuis les années 1980, de nombreuses organisations de défense des droits des personnes handicapées à travers le Canada demandent que les organisations dispensant des services socioprofessionnels s'éloignent des modèles de programmes socioprofessionnels non inclusifs et se concentrent plutôt sur le soutien des personnes pour qu'elles participent au marché du travail régulier.⁹ Pourtant, les progrès en matière de transition des modèles de programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'embauche inclusive ont ralenti au cours des dernières décennies, et ces programmes continuent d'être utilisés dans la plupart des provinces et territoires.

Tel que mentionné, l'objectif sous-jacent à l'abandon des modèles de programmes socioprofessionnels non inclusifs est l'inclusion complète et réelle des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement sur le marché du travail.¹⁰

Cela passe notamment par la planification et l'offre de services « centrés sur la personne », aidant les personnes à occuper un travail régulier, et leur permettant par exemple de développer des relations significatives avec des collègues et autres membres de la société. Ces stratégies se sont avérées efficaces dans la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'embauche inclusive et dans l'amélioration du bien-être général des personnes au cours de cette transition.¹¹

Par exemple, les stratégies d'« emploi d'abord » développées dans certaines provinces ou certains territoires se concentrent sur « l'emploi intégré, basé dans la communauté et permettant de gagner au moins le salaire minimum comme première option pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement ». ¹² Ces politiques se sont avérées essentielles pour encourager la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'inclusion dans le marché du travail. ¹³

Les principaux arguments en faveur de la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'embauche inclusive sont les suivants :

- En tant que signataire de la CDPH des Nations unies, les « marchés du travail et les environnements de travail du Canada devraient être ouverts, inclusifs et accessibles aux personnes handicapées sur la base de l'égalité avec les autres personnes. »¹⁴
- Les programmes socioprofessionnels non inclusifs coûtent beaucoup plus cher que les modèles d'emploi inclusif,¹⁵ et l'investissement continu dans les modèles de programmes socioprofessionnels non inclusifs « détourne » des investissements publics qui pourraient aller vers des pratiques plus prometteuses et inclusives.¹⁶

- Les recherches montrent que les adultes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et leurs familles préfèrent l'emploi inclusif aux programmes socioprofessionnels non inclusifs.¹⁷
- Il est également prouvé qu'avec les soutiens appropriés, les adultes en âge de travailler ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement peuvent atteindre des niveaux plus élevés d'indépendance, d'inclusion sociale et de sécurité financière en travaillant dans des environnements de travail inclusifs que dans des programmes socioprofessionnels non inclusifs.¹⁸
- Lorsque des mesures de soutien efficaces sont en place, le taux d'emploi des personnes handicapées bénéficiant de mesures de soutien dans un emploi régulier peut atteindre 87 %.¹⁹ Cela signifie qu'avec des services adéquats et personnalisés, même les personnes ayant des déficiences « sévères » peuvent bénéficier de programmes d'embauche inclusive.²⁰

E. Les résistances à la fin des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada

S'appuyant sur la revue de la littérature effectuée, voici les principaux arguments des partisans des programmes socioprofessionnels non inclusifs justifiant le maintien de ces programmes :

- Ce modèle offre aux participants la possibilité de développer un sentiment d'appartenance à une communauté, favorise la participation sociale et apporte du répit aux familles.
- Les programmes socioprofessionnels non inclusifs offrent une sécurité et une stabilité d'« emploi » aux personnes et atténuent la crainte de perdre les prestations sociales (aide sociale et solidarité sociale) qui est présente lorsque les personnes entrent sur le marché du travail régulier.
- Souvent, les employeurs ne sont pas conscients du potentiel des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et ont donc besoin d'être sensibilisés.
- Les employeurs considèrent que les personnes handicapées peuvent manquer de productivité et leur coûter de l'argent.
- Ce modèle fournit aux organisations communautaires des revenus stables et réguliers, ce qui n'est pas facilement remplacé par d'autres sources de financement public.

IV. Les programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada : contexte juridique et politiques publiques dans cinq provinces et territoires

Afin de fournir une vue d'ensemble des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada, PooranLaw a examiné le contexte légal et les politiques publiques dans quatre provinces et un territoire du Canada : l'Ontario, la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse, le Québec et les Territoires du Nord-Ouest.

L'analyse indique que toutes ces juridictions prévoient des exemptions (explicites ou implicites) pour les activités liées aux programmes socioprofessionnels non inclusifs, notamment en ce qui a trait au respect des normes minimales en matière d'emploi qui s'appliquent normalement aux travailleuses et travailleurs qui sont considérés comme des employé(e)s. Ces exemptions peuvent être explicites pour certaines formes de formation ou de « travail simulé », comme prescrites dans la législation ou la réglementation, ou peuvent découler de pratiques moins formelles consistant à considérer le travail au sein des programmes socioprofessionnels non inclusifs comme n'étant pas un emploi.

Certaines provinces, comme la Colombie-Britannique, autorisent les programmes socioprofessionnels non inclusifs pour les personnes bénéficiant de programmes d'aide sociale, mais pour une durée très limitée et uniquement pour l'acquisition d'une « formation ou expérience professionnelle ». Cependant, la plupart des provinces et territoires ne précisent pas de limite de temps pour la participation à un programme socioprofessionnel non inclusif (notamment en ce qui a trait aux plateaux et ateliers de travail ségrégués).

Fait à noter, la plupart des juridictions ont fait des progrès en s'éloignant des programmes traditionnels de type plateaux et ateliers de travail ségrégués pour se tourner vers des services socioprofessionnels plus inclusifs et diverses formes de travail et de bénévolat. Cependant, il manque encore un cadre réglementaire complet afin d'atteindre la pleine inclusion des personnes handicapées au marché du travail. Cela est particulièrement vrai au Québec, où ces programmes constituent une partie importante des activités socioprofessionnelles offertes dans le réseau de la santé et des services sociaux pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et où il existe un nombre très limité de programmes d'emploi inclusifs financés par le gouvernement.

Le tableau 2 donne un aperçu de la législation et des politiques publiques de ces provinces et du territoire (voir l'annexe B pour des informations plus détaillées et les sections pertinentes de la législation – en anglais).

Tableau 2. Législation et politiques concernant les programmes de travail non inclusifs dans certaines provinces et un territoire sélectionné

Mesure/ Province	Ontario	Colombie-Britannique	Nouvelle-Écosse	Territoires du Nord-Ouest	Québec
Législation spécifique aux programmes socioprofessionnels non inclusifs	<i>Loi sur les normes d'emploi</i> (s 3(5) para 6)	<i>Employment Standards Act Regulation</i> (art. 32(3))	<i>Labour Standards Code</i>	Pas de législation spécifique	<i>Loi sur les normes du travail</i>
La loi garantit que les employés doivent recevoir un salaire et des avantages sociaux	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Définition de ce qu'est un emploi	Large et inclusive, mais avec des exceptions	Large et inclusive	Très étroite	Très étroite	Large, mais avec de nombreuses exceptions
Encadrement des activités de jour, programmes socio-professionnels non inclusifs et exceptions liées aux activités de formation	Autorisé.	Autorisé dans certains contextes et limité dans le temps.	Autorisé pour les employés qui « reçoivent une formation dans le cadre de plans parrainés par le gouvernement et approuvés par le gouvernement ».	Il n'existe aucune réglementation.	Autorisé lorsque fourni par les centres intégrés de santé et de services sociaux.

Mesure/ Province	Ontario	Colombie- Britannique	Nouvelle- Écosse	Territoires du Nord- Ouest	Québec
Jurisprudence	Mixte. Certains programmes sont considérés comme « ne représentant pas une forme d'emploi ». Dans un cas, le travail sur les programmes socioprofessionnels non inclusifs a été considéré comme un emploi.	Un ancien cas permettait le travail sur les programmes socioprofessionnels non inclusifs si l'employeur n'en tirait pas profit et si le programme était exempt d'exploitation.	Aucun cas répertorié.	Aucun cas répertorié.	Aucun cas répertorié.
Politiques publiques encouragent une transition vers l'emploi inclusif	Les politiques publiques émises avant 2018 faisaient la promotion de l'embauche inclusive et imposaient une transition vers cette forme d'emploi. La situation n'est plus claire à l'heure actuelle.	Les politiques publiques favorisent l'emploi inclusif et limitent les programmes socioprofessionnels non inclusifs à des cas exceptionnels.	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune politique favorisant une réelle embauche inclusive. Les programmes socioprofessionnels non inclusifs sont activement financés par le gouvernement du Québec et constituent une partie importante des programmes d'employabilité dans le réseau de la santé et des services sociaux.
Le gouvernement travaille activement sur la question	Non	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée	Non

En conclusion, même si des protections contre l'exploitation des personnes handicapées sur le marché du travail sont prévues dans toutes les juridictions provinciales et territoriales du Canada, il existe toujours des exceptions légales qui permettent l'existence de programmes socioprofessionnels non inclusifs, sous le couvert de programmes de « travail simulé » ou de formation au milieu du travail, qui peuvent générer des profits pour les organisations hôtes et persister bien au-delà de ce qui pourrait raisonnablement être considéré comme une période de « formation ». L'existence de ces échappatoires signale une permission tacite, sinon explicite, ainsi qu'un soutien et une promotion des programmes socioprofessionnels non inclusifs et de la ségrégation des personnes présentant une déficience intellectuelle ou d'autres troubles de développement.

Malgré les efforts de plaidoyer pour mettre fin aux programmes socioprofessionnels non inclusifs, ces programmes existent toujours à travers le pays. Cela pourrait être dû, au moins en partie, à l'abandon des « ateliers » ségrégués en établissement de réadaptation ou psychiatriques au profit de programmes socioprofessionnels non inclusifs dans des milieux tiers, dont par exemple les entreprises d'économie sociale, les organisations communautaires et les entreprises bénéficiant de la présence de « stagiaires ». Dans ces lieux de travail, les personnes peuvent travailler aux côtés de personnes non handicapées, mais ne sont pas rémunérées ou ne bénéficient pas des droits liés aux normes minimales d'emploi. Ces environnements de travail sont plus difficiles à surveiller et à identifier que les programmes socioprofessionnels non inclusifs ordinaires.

En ce sens, il semble que les gouvernements devraient établir des politiques publiques claires sur la question et fournir un réel soutien aux organisations désirant assurer la transition des personnes handicapées qui continuent de participer à des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers des programmes d'emploi inclusif.

Les gouvernements devraient également inscrire dans des documents de référence et dans les normes d'emploi l'égalité des droits des personnes handicapées en matière d'emploi, y compris les droits minimums prévus par la législation applicable sur les normes du travail. Ces balises devraient clairement identifier les formes autorisées de formation et de bénévolat, de manière à prévenir l'exploitation du travail des personnes handicapées et à garantir la protection de leurs droits à l'égalité. En l'absence de telles directives et politiques publiques, les gouvernements, les prestataires de services et les employeurs seront ultimement confrontés à des contestations judiciaires liées à des lois, des politiques, des programmes et des pratiques discriminatoires (et peut-être anticonstitutionnelles) en tant que violation des droits à l'égalité des personnes handicapées.

V. Sondage national : principales conclusions

L'Institut de recherche et de développement sur l'inclusion dans la société et Chronicle Analytics ont mené un sondage national sur les programmes de bénévolat, de formation et de soutien à l'emploi (51 programmes au total ont été évalués).

Sur la base des réponses au sondage, les données recueillies démontrent ce qui suit :

- Le travail ségrégué au sein de programmes socioprofessionnels non inclusifs existe encore au Canada, parfois au sein d'organisations offrant à la fois des programmes socioprofessionnels non inclusifs et des programmes d'emploi inclusif.
- Les programmes socioprofessionnels non inclusifs continuent d'être financés en grande partie par des subventions provinciales (médiane : 100 % de l'échantillon).
- Plusieurs organisations envisagent de faire évoluer leurs programmes socioprofessionnels vers de l'emploi inclusif (50 % des personnes ayant répondu à cette question [15/30]).

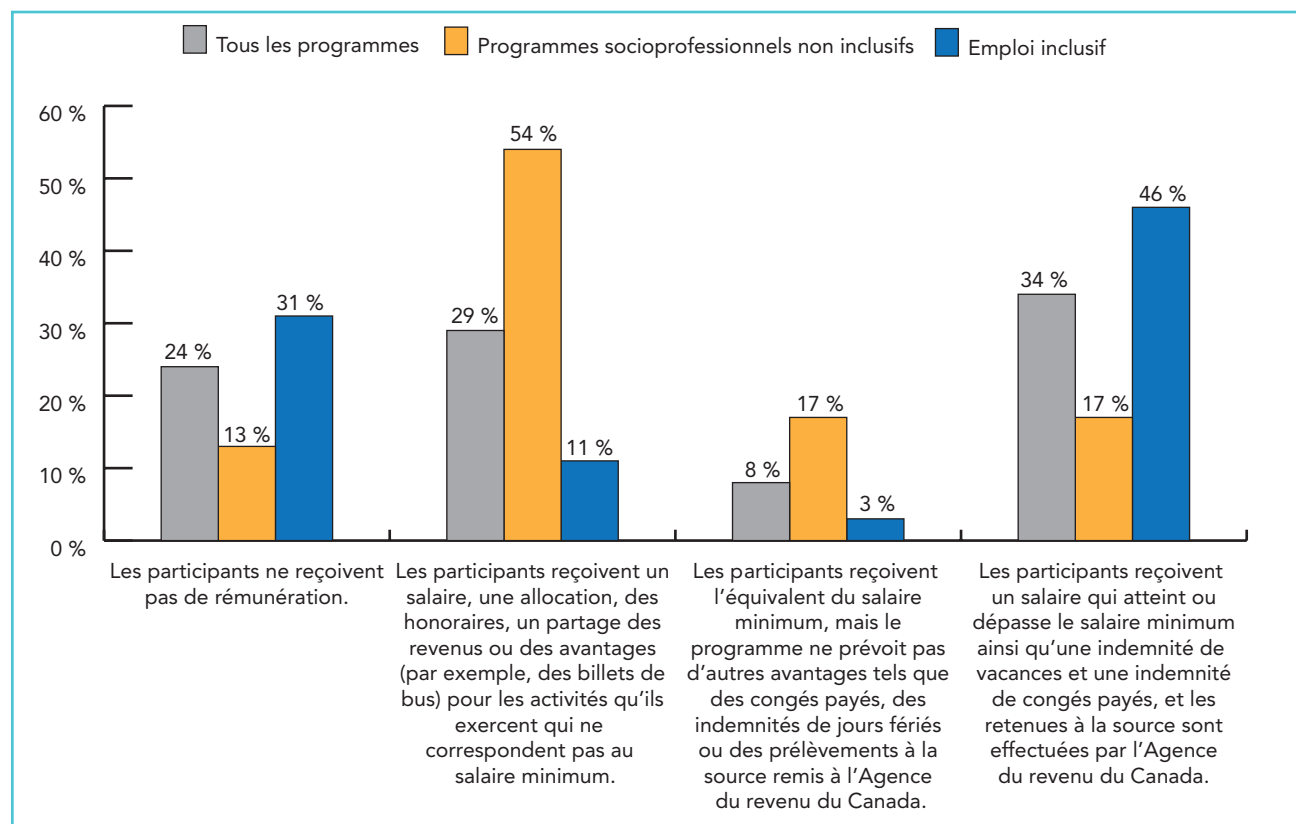


Figure 1. Rémunération des participants à tous les programmes, aux programmes socioprofessionnels non inclusifs et aux programmes d'emploi inclusif

- La plupart des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement ne bénéficient toujours pas de l'égalité de traitement en matière de travail (voir la figure 1 pour une représentation visuelle) :
 - 61 % des personnes participant aux programmes ne reçoivent aucune rémunération ou une rémunération inférieure au salaire minimum.
 - Seuls 34 % des personnes reçoivent au moins le salaire minimum et une indemnité de congés payés, pour lesquels des prélèvements à la source sont effectués par l'Agence du revenu du Canada.
 - Cela se reflète dans le fait que dans seulement 18% des programmes, les personnes sont désignées comme des employés.
- Une grande partie des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement restent longtemps dans ces programmes :
 - 71 % des personnes sont restées pendant au moins deux ans.
 - 40 % des personnes sont restées pendant au moins cinq ans.
 - 22 % des agences ont indiqué que la plus longue période de participation d'une personne au programme était de plus de 20 ans.

Remarque : l'analyse complète et les résultats de ce sondage, y compris les données quantitatives et qualitatives, sont présentés à l'annexe D (en anglais).

A. Principales conclusions sur les organisations interrogées

La plupart des organisations interrogées gèrent des programmes de petite à moyenne taille. Près de la moitié des organisations (43 %) gèrent des programmes relativement petits comptant jusqu'à 25 participants, tandis que 39 % des organisations gèrent des programmes comptant de 25 à 50 participants (25 %) ou de 50 à 100 participants (14 %). Une seule organisation gère un programme de plus de 300 participants (voir la figure 2).

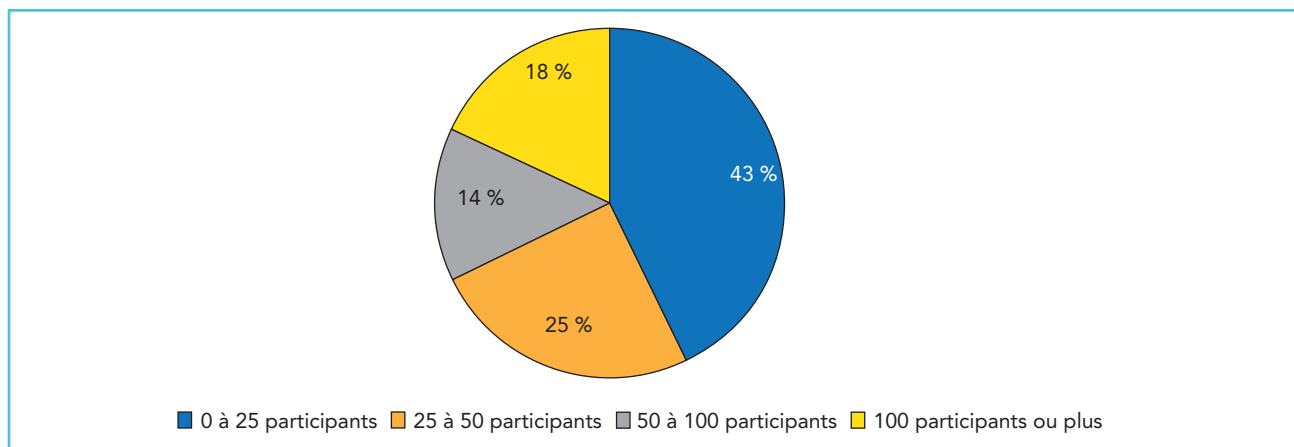


Figure 2. Taille des programmes socioprofessionnels non inclusifs

Cinquante-quatre pour cent des organisations interrogées gèrent également d'autres services de programmes de jour en plus des programmes socioprofessionnels. La plupart des organisations qui ont répondu au sondage gèrent des programmes de placement professionnel (23 %), de mentorat individuel (15 %), de formation (18 %) ou de placement bénévole (21 %).

Enfin, la plupart des organisations interrogées n'ont pas indiqué qu'elles profitaient directement du travail des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement dans leurs programmes. Cela ne veut toutefois pas dire qu'elles ne reçoivent pas de subventions pour organiser ces programmes et ne réalisent pas de gains financiers grâce à ces subventions (frais de gestion, par exemple).

B. Améliorer la situation des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement : principales conclusions

Une partie des prestataires offrant des programmes socioprofessionnels non inclusifs ont indiqué qu'ils souhaitaient effectuer une transition vers l'emploi inclusif et qu'ils recherchaient des ressources pour y parvenir (voir la figure 3).

En effet, 21 % des organisations indiquent qu'un soutien financier pour la transition des programmes existants vers l'emploi inclusif est nécessaire, tandis que 22 % des organisations pensent qu'un financement pour les soutiens individuels liés à l'emploi est nécessaire. En outre, 14 % des organisations pensent que le mentorat et l'accompagnement du personnel des programmes socioprofessionnels non inclusifs dans la transition vers l'emploi inclusif seraient utiles.

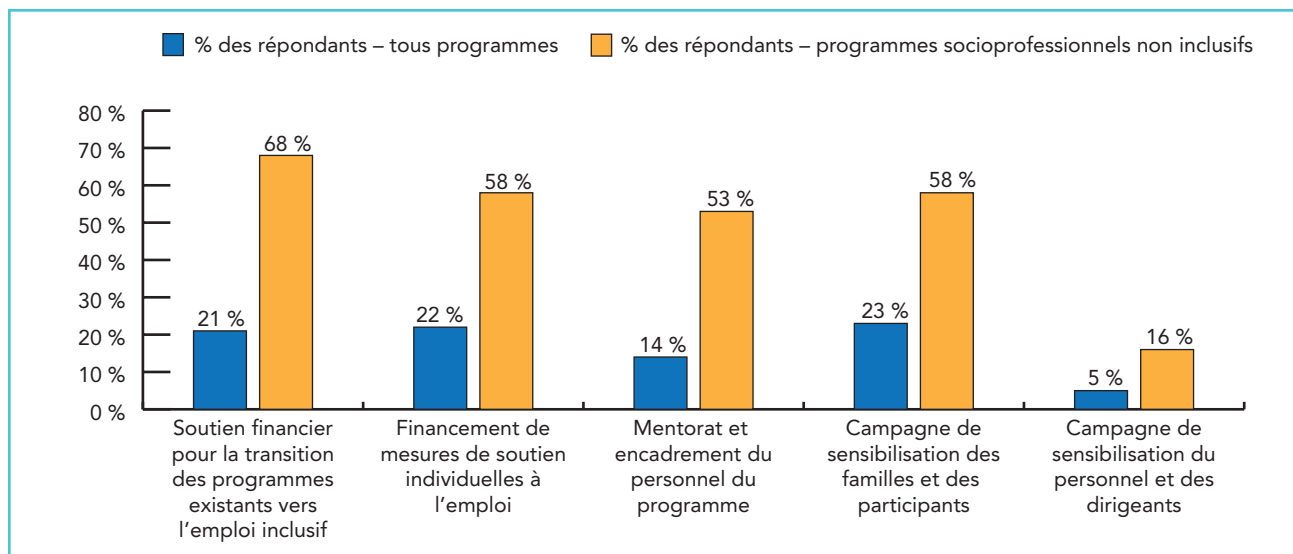


Figure 3. Besoins des agences dans la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif

Il est intéressant de noter qu'un défi important pour les organisations est la résistance de certaines familles au changement et à l'emploi inclusif. Vingt-trois pour cent des organisations ont déclaré qu'elles pourraient bénéficier de programmes de sensibilisation pour les participants et leurs familles afin de renforcer les capacités des organisations à améliorer les résultats en matière d'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement. Cela dit, les organisations interrogées ne pensent généralement pas avoir besoin de cette sensibilisation elles-mêmes. Seulement 5 % des organismes qui offrent actuellement un type quelconque de programme de bénévolat, de formation ou d'emploi pensent que leur conseil d'administration, leur direction et leur personnel bénéficieraient d'une sensibilisation et d'un développement du leadership pour soutenir la transition vers l'emploi inclusif.

Il est important de noter que parmi toutes les organisations proposant des programmes socio-professionnels non inclusifs, 58 % ont indiqué qu'elles bénéficieraient d'une sensibilisation des participants et des membres de leur famille concernant la transition vers l'emploi inclusif. Plus de la moitié (53 %) de ces organisations ont également déclaré qu'elles avaient besoin de « mentorat et d'accompagnement pour le personnel du programme dans la transition vers l'emploi inclusif », et 68 % ont besoin d'un « soutien financier pour aider à la transition des programmes existants vers des programmes plus axés sur les opportunités d'emploi et les résultats ». Enfin, 58 % de ces programmes ont déclaré qu'ils avaient besoin de « financement pour les soutiens individuels liés à l'emploi ». Ces chiffres sont très différents des chiffres moyens de l'ensemble des répondants et peuvent suggérer qu'il existe un désir de changement parmi les responsables des programmes socioprofessionnels non inclusifs, mais que ce désir peut rencontrer une certaine résistance de la part des participants et des familles, et être ralenti par le manque de financement. Ces résultats soutiennent la recommandation générale de réorienter le financement des programmes provinciaux ou territoriaux de programmes socioprofessionnels non inclusifs vers des programmes d'emploi inclusif à long terme.

En résumé, nos résultats indiquent que les organisations qui offrent des programmes socioprofessionnels non inclusifs sont conscientes qu'elles devraient y mettre fin, mais continuent à les offrir en raison de la résistance des familles et du manque de ressources disponibles pour assurer la transition vers l'emploi inclusif.

VI. Des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif : un modèle écologique

Les deux sections suivantes utilisent un « modèle écologique » pour présenter les résultats de la recherche sur les meilleures pratiques en matière de transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif, et pour articuler de façon cohérente les options de politique publique permettant de mettre en œuvre et de faciliter ce processus (voir la figure 4).

Ces orientations peuvent être utilisées pour guider les gouvernements, les organisations de défense des droits et les prestataires de service dans leurs rôles respectifs.

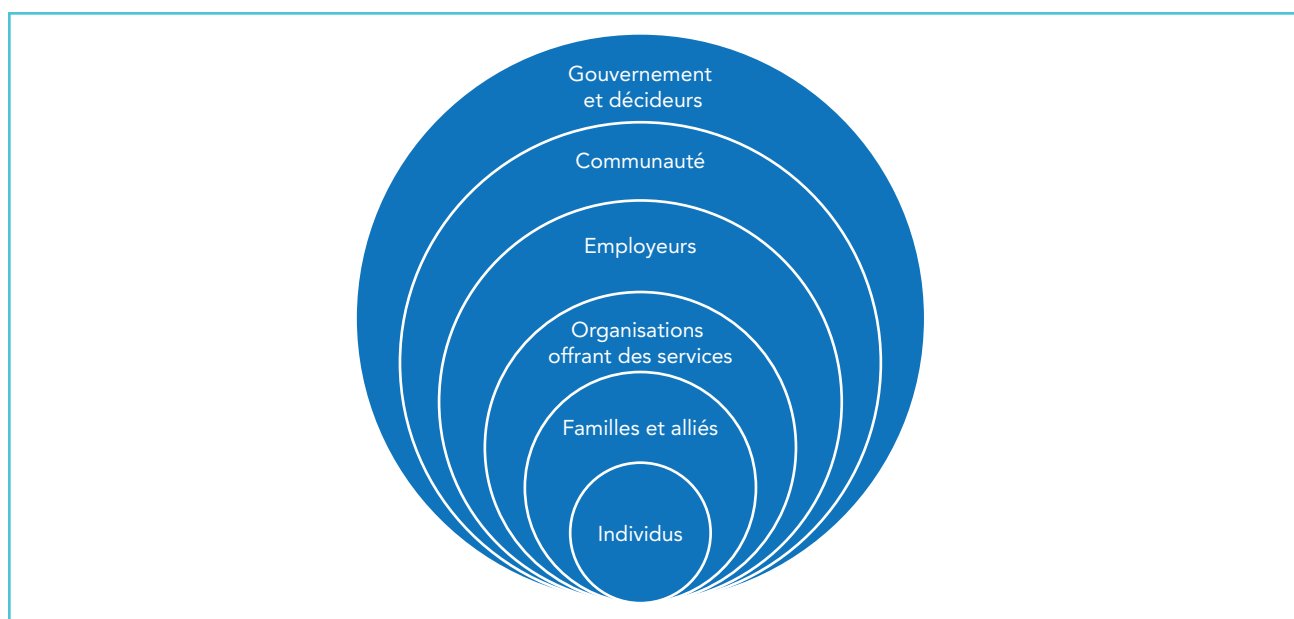


Figure 4. Modèle écologique vers des programmes d'emploi plus inclusifs

Un modèle écologique est utile pour mettre en évidence la relation entre toutes les parties concernées et affectées par la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif. Ce modèle place les droits et la dignité de la personne au centre des efforts de toutes les parties et identifie les différentes sphères dans lesquelles des actions sont nécessaires si l'on veut réussir le processus de transition.

Le modèle écologique aide par ailleurs à formuler des stratégies efficaces pour passer des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif, car il illustre l'interconnexion de toutes les sphères dans lesquelles des mesures et actions sont nécessaires.

Cette transition est un processus complexe qui implique plusieurs acteurs clés, chacun ayant sa propre idée et des priorités concurrentes. Il est donc nécessaire d'avoir une vision à la fois macro et micro des dynamiques en jeu.

De plus, s'il est important de reconnaître que les programmes socioprofessionnels non inclusifs représentent une forme d'exploitation et une violation des droits de la personne qui exigent une réponse rapide en termes d'options législatives et de politiques publiques, il est tout aussi important d'être prudent pendant la transition et de la planifier afin que personne ne soit laissé pour compte.

Les options et solutions présentées ci-dessous doivent être lues et comprises comme une stratégie globale de changement. Chaque communauté et chaque organisation devrait planifier une transition qui mobilise toutes les parties prenantes, y compris les personnes handicapées qui utilisent actuellement les programmes. Cette transition doit être ancrée dans les besoins des personnes desservies et inclure un calendrier réaliste pour le changement.

Enfin, soulignons que la résistance au changement ne semble pas venir d'un problème de motivation au sein des organisations. Avant toute chose, les organisations ayant des programmes socioprofessionnels non inclusifs et les communautés ont besoin de connaissances, de leadership, de mentorat et de ressources financières pour les aider à procéder à une transition de ces programmes vers l'emploi inclusif. Advenant le cas où ces ressources seraient mobilisées en faveur d'une transition vers l'embauche inclusive, il faudra cependant, s'assurer qu'elles s'accompagnent d'une obligation de reddition de comptes – pendant et après le processus de transition – au gouvernement, aux bailleurs de fonds, aux conseils d'administration, à la communauté et, en fin de compte, aux personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement.

VII. Meilleures pratiques pour la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif

A. Individus, familles et communautés

1. Les individus doivent être au centre des décisions prises

Les personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement devraient être au centre du processus de prise de décision. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. La communauté des personnes handicapées adhère depuis longtemps à la philosophie « rien sur nous sans nous » et à l'idée qu'il faut faire un effort constant pour placer les intérêts, les volontés et les préférences des individus au cœur même de toute stratégie de changement.

Les programmes socioprofessionnels non inclusifs existent depuis des décennies et les personnes languissent dans ces programmes depuis tout aussi longtemps. La pression actuelle en faveur du changement au Canada est profondément ancrée dans le désir et les demandes des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement d'être incluses dans la société et dans la main-d'œuvre ordinaire.

À chaque étape du processus, les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement doivent être consultées, incluses et écoutées.

2. Les familles doivent participer à la transition vers l'emploi inclusif

Les familles sont un élément important de la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif, à la fois parce qu'elles peuvent aider à mener le changement, mais aussi parce qu'elles peuvent parfois être réticentes à soutenir cette transition en raison de l'instabilité potentielle qui peut en résulter pour elles et le membre de leur famille.

Les familles doivent être impliquées dans le processus de transition pour être rassurées et réduire la résistance qu'elles peuvent manifester.

Les chercheurs suggèrent que la mobilisation précoce et continue des parents et des familles est essentielle à la réussite de la transition²¹, car elle crée un élan et peut aider à dissiper les craintes du changement, tant pour les individus que pour leurs familles.

Il est courant que les familles soient parmi les parties prenantes les plus résistantes dans les processus de transition.²² La création de réseaux permettant aux familles de partager leurs expériences et de se soutenir mutuellement pendant la transition s'est avérée être une stratégie utile.²³ Cela est

particulièrement vrai pour les familles qui ne reçoivent pas de services publics adéquats et qui considèrent les programmes socioprofessionnels non inclusifs comme une forme de répit nécessaire.

Par ailleurs, la résistance des familles est souvent liée à la crainte de perdre l'admissibilité aux programmes d'aide sociale et à d'autres programmes de soutien lorsque les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement intègrent le marché de l'emploi régulier. Des informations adéquates doivent être fournies aux familles et aux personnes engagées dans une transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif concernant l'impact sur leur admissibilité à ces programmes. Il existe également un besoin accru de réforme en ce qui concerne ces programmes. La « welfarization » du handicap a engendré de nombreux problèmes, créant des « pièges à pauvreté » en limitant les possibilités et en décourageant les personnes de rejoindre le marché du travail compétitif.

Cela est particulièrement vrai pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement, car si elles perdent leur emploi, elles peuvent avoir du mal à rétablir leur admissibilité aux programmes d'aide sociale, ou peuvent devoir passer par de longues périodes d'attente avant le début des prestations de ces programmes. Cette incertitude, créée par des programmes d'aide sociale mal adaptés, est une source d'inquiétude pour les familles partout au pays.

Ainsi, la littérature étudiée suggère que lorsque les familles et les autres parties prenantes sont impliquées, celles-ci peuvent devenir d'importantes promotrices de l'emploi inclusif, faisant en sorte que les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement puissent bénéficier d'emplois significatifs et d'un salaire décent²⁴. De tels partenariats doivent être établis tôt dans le processus de transition et être conçus pour réduire les craintes associées des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et de leurs familles.

3. Sensibilisation de la communauté

Les répondants au sondage et les études de cas ont souligné l'importance de la sensibilisation et du soutien de la communauté dans le processus de transition. Dans une étude de cas au Québec (voir le cas de Pleins Rayons, à l'annexe C, en anglais), le soutien de la communauté a été un facteur clé de la survie de l'organisation et de son succès dans la création d'emplois inclusifs pour les jeunes adultes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement.

Non seulement le soutien de la communauté peut aider à créer des emplois inclusifs, mais il peut aussi aider à convaincre les gouvernements de financer des programmes inclusifs et soutenir les organisations pour qu'elles développent des programmes plus inclusifs.

La sensibilisation de la communauté contribue également à réduire les comportements discriminatoires et les mauvais traitements à l'égard des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement dans la communauté au sens large.

4. Transports et accessibilité

Les résultats du sondage soulignent l'importance des réseaux et services de transport. Même en milieu urbain, il est parfois difficile pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement d'avoir accès à des lieux de travail qui ne se trouvent pas au centre-ville. Ce problème est plus aigu pour les personnes vivant en milieu rural, où les services de transport sont souvent limités, notamment en ce qui concerne le transport adapté.

Bien que cette question ne soit pas spécifique aux programmes socioprofessionnels non inclusifs ou à l'emploi inclusif, il s'agit néanmoins d'un facteur important pour les personnes qui veulent intégrer le marché de l'emploi régulier.

B. Organisations, personnel et leadership organisationnel

Tout d'abord, de nombreuses organisations et prestataires de services interrogés souhaitent faire transitionner leurs programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif. Cependant, beaucoup de ces organisations signalent un besoin de ressources et d'aide pour y parvenir avec succès.

Cette section présente quelques meilleures pratiques pour les organisations qui s'engagent à faire passer leurs programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif.

1. Ressources de formation et d'information sur la manière de concevoir et de gérer des programmes efficaces de soutien à l'emploi

L'une des principales conclusions du sondage est que les organisations ont besoin d'aide et de soutien pour passer des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif. Près de 50 % des organisations gérant des programmes socioprofessionnels non inclusifs ont déclaré avoir besoin de ressources de formation et d'information sur la manière de concevoir et de gérer des programmes efficaces de soutien à l'emploi inclusif.

Cela est d'autant plus important que ces organisations ont longtemps compté sur les programmes socioprofessionnels non inclusifs, à la fois en termes de financement public et comme moyen d'offrir un répit aux familles. Redéfinir la mission, les valeurs et les objectifs des programmes des organisations est un grand pas et du soutien devrait être offert à cette fin. Par exemple, il pourrait être utile de créer un guide pour une transition réussie des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif, mais aussi de créer une sorte de forum ou de réseau de soutien avec les organismes qui ont transféré leurs programmes avec succès, afin de partager leurs meilleures pratiques et idées.

2. Modèle pour une transition réussie

Sur la base des résultats du sondage, de la revue de la littérature et des études de cas, nous suggérons que le modèle décrit à la figure 5 soit utilisé pour délimiter les principaux facteurs de réussite des transitions des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif.

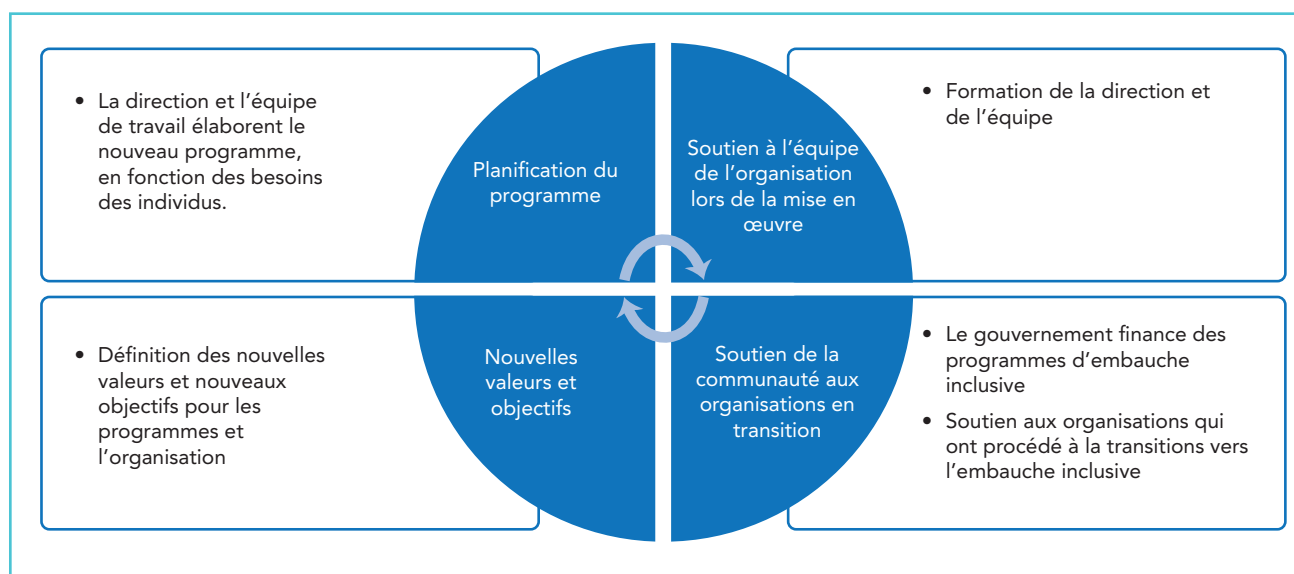


Figure 5. Le modèle de l'IRIS pour la transition vers l'emploi inclusif

Comme on peut le voir dans la figure 5, la transition n'est pas un processus linéaire et ne se produit pas dans le vide. Dans ce modèle, le processus de transition est itératif. Toutes les étapes sont liées et doivent être continues, avec une rétroaction à chaque étape pour planifier les autres étapes.

3. Sensibilisation des personnes dirigeantes, du personnel et des membres du conseil d'administration

La première étape d'une transition systémique et durable des programmes socioprofessionnels non inclusifs consiste à reconnaître le problème que ces programmes représentent. Les organisations et les prestataires de services doivent d'abord réaliser et accepter qu'il est nécessaire de changer leurs programmes d'emploi. Cela n'est cependant pas toujours facile à réaliser, car cela signifie changer les valeurs, les idées et les modes de fonctionnement de ces organisations. Cela peut également signifier devoir s'adapter à de nouvelles sources de financement et à de nouveaux critères de programme.

Le désir de changement doit être présent à tous les niveaux de l'organisation, du personnel à la direction et des dirigeants et dirigeantes aux membres du conseil d'administration. Une communauté unie et engagée dans la transition est un important facteur de réussite.

4. Définir les valeurs et les objectifs

Une fois que l'organisation s'est sensibilisée et qu'il existe un engagement en faveur du changement, celle-ci doit faire preuve de clarté quant à ses valeurs et ses objectifs,²⁵ reconnaître la complexité du travail à effectuer à travers les changements de paradigme à l'échelle de l'organisation et accorder le temps nécessaire. Cela signifie également que la direction et le personnel doivent être prêts à adopter les changements d'attitude nécessaires, y compris l'acceptation du changement et de l'inconnu.²⁶

En outre, la direction et le personnel doivent reconnaître que la transition des modèles de programmes socioprofessionnels non inclusifs implique une transformation à tous les niveaux de l'organisation.²⁷ Non seulement la direction de l'organisation, le personnel et le conseil d'administration doivent être inclus dans la définition des valeurs et des objectifs, mais ils doivent en outre être convaincus que la transition est nécessaire et approuver ces valeurs et ces objectifs. Les personnes participantes doivent également être incluses dans cet exercice, car ce sont elles qui bénéficieront des nouveaux programmes.

Les répondants au sondage ont indiqué que la sensibilisation et le développement du leadership au sein du conseil d'administration, de la direction et du personnel de l'organisation constituent une étape clé dans la définition de valeurs et d'objectifs nouveaux et partagés. Cet aspect ne doit pas être négligé, car il s'agit d'un facteur important de réussite des transitions.

Lorsqu'on leur a demandé quel genre de nouvelles valeurs, de nouveaux objectifs et de nouveaux services les organisations aimeraient développer, les répondants au sondage ont indiqué qu'ils aimeraient faire ce qui suit :

- Créer des services de préparation à l'emploi et de formation,
- Créer de nouveaux programmes individuels,
- Fermer les services socioprofessionnels non inclusifs qui sont ségrégués,
- Développer et trouver de nouvelles opportunités d'emploi,
- Développer des entreprises d'économie sociale réellement inclusives.

Une fois la vision et les objectifs clairement énoncés et formulés, des systèmes de collecte de données et de suivi bien planifiés doivent être mis en place pour aider à suivre les progrès pendant la transition.²⁸

5. Redéfinition des programmes en fonction d'échéances et d'options de financement flexibles

Il est crucial que les organisations qui souhaitent assurer la transition de leurs programmes le fassent en fonction d'options de financement et de délais flexibles.²⁹

La transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif peut être un long processus. Cela est d'autant plus vrai que le financement gouvernemental n'est pas nécessairement disponible immédiatement ou dans un délai qui s'aligne sur le calendrier d'une organisation désirant passer à l'emploi inclusif. Il est important que les organisations et les prestataires de services travaillent en collaboration et de manière progressive avec les pouvoirs publics pour établir des plans de transition efficaces, y compris des sources de financement diversifiées si possible.³⁰

Il est tout aussi important que les gouvernements ne « coupent pas l'herbe sous le pied » des organisations en matière de financement, ces dernières devant disposer de délais flexibles pour accomplir la transition des programmes socio-professionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif.

Compte tenu des enjeux et des embûches potentielles, les organisations devraient se doter d'échéanciers flexibles et faire preuve d'une grande capacité d'adaptation concernant la planification et la mise en œuvre de la transition, notamment en fonction des sources de financement disponibles. En ce sens, la mise en œuvre d'un plan stratégique qui comprend des échéances claires pour le processus de transition peut être utile.³¹

6. Soutenir et former le personnel

Pour qu'une transition vers l'emploi inclusif soit réussie, le personnel doit être formé et soutenu.

Notre revue de la littérature suggère que le développement de l'autonomie des membres du personnel et des équipes est un facteur clé de la réussite de la transition vers l'emploi inclusif. Par exemple, le fait de soutenir la mobilité professionnelle des membres de l'équipe, d'appuyer leur créativité et leur innovation, et d'encourager le développement professionnel et les possibilités d'apprentissage aide le personnel à se sentir à l'aise avec la transition.³² En d'autres termes, les organisations et les prestataires de services se doivent de créer des opportunités pour l'implication et la formation du personnel au sein des nouveaux programmes.³³

Une transition réussie des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif nécessite une formation et un soutien importants du personnel.

Il est également important de reconnaître explicitement les succès passés et d'indiquer clairement que la décision de s'éloigner des modèles ségrégués ne veut pas dire que le personnel faisait du mauvais travail auparavant. Les membres du personnel doivent se sentir valorisés quant à leurs contributions passées, même si l'organisation s'oriente vers de nouvelles visions et méthodes de travail.³⁴

Pour faciliter la transition pour le personnel et les dirigeants, il est suggéré de se concentrer sur l'objectif ultime – non pas la fermeture du programme existant, mais le fait de créer des programmes d'emploi centrés sur la personne et inclusifs.³⁵

7. S'appuyer sur la communauté et organiser des campagnes de sensibilisation

Tant la revue de la littérature que les études de cas effectuées démontrent que la participation active de la communauté et sa sensibilisation sont des facteurs clés de succès.

En effet, la communication et la sensibilisation des parties prenantes dans la communauté et le maintien de réseaux forts et diversifiés ont été la clé des succès rapportés dans de nombreuses études de cas.³⁶ Non seulement la direction et le personnel de l'organisation doivent soutenir l'embauche inclusive, mais les communautés et le reste des organisations de la société civile doivent également reconnaître l'importance de la transition vers l'embauche inclusive.³⁷

Le soutien de la communauté peut être utile à plusieurs niveaux :

- Sur le plan politique, le fait de bénéficier du soutien de la communauté aide les promoteurs du changement à convaincre les gouvernements.
- Sur le plan financier, le soutien des communautés par le biais de campagnes de financement peut être un bon moyen de compenser la perte des fonds qui étaient liés aux programmes socioprofessionnels non inclusifs.
- Sur le plan social, la sensibilisation aux capacités et aux aptitudes des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement contribue à favoriser la création de lieux de travail et d'opportunités d'emplois inclusifs.

En outre, les impacts de la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif vont au-delà des personnes et des familles immédiatement concernées. Les transitions réussies ont également des effets positifs sur la perception des personnes vivant avec un handicap et sur les attentes sociales concernant leur inclusion dans tous les aspects de la vie collective.

Enfin, notons que lorsque les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement vivent avec d'autres formes d'oppression systémique, telles que celles liées au sexe, au genre ou à la race, les plans de transition devraient tenir compte de ces autres structures d'exclusion dans la conception de solutions individuelles et organisationnelles.

La sensibilisation, la participation et le soutien de la communauté sont les clés d'une transition réussie.

C. Employeurs

1. Stratégies de sensibilisation des employeurs

L'un des commentaires les plus fréquents dans le sondage était l'importance de la sensibilisation des employeurs. En plus de la sensibilisation de la communauté, les employeurs doivent avoir une formation s'ils veulent réaliser et reconnaître pleinement le potentiel d'emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement.

Tout comme le reste de la société, les employeurs ont besoin de formation, de sensibilisation et d'aide pour créer des milieux de travail plus inclusifs.

Ces dernières années, plusieurs initiatives ont été lancées et les employeurs ont été sensibilisés à la valeur des personnes handicapées. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire.

Pour que les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement puissent passer pleinement des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif, il faut d'abord qu'il y ait des lieux de travail inclusifs. Par conséquent, les employeurs doivent être ouverts à l'emploi inclusif et reconnaître la valeur de cette main-d'œuvre.

2. Soutien aux employeurs qui embauchent des personnes handicapées

Une autre stratégie pour créer un lieu de travail plus inclusif est le développement de programmes pour les employeurs qui veulent embaucher une personne handicapée.

Les employeurs affirment fréquemment qu'il existe un manque d'information et de savoir-faire quant à la meilleure façon d'inclure les personnes handicapées sur les lieux de travail. Des stratégies robustes afin d'encourager les employeurs à embaucher des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement sont nécessaires afin de créer plus de milieux de travail inclusifs et d'emplois dans le secteur privé. Il faut ainsi encourager de manière proactive les employeurs à recruter des personnes handicapées, tout en incitant les personnes et les familles à rechercher et à profiter de ces opportunités. Des efforts sont également nécessaires pour amener les employeurs à comprendre la valeur économique pour leur entreprise des efforts accrus pour embaucher une main-d'œuvre plus diversifiée et pour s'attaquer aux stéréotypes et aux perceptions erronées que les employeurs ont sur les capacités des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement.

Les employeurs et les milieux de travail ont besoin d'être soutenus pour embaucher des personnes handicapées. Le coaching et le mentorat sont de nouveaux développements intéressants qui déplacent la responsabilité de l'inclusion sur le milieu de travail des individus vivant avec un handicap vers l'ensemble du lieu de travail. Il s'agit d'une pratique prometteuse.

Des développements récents ont vu la mise en œuvre de programmes de mentorat et de coaching sur le lieu de travail, notamment par le biais du programme Ready, Willing and Able³⁸ et d'autres programmes provinciaux ou locaux. Les observations préliminaires suggèrent que ce type de soutien aux employeurs et en milieu de travail est bénéfique pour toutes les parties et contribue à promouvoir l'inclusion, car il ne se concentre pas sur les limitations de la personne handicapée, mais s'intéresse plutôt aux facteurs environnementaux du lieu de travail et aux autres employés, déplaçant la responsabilité d'une inclusion réussie de l'individu handicapé vers l'employeur et l'environnement de travail.

VIII. Orientations de politiques publiques

La recherche a identifié six orientations clés en matière de politiques publiques (décrites ci-dessous) que les gouvernements peuvent prendre pour aider à la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif :

1. Veiller à ce que la législation sur les droits de la personne et les normes du travail offrent une protection égale aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement en matière d'emploi et ne permettent pas d'exemptions pour les programmes socioprofessionnels non inclusifs.
2. Prendre un engagement politique clair et ferme selon lequel les programmes socioprofessionnels non inclusifs ne seront plus des programmes financés par les pouvoirs publics.
3. Adopter une approche progressive pour ces réformes, pour éviter de « couper l'herbe sous le pied » des organisations, notamment en ce qui a trait au financement.³⁹
4. Adopter des politiques visant la pleine participation sociale et l'inclusion économique des personnes handicapées, notamment par le biais de nouveaux programmes d'assistance sociale et d'aide financière réellement adaptés aux besoins de ces personnes, à l'extérieur des programmes actuels d'aide financière de dernier recours, mettant ainsi fin à la « welfarization » du handicap.
5. Fournir un soutien holistique et individuel aux personnes, en utilisant des approches centrées sur la personne.
6. Faciliter la transition entre l'école et la vie active.

1. Veiller à ce que la législation sur les droits de la personne et les normes du travail offrent une protection égale aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement en matière d'emploi et ne permettent pas d'exemptions pour les programmes socioprofessionnels non inclusifs.

D'après la définition des programmes socioprofessionnels non inclusifs et la revue de la littérature sur le sujet, ainsi que l'analyse des études de cas et du cadre juridique actuel dans les provinces et le territoire examinés, il est clair que les programmes socioprofessionnels non inclusifs constituent une forme d'exploitation des personnes handicapées.

L'analyse juridique de cette question (voir l'annexe B, en anglais) indique que les programmes désignant les personnes handicapées comme des « stagiaires » ou des « non-employés » et leur refusant les droits liés aux normes minimales d'emploi peuvent violer le droit d'une personne à l'égalité en matière d'emploi, en particulier lorsque les personnes en question travaillent aux côtés d'employés

et/ou effectuent un travail engrangeant des profits pour l'organisation hôte, ou accomplissent un travail qui serait autrement effectué par un employé pour lequel les normes minimales du travail seraient respectées.

De plus, l'article 27 de la CDPH de l'ONU,⁴⁰ dont le Canada est signataire, reconnaît un droit à l'emploi inclusif :

Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives...

Bien que les programmes socioprofessionnels non inclusifs ne soient pas mentionnés explicitement dans la CDPH, le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU, qui surveille l'application de la Convention par les États Parties, a toujours souligné que le travail ségrégué viole les droits des personnes handicapées. Dans ses observations finales sur le premier rapport du Canada sur la mise en œuvre de la CDPH, le Comité a déclaré⁴¹ :

Le Comité est préoccupé [...] par l'absence de stratégies visant à mettre fin aux modèles d'ateliers protégés et à garantir l'accès des personnes handicapées, en particulier des femmes et des jeunes handicapés, au marché du travail régulier. Le Comité note qu'il y a une augmentation constante à la fois du nombre et de la proportion de plaintes pour discrimination à l'emploi liées au handicap. (notre traduction)

Bien que la plupart des organisations ne tirent pas nécessairement profit du travail des personnes participant aux programmes socioprofessionnels non inclusifs, certaines d'entre elles reçoivent un financement important, non seulement grâce aux recettes de la vente des biens et services produits par les programmes socioprofessionnels non inclusifs, mais aussi grâce au financement de ces programmes par le gouvernement. Les résultats du sondage mené dans le cadre de cette recherche montrent que dans près de la moitié de ces programmes, dans différents contextes, les participants devraient être considérés comme des employés et donc recevoir au moins le salaire minimum. Il y a donc un réel problème avec ces programmes et une forme d'exploitation.

La durée de la participation à ces programmes est également une source de préoccupation. Les résultats du sondage indiquent que de nombreuses personnes participent à ces programmes depuis longtemps :

- 37% des participants sont restés entre deux et cinq ans.
- 26% sont restés entre 5 et 10 ans
- 21% sont restés entre 10 et 20 ans.

La durée même de la participation semble indiquer que les programmes ne visent pas réellement l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une formation pour intégrer le marché du travail. En fait, ces programmes semblent équivaloir à une place dans un programme de services de jour, dans lequel le travail des participants peut générer des revenus qui compensent les coûts d'exploitation des programmes, ce qui peut être un avantage pour l'organisation hôte ainsi que pour le bailleur de fonds, le gouvernement, qui en échange n'a pas à assurer des services de jour ou d'employabilité de plus haute qualité.

Compte tenu des conclusions présentées dans cette recherche, les gouvernements devraient reconnaître que les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement ont les mêmes droits que le reste de la population, y compris la protection contre la discrimination au travail et l'exploitation sous toutes ses formes.

2. Prendre un engagement politique clair et ferme selon lequel les programmes socioprofessionnels non inclusifs ne seront plus des programmes financés par des fonds publics.

Un engagement des gouvernements provinciaux ou territoriaux est nécessaire pour détourner les personnes des programmes socioprofessionnels non inclusifs et éliminer le financement de ces programmes à moyen long terme. Il s'agit d'un important moteur de changement, car, comme le montrent les données du sondage, presque tous les programmes socioprofessionnels non inclusifs sont actuellement financés par les gouvernements provinciaux ou territoriaux.

L'arrêt du financement des programmes socioprofessionnels non inclusifs (sur une base graduelle) permettrait d'éliminer le risque très réel d'exploitation que certaines personnes vivent actuellement et de promouvoir et valider la valeur des personnes handicapées et de leur contribution au marché du travail. Bien menée, cette transition peut avoir des répercussions positives et durables sur la participation au marché du travail. La revue de la littérature et les études de cas suggèrent que les stratégies les plus réussies à cet égard comprennent la transition progressive des programmes et la réaffectation des fonds vers des services d'emplois et des activités de jour plus inclusives.

Ceci est particulièrement important, car les programmes socioprofessionnels non inclusifs sont souvent les seules activités de jour disponibles pour certaines personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement. En d'autres mots, les personnes devront disposer d'alternatives satisfaisantes qui leur donnent de réelles possibilités de développer des compétences par le biais d'une formation et d'autres options.

Les programmes socioprofessionnels non inclusifs sont souvent les seuls services de jour pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et la seule forme de répit pour les familles. Une stratégie de « réaffectation et de définitivement » doit s'accompagner du développement de nouveaux services inclusifs pour les personnes et leurs familles.

Tout aussi important est le fait qu'un certain nombre de ces programmes constituent une forme de répit pour les familles. Il est crucial de répondre à ce besoin de répit des familles, y compris pendant la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers d'autres nouveaux programmes et services. Pour ce faire, il faudra des fonds et du soutien supplémentaires, tant pour les familles que pour les prestataires de services. Ces fonds pourraient provenir en partie des fonds qui étaient auparavant attribués aux programmes socioprofessionnels non inclusifs.

Les organisations hébergeant des programmes socioprofessionnels non inclusifs auront besoin d'aide et de financement pour assurer la transition de leurs programmes vers l'emploi inclusif.

Il est également important de noter que certains prestataires de services reçoivent un financement abondant pour les programmes socioprofessionnels non inclusifs sous le couvert des services et activités de jour qui sont offerts aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Les fonds que ces prestataires de services reçoivent peuvent également être utilisés pour financer d'autres programmes qu'ils offrent.

a. L'exemple du Québec : Des budgets massifs pour les programmes socioprofessionnels non inclusifs et presque rien pour l'emploi inclusif

Pour illustrer l'importance de réaffecter les ressources des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif et les possibilités de le faire, l'IRIS a analysé les budgets du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. Ce ministère est chargé de fournir aux personnes handicapées des programmes socioprofessionnels et des activités de jour lorsqu'elles atteignent l'âge de 21 ans et sont jugées incapables de travailler dans la main-d'œuvre ordinaire. Le choix de la province du Québec relève de deux facteurs : premièrement, les budgets du ministère de la Santé et des Services sociaux sont facilement accessibles en ligne⁴²; et deuxièmement, le Québec est la province qui offre le plus de programmes socioprofessionnels non inclusifs dans notre sondage.

En 2019-2020, au Québec, les agences de la santé et des services sociaux ont dépensé 4 153 359 \$ pour leurs programmes d'ateliers de travail, un montant important de 12 819 878 \$ pour soutenir d'autres programmes de plateaux de travail (*support des plateaux de travail*), 2 974 576 \$ pour soutenir les stages (*support des stages individuels*) et seulement 372 500 \$ pour soutenir l'intégration en emploi régulier des personnes ayant une déficience intellectuelle ou sur le spectre de l'autisme (voir le tableau 3).⁴³ Il convient de noter que le soutien des stages n'est pas considéré comme un emploi inclusif, car ces stages sont généralement des « stages à vie », les personnes restant dans ces programmes pendant des années ou des décennies à la fois, accomplissant un travail régulier, mais ne recevant jamais de chèque de paie ou de transition vers un emploi régulier.

Tableau 3. Financement des programmes socioprofessionnels dans les budgets de la santé et des services sociaux du Québec

Programme	Programmes socioprofessionnels non inclusifs			Programmes d'emploi inclusifs	Total
Année	« Atelier de travail – Déficience intellectuelle et TED »; non rémunéré	« Support des stages individuels (déficience intellectuelle et/ou trouble du spectre de l'autisme) » dans un environnement de travail régulier, adapté ou communautaire; non rémunéré.	« Support des plateaux de travail (déficience intellectuelle et/ou troubles du spectre de l'autisme) »; non rémunéré	« Intégration à l'emploi » (déficience intellectuelle ou trouble du spectre de l'autisme); les personnes sont rémunérées	
2013-14	7 225 291 \$	6 008 056 \$	9 047 863 \$	346 416 \$	22 627 626 \$
2014-15	6 723 645 \$	5 067 534 \$	7 620 283 \$	340 970 \$	19 752 432 \$
2015-16	4 697 396 \$	4 058 395 \$	7 540 068 \$	238 641 \$	16 534 500 \$
2016-17	4 669 276 \$	4 082 513 \$	10 642 775 \$	522 710 \$	19 917 274 \$
2017-18	4 201 802 \$	4 313 128 \$	11 176 042 \$	127 514 \$	19 818 486 \$
2018-19	4 266 352 \$	3 403 013 \$	12 419 478 \$	360 625 \$	20 449 468 \$
2019-20	4 153 359 \$	2 974 576 \$	12 819 878 \$	372 500 \$	20 320 313 \$
Total	35 937 121 \$	29 907 215 \$	71 266 387 \$	2 309 376 \$	139 420 099 \$

Comme le montre la figure 6, sur une période de sept ans, de 2013-2014 à 2019-2020, les services avec des participants rémunérés ne représentent que 1,66 % du budget total des services socioprofessionnels offerts dans le réseau de la santé et des services sociaux du Québec.

Ces données illustrent la nécessité pour les gouvernements provinciaux et territoriaux d'adopter une stratégie de réaffectation et de définancement des programmes socioprofessionnels non inclusifs.

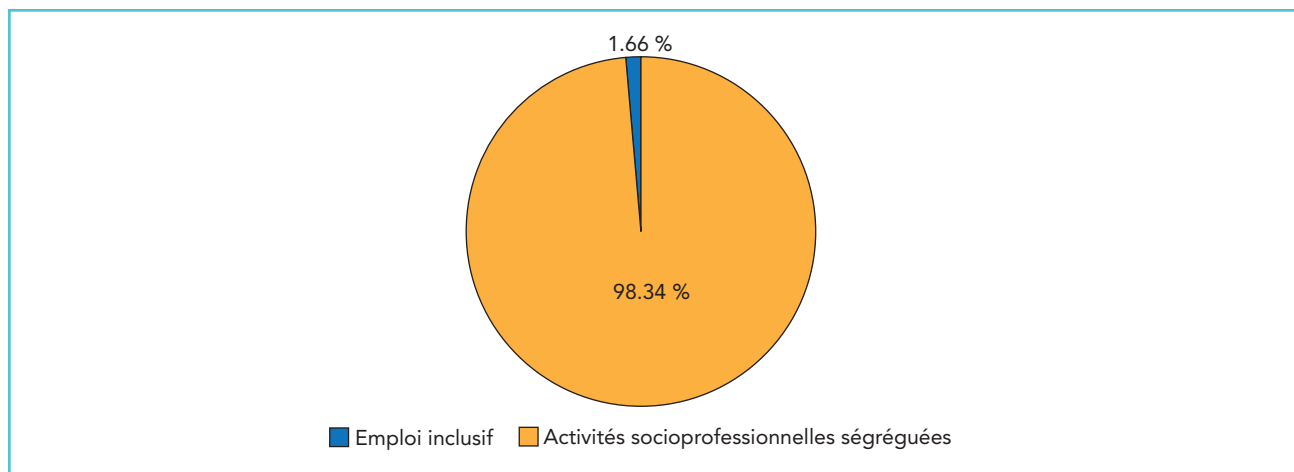


Figure 6. Pourcentage des programmes d'emploi inclusifs dans le total des budgets d'emploi pour la déficience intellectuelle et les troubles du spectre de l'autisme, budgets du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, 2013-2014 à 2019-2020

b. Nouveau-Brunswick : un processus de transition efficace

La province du Nouveau-Brunswick est un bon exemple de la façon dont un processus de transition efficace des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif peut fonctionner. Au cours des deux dernières décennies, les organismes communautaires, soutenus par le gouvernement provincial,⁴⁴ ont plaidé pour la fin des programmes socioprofessionnels non inclusifs et ont élaboré une approche individuelle des services d'emplois afin d'inclure les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement dans la population active. Un programme notable est ADAPT : Adult Development Activities, Program and Training program⁴⁵, qui a été rebaptisé Employment and Support Services Program en 2019.⁴⁶ Ce programme vise à accroître la participation des personnes handicapées à la population active et à sensibiliser les employeurs.

Les partisans de l'emploi inclusif estiment que l'emploi devrait être la première solution pour les personnes handicapées. Plusieurs organisations ont fait la promotion de la philosophie de « l'emploi d'abord » et ont cherché du financement à cette fin. Les partisans de ce modèle soutiennent que :

Certaines données du Nouveau-Brunswick indiquent des économies potentielles importantes pour les programmes gouvernementaux lorsque les efforts sont accrus pour aider les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement à acquérir plus d'indépendance et un emploi rémunéré. Un suivi plus approfondi de ces économies serait justifié au fur et à mesure de la mise en œuvre du nouveau modèle Emploi d'abord. (notre traduction)⁴⁷

Les résultats préliminaires suggèrent que cette stratégie a été efficace pour assurer un emploi inclusif aux personnes ayant une déficience intellectuelle dans les lieux de travail de la province.⁴⁸ Les promoteurs soutiennent également qu'il s'agit d'une bonne façon de contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans la province et que cela pourrait être très bénéfique pour l'économie locale.⁴⁹

L'approche du Nouveau-Brunswick en matière de transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs et des programmes de jour est soutenue par de nouvelles normes de politique publique qui ont été adoptées en 2019. Ces normes fournissent une orientation claire aux organismes mettant en œuvre des programmes de jour afin qu'ils adoptent un mandat et une approche axés sur l'emploi. Les nouvelles normes visent également à éliminer l'utilisation d'allocations personnelles (des compensations en argent ou en nature – n'atteignant pas le salaire minimum) en place d'un réel salaire pour les personnes dans ces programmes.

Dans ce cadre, le changement de politique publique s'est accompagné de l'élaboration d'un nouveau modèle de prestation de services pour les organisations (basé sur l'emploi comme première option), d'un nouveau modèle de planification pour les services individuels (Individual Employment and Support Plan [IESP]), de l'accès à un financement individualisé pour les soutiens à l'emploi, d'un engagement envers la formation du personnel des organisations offrant des services (impliquant des approches de planification axées sur la personne, le développement de l'emploi, le coaching professionnel et la préparation à l'emploi), de soutien aux organisations par le biais d'un ensemble complet d'indicateurs axés sur l'emploi, et de soutien direct aux organisations par le biais d'un modèle d'accompagnement et de gestion du changement.

Bien que ce processus de transition soit toujours en cours, il y a d'ores et déjà des signes clairs de changement de mentalité dans les organisations qui offraient autrefois des programmes socioprofessionnels non inclusifs en faveur de l'embauche inclusive. Certaines questions demeurent toutefois, dont celles liées au nouveau modèle de financement pour les organisations afin que celles-ci puissent renforcer leurs programmes de travail inclusif ainsi que d'entreprises d'économie sociale.

Dans l'ensemble, l'expérience du Nouveau-Brunswick est un bon exemple d'une mobilisation réussie dans la communauté et de la création de partenariats efficaces avec le gouvernement afin de passer des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'emploi inclusif.

3. Adopter une approche progressive pour ces réformes, pour éviter de « couper l'herbe sous le pied » des organisations, notamment en ce qui a trait au financement.

Mettre fin aux programmes socioprofessionnels non inclusifs ne peut pas se faire dans le vide. Cette démarche doit être échelonnée et la transition vers des services d'emplois inclusifs doit être soigneusement planifiée, afin de s'assurer que les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et leurs familles aient toujours accès à des services et à du répit.

Bien que la réaffectation de fonds des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'embauche inclusive soit essentielle, les gouvernements ne peuvent pas simplement couper l'herbe sous le pied

La transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif doit se faire progressivement et être ancrée dans la communauté.

des organisations qui offrent actuellement des programmes socioprofessionnels non inclusifs. Ces organisations doivent être soutenues dans la transition vers l'emploi inclusif.

Comme mentionné plus haut, les agences et les organisations qui souhaitent évoluer vers l'emploi inclusif devraient avoir des échéances précises, mais flexibles, pour atteindre cet objectif. Cela signifie que, même s'il n'est pas question de couper l'herbe sous le pied des organisations, il faut tout de même s'attendre à un changement réel, bien planifié et mis en œuvre. Les bailleurs de fonds devraient suivre de près les progrès réalisés par les agences et les organisations et faire preuve de transparence dans leurs attentes et les délais de changement des règles de financement.

De plus, les organisations qui se sont engagées à passer à l'emploi inclusif devraient être soutenues par les bailleurs de fonds afin d'accomplir cette transition. Ceci est important, car, comme souligné dans la partie VII (meilleures pratiques), le processus de transition peut être long et nécessite des ressources importantes en matière de formation, de changements organisationnels et de mobilisation et sensibilisation de la communauté. Les campagnes de sensibilisation, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des organisations, qui encouragent les changements d'attitude, le développement de nouvelles compétences et le renforcement des capacités du personnel, des dirigeants et des conseils d'administration, sont des facteurs de réussite importants. Les organisations devraient être financées pour prendre ces mesures et s'assurer de leur réussite.

En d'autres termes, non seulement les gouvernements et les bailleurs de fonds ne doivent pas couper l'herbe sous le pied des organisations et des agences, mais ils doivent les aider dans le processus de transition, notamment en finançant les campagnes de sensibilisation et de formation supplémentaires. Le mentorat et la mise en place d'espaces de partage d'expérience pourraient également aider les agences et les organisations dans le processus de transition.

Des mesures doivent aussi être prises pour soutenir les familles, en les rassurant sur le fait que les services existeront toujours et que le membre de leur famille ne sera pas pénalisé par la transition vers l'emploi inclusif. Cela peut nécessiter une certaine adaptation des programmes sociaux et d'aide sociale.

Enfin, le gouvernement et les autres bailleurs de fonds devraient recueillir des données sur les programmes d'emploi, y compris les programmes socioprofessionnels non inclusifs restants, et leur financement. Il est actuellement très difficile de recueillir des données sur ces programmes et sur le niveau de financement accordé par les gouvernements provinciaux et territoriaux. Une stratégie adéquate de collecte de données permettrait de mesurer les progrès réalisés dans la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers des programmes d'emploi inclusifs, et contribuerait à la conception de meilleures politiques publiques dans ce domaine.

4. Adopter des politiques visant la pleine participation sociale et l'inclusion économique des personnes handicapées, notamment par le biais de nouveaux programmes d'assistance sociale et d'aide financière réellement adaptés aux besoins de ces personnes, à l'extérieur des programmes actuels d'aide financière de dernier recours, mettant ainsi fin à la « welfarization » du handicap.

La transition vers l'emploi inclusif exige des changements aux programmes d'aide sociale dans toutes les provinces et tous les territoires. Ces programmes ont été conçus pour répondre à des besoins à court terme, par exemple pour répondre à une situation où une personne vivrait avec une condition médicale créant une contrainte temporaire à l'emploi ou aurait épuisé son admissibilité au programme d'assurance-emploi. En tant que tels, ces programmes ne sont pas particulièrement bien adaptés aux personnes handicapées et manquent souvent de mesures actives pour aider à la transition vers un emploi régulier.

Rares sont les programmes qui permettent aux personnes handicapées de travailler tout en recevant une aide financière venant d'un programme d'aide sociale. Pire, ces programmes créent des « pièges à pauvreté » lorsque les personnes ne sont autorisées à conserver que de maigres gains provenant d'un travail alors que leur aide sociale est généralement insuffisante pour joindre les deux bouts. En coupant les revenus de travail des personnes prestataires d'aide sociale, ces programmes maintiennent les personnes handicapées dans la pauvreté et les découragent souvent d'essayer de rejoindre le marché régulier de l'emploi.

Notons ici que les programmes socioprofessionnels non inclusifs ont été conçus pour s'inscrire dans ce mode de pensée. Partant du principe que les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du

La « welfarization » du handicap a créé des « pièges à pauvreté » pour les personnes handicapées qui bénéficient de programmes d'aide sociale. Ces programmes doivent être adaptés pour encourager et soutenir les personnes handicapées à faire l'expérience de l'emploi inclusif et à prendre la place qui leur revient dans la population active.

« Welfarization » : de l'anglais « welfare » (bien-être social), couplé avec le suffixe « -ization », désignant l'acte, le processus ou le résultat d'une action. Dans ce cas, le résultat de la prise en charge financière des personnes handicapées ayant des contraintes sévères et permanentes (parfois épisodiques, mais répétitives dans le temps) à l'emploi par des programmes d'aide sociale créés pour des personnes ayant des contraintes temporaires, plutôt que par des programmes adaptés aux personnes handicapées.

développement ne participeraient pas au marché de l'emploi régulier, mais qu'elles bénéficieraient d'activités de jour, les programmes ont comblé ce créneau sans entrer en conflit avec les critères d'admissibilité des programmes d'aide sociale.

Il sera important, dans le contexte d'une transition vers l'emploi inclusif, de s'attaquer à ces freins à l'emploi et d'améliorer la sécurité économique des personnes handicapées.

5. Fournir un soutien holistique et individuel aux personnes, en utilisant des approches centrées sur la personne.

Pour que la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif soit une réussite pour la personne et les organisations, il est important de veiller à ce que les participants actuels aux programmes socioprofessionnels non inclusifs soient impliqués dans le développement de nouveaux buts organisationnels et dans le changement des valeurs⁵⁰. Il ne peut y avoir de services à propos des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et pour celles-ci sans qu'elles participent au processus de conception.

Il y a actuellement une tendance vers le développement de services individualisés et d'approches plus personnalisées pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et leurs familles. L'emploi inclusif est un élément important de ces approches.

L'une des façons de s'assurer que les participants aux programmes socioprofessionnels non inclusifs réussissent leur transition vers l'emploi inclusif est d'adopter une approche de soutien individualisé et des aides à l'emploi individualisées. Par exemple, la revue de la littérature suggère qu'il est utile de maintenir certains des réseaux sociaux des programmes de prétransition, tant pour les participants que pour leurs familles.⁵¹ Ces réseaux aident les participants à passer du travail ségrégué à l'emploi inclusif, notamment en maintenant des relations significatives et en aidant à se prémunir contre l'isolement.⁵²

La mise en œuvre de mesures individualisées de soutien à l'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement est essentielle pour permettre une participation à la population active. Comme l'a montré le modèle des Services de soutien à la formation et à l'emploi (SSE) au Nouveau-Brunswick⁵³, les soutiens individualisés à l'emploi, fondés sur les besoins individuels et exempts de toute sorte de tests ou de restriction fondée sur le revenu, constituent une approche efficace pour rendre la main-d'œuvre plus accessible et inclusive pour tous.

Il a également été constaté qu'il était important de favoriser des environnements sociaux positifs dans les milieux d'emploi inclusifs.⁵⁴ Cela est d'autant plus vrai que les employeurs déclarent souvent qu'ils ne savent pas comment inclure les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement sur les lieux de travail. Les résultats du sondage suggèrent que les employeurs et les collègues ont besoin de formation pour le faire. La sensibilisation du milieu de travail est une

partie importante des stratégies d'embauche inclusive, faisant passer le fardeau du succès de l'inclusion de la personne handicapée à tous ceux qui se trouvent dans l'environnement de travail.

Enfin, il est important de reconnaître que certains participants peuvent choisir de ne pas participer à un emploi ordinaire et inclusif. Les organisations doivent être prêtes à travailler avec ces personnes en utilisant des approches centrées sur la personne pour qu'elles puissent accéder à d'autres programmes de jour et à des services non socioprofessionnels.⁵⁵

6. Faciliter la transition entre l'école et la vie active

Un élément important d'une transition réussie vers un emploi inclusif est une transition école-vie active bien planifiée. Les répondants au sondage ont souligné que cette question était un facteur majeur de réussite de l'inclusion professionnelle.

Les répondants ont suggéré que les écoles devraient préparer les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement aux réalités de l'emploi et développer leurs compétences professionnelles et sociales en conséquence. Les chercheurs suggèrent également que la planification et l'orientation de carrière, l'expérience en milieu de travail pendant les études (temps partiel/fin de semaine) et la planification active de la transition vers la vie active sont de bons instruments pour les jeunes vivant avec un handicap et peuvent les aider à se préparer à une vie professionnelle active.

Les résultats du sondage et des études de cas ont mis en évidence le besoin de stratégies de transition école-vie active plus efficaces. Le besoin est clair : une étude de 2011 a révélé que les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement sont plus susceptibles de travailler dans des programmes socioprofessionnels non inclusifs que leurs pairs ayant d'autres handicaps.

La clé de ces efforts réside dans le fait que les professionnels dans le milieu scolaire et les parents doivent croire que leurs enfants peuvent effectivement entrer dans la vie active. Les écoles doivent cesser de préparer les élèves à entrer dans des programmes socioprofessionnels non inclusifs. Un environnement de soutien basé sur les capacités de la personne – et non sur ses limitations – est primordial pour le développement des compétences professionnelles et sociales de la personne.

Ce besoin a été souligné dans les politiques publiques à travers le pays. Par exemple, le Québec a élaboré le *Guide pour soutenir la démarche de transition de l'école vers la vie active (TEVA)*⁵⁶ pour aider les écoles et les autres partenaires à faciliter la transition de l'école à la vie active des jeunes adultes handicapés. Parmi les autres exemples, citons le document de 2002 de l'Ontario intitulé *Transition Planning: A Resource Guide*⁵⁷ et le site web du Regional Assessment and Resource Centre, qui fournit des ressources et des informations pour aider les écoles et les parents à réussir la transition de l'école à la vie active.⁵⁸

Cependant, malgré les efforts des gouvernements provinciaux et territoriaux, un rapport de 2016 de la Fondation canadienne pour le développement de carrière a révélé qu'« aucune province n'a réussi à adopter une stratégie complète de transition école-travail » et que « l'accès des étudiants aux services de soutien à la transition est au mieux inégal et il n'existe aucun système actif pour soutenir les jeunes Canadiens dans leur transition école-travail ». ⁵⁹ En fait, ces programmes sont généralement « aléatoires », certaines provinces ayant beaucoup de succès et d'autres beaucoup moins. Par exemple, le gouvernement du Nouveau-Brunswick gère un programme fructueux, en collaboration avec l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire (ANBIC). Ce programme accorde des fonds à l'ANBIC pour exploiter un programme de transition vers la vie active qui est présent dans de nombreuses écoles secondaires et qui soutient plus de 250 étudiants par année. ⁶⁰ Selon les chiffres de l'ANBIC, le programme connaît un grand succès et le taux d'étudiants quittant l'école et entrant sur le marché du travail est de plus de 65 %.

Enfin, il importe de mentionner que le manque de cohérence des politiques publiques et des programmes entre les provinces a un impact profond sur les personnes vivant avec un handicap qui tentent d'intégrer le marché du travail, notamment sur leur santé mentale. ⁶¹

Ces constats suggèrent que des politiques de transition plus complètes sont nécessaires pour aider les jeunes handicapés à mieux se préparer à la transition école-vie active. Cela est particulièrement vrai pour les étudiants ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement, qui sont plus susceptibles de participer à des programmes socioprofessionnels non inclusifs que les autres jeunes adultes vivant avec un handicap. ⁶²

IX. Conclusions, prochaines étapes et recommandations

Les programmes socioprofessionnels non inclusifs existent depuis plus de 70 ans, et certaines personnes ont languï dans ces programmes pendant toute leur vie d'adulte. Cependant, et malgré des décennies de discussions sur la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'emploi inclusif, les programmes socioprofessionnels non inclusifs existent toujours et sont activement financés par certains gouvernements provinciaux et territoriaux. Cela est largement dû à l'absence d'un cadre politique pancanadien cohérent et complet pour mandater, guider et soutenir la transition vers un emploi plus inclusif.

Se basant sur l'absence d'un tel cadre, cette recherche propose des orientations de politiques publiques fondées sur des preuves et données probantes pouvant permettre de combler le vide actuel. Les différentes histoires de réussite et études de cas présentées dans cette recherche prouvent que la transition des programmes socioprofessionnels non inclusifs vers l'embauche inclusive est possible et nécessaire. Les données présentées démontrent qu'une stratégie de transition et de fermeture efficace des programmes socioprofessionnels non inclusifs nécessitera des ressources supplémentaires et une réaffectation des investissements de ces programmes vers l'emploi inclusif, y compris par le biais d'un soutien aux personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et aux familles pour s'adapter à ces nouvelles réalités.

La clé du succès des stratégies de transition vers l'emploi inclusif est qu'elles soient centrées sur la personne, soutenues par les familles et la communauté, mandatées par des politiques publiques claires et dirigées par les organisations offrant des services, avec toutes les parties prenantes représentées et mobilisées. Cela est d'autant plus vrai que, dans tout le pays, les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement demandent depuis longtemps la fin des programmes socioprofessionnels non inclusifs.

La participation des personnes est également primordiale, car le principe « rien à propos de nous sans nous » est au centre des actions et des pratiques de la communauté des personnes handicapées depuis des années.

Les organisations de défense des droits des personnes handicapées continuent de réclamer une société et une main-d'œuvre plus inclusives. Grâce à une plus grande clarté et à des données probantes sur la façon de réussir la transition vers l'embauche inclusive, à des demandes croissantes en matière de défense des droits et à certains engagements prometteurs de la part des gouvernements, le moment est peut-être venu de tenir la promesse d'un marché du travail inclusif pour tous et toutes. Les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement ne devraient plus avoir à attendre pour remédier à la discrimination à l'emploi dont elles sont si souvent victimes depuis longtemps.

Bibliographie

- Ability New Brunswick. *An Untapped Labour Market Pool - Economic Impact Assessment of Disability and Employment*. Fredericton, N.B.: Ability New Brunswick, July 2020. <https://www.abilitynb.ca/wp-content/uploads/2020/11/Tacit-Elements-Ability-NB-Employment-and-Disability-Final-Copy-UPDATE-CASE-1.pdf>.
- Akkerman, Alma, Sabina Kef, and Herman P. Meininger. "Job Satisfaction of People with Intellectual Disability: Associations with Job Characteristics and Personality." *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities* 123, No. 1 (January 1, 2018): 17–32. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-123.1.17>.
- Bach, Michael, Tyler Hnatuk, and Canadian Association for Community Living. *Achieving Social and Economic Inclusion: From Segregation to "Employment First."* Toronto: Canadian Association for Community Living, 2011. <https://www.deslibris.ca/ID/237968>.
- Bach, Michael, and Lana Kerzner. *A New Paradigm for Protecting Autonomy and the Right to Self-Determination: Advancing Substantive Equality for Persons with Disabilities through Law, Policy and Practice*. Toronto: Law Commission of Ontario, 2010. <https://www.lco-cdo.org/wp-content/uploads/2010/11/disabilities-commissioned-paper-bach-kerzner.pdf>.
- Bates-Harris, Cheryl. "Segregated and Exploited: The Failure of the Disability Service System to Provide Quality Work," *Journal of Vocational Rehabilitation* 36, No. 1 (2012): 39–64. <https://doi.org/10.3233/JVR-2012-0581>.
- Becherer, A., and P. Walters. "National Organizational Change Forum: Sheltered Workshop Conversion to Community Employment." 2019.
- Bell, Donnalee, Krista Benes, and Dave Redekopp. *Improving the School-to-Work Transitions of Youth in Canada: A Scoping Review*. Ottawa, Canada: Canadian Career Development Foundation, 2016. <https://cica.org.au/wp-content/uploads/School-to-Work-Transitions-A-Scoping-Review-FINAL.pdf>.
- British Columbia: Ministry of Labour. *Guide to the Employment Standards Act and Regulation*. Province of British Columbia. Accessed May 12, 2021. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/forms-resources/igm>.
- Burge, Philip, Hélène Ouellette-Kuntz, and Rosemary Lysaght. Public Views on Employment of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 26 (January 1, 2007): 29–37.
- Butterworth, John, and Sheila Fesko. *Conversion to Integrated Employment: Case Studies of Organizational Change. Volume 1*. Boston: Institute for Community Inclusion, UMass Boston, 1998.
- . "The Successes and Struggles of Closing a Facility-Based Employment Service." Institute for Community Inclusion, UMass Boston, January 1999. <https://www.communityinclusion.org/pdf/rp20.pdf>.

- Cimera, R. E. "The Cost-Trends of Supported Employment versus Sheltered Employment." *Journal of Vocational Rehabilitation* 28 (2008): 15–20. http://wintac-s3.s3.amazonaws.com/topic-areas/ta_511/Cimera-2008b-The-cost-trends-of-SEvsSW.pdf.
- Community Living Algoma. "Building a Good Life in Community: Transition of Sheltered Workshop – Community Living Algoma's Journey." Algoma, Canada. <http://communitylivingalgoma.org/UploadedFiles/files/Presentation%20Building%20a%20Good%20Life%20In%20Community%20-%20April%205%202016.pdf>.
- . "From Presence to Citizenship – Putting Person Centred Thinking into Practice: A Knowledge Exchange Project." Community Living Algoma, November 2016. <http://communitylivingalgoma.org/documents/dl/?fileID=41&catID=0>.
- Crawford, Cameron, and Roeher Institute. *Improving the Odds: Employment, Disability and Public Programs in Canada*. North York, Ont.: Institut Roeher = Roeher Institute, 2004.
- Cumella, Stuart. "New Public Management and Public Services for People with an Intellectual Disability: A Review of the Implementation of Valuing People in England." *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 5, No. 3 (2008): 178–86.
- Dague, Bryan. "Sheltered Employment, Sheltered Lives: Family Perspectives of Conversion to Community-Based Employment." *Journal of Vocational Rehabilitation* 37 (January 1, 2012): 1–11. <https://doi.org/10.3233/JVR-2012-0595>.
- Developmental Services. "Community Living Agencies Find Success by Offering More Inclusive Programming." *Spotlight on Transformation*, Issue 59, 3–4. Government of Ontario Ministry of Children, Community and Social Services, May 2017. https://www.mcsc.gov.on.ca/documents/en/mcsc/publications/spotlight/DS-Spotlight_issue59_en.pdf.
- Emery, Herb. "Developing the Business Case for a New Employment First Service Delivery Model." New Brunswick, November 18, 2019.
- Galer, Dustin. "'A Place to Work Like Any Other?' Sheltered Workshops in Canada, 1970-1985." *Canadian Journal of Disability Studies* 3, No. 2 (2014): 1–30. <https://doi.org/10.15353/cjds.v3i2.155>.
- Gold, Martine, and Joe Marrone. "ICI – Mass Bay Employment Services (a Service of Bay Cove Human Services, Inc.): A Story of Leadership, Vision, and Action Resulting in Employment for People with Mental Illness." Institute for Community Inclusion, UMass Boston, 1998. https://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=47&type=project&id=26.
- Government of New Brunswick. "Adult Development Activities, Programs and Training (ADAPT)," May 1, 2014. <https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/pcsdp/employment/content/sd/content/adapt.html>.
- . *An Employment Action Plan for Persons with a Disability in New Brunswick*. New Brunswick: Government of New Brunswick, 2012. <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/pcsdp-cpmcph/pdf/publications/EAPReport2012ENG.pdf>.

- . “Training and Employment Support Services (TESS) – Employment Services,” 2021. [https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/services/services_renderer.17056.Training_and_Employment_Support_Services_\(TESS\)_-_Employment_Services_.html](https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/services/services_renderer.17056.Training_and_Employment_Support_Services_(TESS)_-_Employment_Services_.html).
- Grigal, Meg, Debra Hart, and Alberto Migliore. “Comparing the Transition Planning, Postsecondary Education, and Employment Outcomes of Students with Intellectual and Other Disabilities.” *Career Development for Exceptional Individuals* 34, No. 1 (May 1, 2011): 4–17. <https://doi.org/10.1177/0885728811399091>.
- Hall, A. C., J. Butterworth, J. Winsor, D. Gilmore, and D. Metzger. “Pushing the Employment Agenda: Case Study Research of High Performing States in Integrated Employment.” *Intellectual and Developmental Disabilities* 45 (2007): 182–198. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.500.146&rep=rep1&type=pdf>.
- Harvey, S., L. Henderson, and J. Wilson. *Guide for Provider Transformation to an Employment First Service Model*, 2016. <https://vkc.vumc.org/assets/files/resources/providertransformationmanual.pdf>.
- Hnatuk, Tyler, Cameron Crawford, and Institute for Research on Inclusion and Society. *Employment of People with Developmental Disabilities in Canada: Six Key Elements for an Inclusive Labour Market*, 2014. <https://www.deslibris.ca/ID/242988>.
- Jetha, Arif, Julie Bowring, Adele Furrrie, Frank Smith, and Curtis Breslin. “Supporting the Transition into Employment: A Study of Canadian Young Adults Living with Disabilities.” *Journal of Occupational Rehabilitation* 29, No. 1 (March 1, 2019): 140–49. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9772-z>.
- Kamau, Esther, and Jaimie Timmons. “A Roadmap to Competitive Integrated Employment: Strategies for Provider Transformation,” Boston: Institute for Community Inclusion, UMass Boston, 2018, 6. <https://scholarworks.umb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1034&context=thinkwork>
- Kregel, John, and David H. Dean. “Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities.” In *Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Supports* (2002), 63–83.
- May-Simera, Charlotte. “Reconsidering Sheltered Workshops in Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006).” *Laws* 7 (February 5, 2018): 6. <https://doi.org/10.3390/laws7010006>.
- Migliore, A., T. Grossi, D. Mank, and Patricia M. Rogan. “Why Do Adults with Intellectual Disabilities Work in Sheltered Workshops?” *Journal of Vocational Rehabilitation* 28, No. 1 (2008): 13.
- Migliore, Alberto. *Sheltered Workshops and Individual Employment: Perspectives of Consumers, Families, and Staff Members*, PhD Thesis, Indiana University, 2006. http://gateway.proquest.com/openurl?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&res_dat=xri:pqdiss&rft_dat=xri:pqdiss:3229571.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. Contour Financier. 2021. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-001663/>.

- Ministry of Education, Ontario. *Transition Planning: A Resource Guide*. Ministry of Education, Ontario, 2002. <http://www.oafccd.com/documents/transitionguide.pdf>.
- New Brunswick Association For Community Living (NBACL). “Transition to Work (Work Life After High School).” New Brunswick Association For Community Living (NBACL). Accessed March 25, 2021. <https://nbacl.nb.ca/supports/transition-to-life-after-high-school/>.
- New Brunswick Association for Supported Services and Employment. “What is NBASSE?” NBASSE – ASSENB, 2021. <https://nbasse-assenb.ca/en/about-us/who-we-are>.
- Niemec, Bob, Don Lavin, and Laura A. Owens. “Establishing a National Employment First Agenda.” *Journal of Vocational Rehabilitation* 31 (2009): 139–44.
- Nova Scotia, Community Services. *Services for Persons with Disabilities. Vocational and Day Program Services for Adults with Disabilities in Nova Scotia: A Summary Report*. Nova Scotia Community Services, 2008. https://novascotia.ca/coms/disabilities/documents/Vocational_and_Day_Program_Review_Report-June2008.pdf.
- Phoenix, Janet A., and Tyler Bysshe. “Transitions: A Case Study of the Conversion from Sheltered Workshops to Integrated Employment in Maine.” George Washington University, Milken Institute School of Public Health. Accessed January 7, 2020. <https://docplayer.net/33593240-Transitions-a-case-study-of-the-conversion-from-sheltered-workshops-to-integrated-employment-in-maine.html>.
- Prince, Michael J. “Inclusive Employment for Canadians with Disabilities: Toward a New Policy Framework and Agenda,” *IRPP Study*, No. 60, August 2016. <http://irpp.org/wp-content/uploads/2016/08/study-no60.pdf>.
- Professional Fellows Program on Inclusive Disability Employment. “Inclusive Employment.” Inclusive Disability Employment, October 5, 2017. <https://pfp-idefellowship.org/about-fellowship-in-us/inclusive-employment/>.
- Province of Nova Scotia. “Labour Standards Code,” Pub. L. No. c 246, RSNS 1989. Accessed May 12, 2021. <https://www.canlii.org/en/ns/laws/stat/rsns-1989-c-246/latest/rsns-1989-c-246.html>.
- Québec (Province) and Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur. *Guide for supporting the transition from school to active life (TSAL)*, 2018. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/3548085>.
- R.A. Malatest & Associates Ltd. “Access to Employment Project – Final Report.” New Brunswick, March 31, 2017.
- Readhead, Anne, Lisa Whittingham, Katie McKay, Courtney Bishop, and Jennifer Hope. “What’s Next? Post-Secondary Planning for Youth with Intellectual and/or Developmental Disabilities.” *Journal on Developmental Disabilities* 24, No. 1 (2019): 17.
- Ready, Willing & Able. “Ready Willing & Able.” <http://readywillingable.ca/>.
- Regional Assessment and Resource Centre (RARC). “Transition Resource Guide for Students with Disabilities – Transition to Post-Secondary Education,” 2021. <https://www.transitionresourceguide.ca/>.

- Shea, Annette. "From Workshops to Workforce: Tips for Providers Transitioning to an Integrated Employment Model." Administration for Community Living, October 26, 2016. <https://acl.gov/news-and-events/acl-blog/workshops-workforce-tips-providers-transitioning-integrated-employment>.
- Siporin, Susan, and Cathy Lysack. "Quality of Life and Supported Employment: A Case Study of Three Women with Developmental Disabilities." *American Journal of Occupational Therapy* 58, No. 4 (July 1, 2004): 455–65. <https://doi.org/10.5014/ajot.58.4.455>.
- Sullivan Sulewski, Jennifer. "ICI – Shifting Resources Away from Sheltered Workshops in Vermont." Institute For Community Inclusion, 2007. https://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=200.
- . "ICI – Working Together to Convert the Last Sheltered Workshop in Vermont to Individualized Supports." Institute For Community Inclusion. Accessed January 7, 2020. https://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=201.
- United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities. "Concluding Observations on the Initial Report of Canada." New York: United Nations, May 8, 2017. <https://www.mindbank.info/item/6536>.
- United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Pub. L. No. A/RES/61/106 (2007). <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>.

Notes et références

- 1 Ces caractérisations sont tirées en grande partie de Michael Bach et Lana Kerzner, *A new paradigm for protecting autonomy and the right to self-determination: Advancing substantive equality for persons with disabilities through law, policy and practice* (Toronto : Commission du droit de l'Ontario, 2010), 14-15, <https://www.lco-cdo.org/wp-content/uploads/2010/11/disabilities-commissioned-paper-bach-kerzner.pdf>.
- 2 Professional Fellows Program on Inclusive Disability Employment, « Inclusive employment », *Inclusive Disability Employment*, 5 octobre 2017, <https://pfp-idefellowship.org/about-fellowship-in-us/inclusive-employment/>.
- 3 « Sheltered workshops in Canada, 1970-1985 », *Canadian Journal of Disability Studies* 3, no 2 (2014) : 1-30, <https://doi.org/10.15353/cjds.v3i2.155>.
- 4 Galer, note 3; Nouvelle-Écosse, Department of Community Services. *Services for persons with disabilities. Vocational and day program services for adults with disabilities in Nova Scotia: A summary report*, (2008), https://novascotia.ca/coms/disabilities/documents/Vocational_and_Day_Program_Review_Report-June2008.pdf.
- 5 Galer, note 3; Nouvelle-Écosse, Department of Community Services, note 4.
- 6 Michael Bach, Tyler Hnatuk et l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, *Achieving social and economic inclusion: From segregation to "Employment First,"* (Toronto : Canadian Association for Community Living, 2011), <https://www.deslibris.ca/ID/237968>.
- 7 Tyler Hnatuk, Cameron Crawford et Institut de recherche sur l'inclusion et la société, *Six éléments clés pour un marché du travail inclusif* (IRIS, 2014), <https://www.deslibris.ca/ID/242988>.
- 8 Philip Burge, Hélène Ouellette-Kuntz et Rosemary Lysaght, « Public views on employment of people with intellectual disabilities », *Journal of Vocational Rehabilitation* 26, no. 1 (2007) : 29-37; Cameron Crawford et Institut Roeher, *Improving the odds: Employment, disability and public programs in Canada* (North York, Ont. : Institut Roeher = Roeher Institute, 2004).
- 9 Galer, note 3.
- 10 Bach, Hnatuk et l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, note 6.
- 11 Community Living Algoma, « Building a good life in community: Transition of sheltered workshop – Community Living Algoma's journey » (Algoma, Canada), consulté le 7 janvier 2020, <http://communitylivingalgoma.org/UploadedFiles/files/Presentation%20Building%20a%20Good%20Life%20In%20Community%20-%20April%205%202016.pdf>; John Butterworth et Sheila Fesko, *Conversion to integrated employment: Case studies of organizational change, Volume 1* (Boston : Institute for Community Inclusion, UMass Boston, 1998); Esther Kamau et Jaimie Timmons, « A roadmap to competitive integrated employment: Strategies for provider transformation » (Boston : Institute for Community Inclusion, UMass Boston, 2018), 6. <https://scholarworks.umb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1034&context=thinkwork>
- 12 Bob Niemec, Don Lavin et Laura A. Owens, « Establishing a national employment first agenda », *Journal of Vocational Rehabilitation* 31, no 3 (2009) : 139-44.
- 13 Bach, Hnatuk et l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, note 6.
- 14 Michael J. Prince, « Vers un nouveau cadre stratégique et un nouveau programme », *IRPP Study*, no. 60, 2016, <http://irpp.org/wp-content/uploads/2016/08/study-no60.pdf>.
- 15 R. E. Cimera, « The cost-trends of supported employment versus sheltered employment », *Journal of Vocational Rehabilitation* 26 (2008) : 15-20; A. C. Hall et al., « Pushing the employment agenda: Case study

- research of high performing states in integrated employment », *Intellectual and Developmental Disabilities* 45, no 3 (2007) : 182-98, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.500.146&rep=rep1&type=pdf>.
- 16 Hnatuk, Crawford et Institut de recherche sur l'inclusion et la société, note 7.
 - 17 Alberto Migliore, Teresa Grossi, David Mank et Patricia Rogan, « Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? » *Journal of Vocational Rehabilitation* 28, no 1 (2008) : 29-40.
 - 18 Bach, Hnatuk et l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, note 6; Susan Siporin et Cathy Lysack, « Quality of life and supported employment: A case study of three women with developmental disabilities », *American Journal of Occupational Therapy* 58, no 4 (2004) : 455-65, <https://doi.org/10.5014/ajot.58.4.455>.
 - 19 Bach, Hnatuk et l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, note 6.
 - 20 Community Living Algoma, « From presence to citizenship – Putting person centred thinking into practice: A knowledge exchange project » (novembre 2016), <http://communitylivingalgoma.org/documents/dl/?fileID=41&catID=0>.
 - 21 Bach, Hnatuk et l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, note 6; Jennifer Sullivan Sulewski, « Working together to convert the last sheltered workshop in Vermont to individualized supports », consulté le 7 janvier 2020, https://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=201.
 - 22 Martine Gold and Joe Marrone, « Mass Bay Employment Services (a Service of Bay Cove Human Services, Inc.): A story of leadership, vision, and action resulting in employment for people with mental illness » (Institute for Community Inclusion, UMass Boston, 1998), https://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=47&type=project&id=26.
 - 23 Annette Shea, « From workshops to workforce: Tips for providers transitioning to an integrated employment model », Administration for Community Living, 26 octobre 2016, <https://acl.gov/news-and-events/acl-blog/workshops-workforce-tips-providers-transitioning-integrated-employment>.
 - 24 Migliore et al., note 17.
 - 25 S. Harvey, L. Henderson et J. Wilson, *Guide for Provider Transformation to an Employment First Service Model*, 2016, <https://vkc.vumc.org/assets/files/resources/providertransformationmanual.pdf>; Butterworth et Fesko, note 11.
 - 26 Butterworth et Fesko, note 11; John Butterworth et Sheila Fesko, « The successes and struggles of closing a facility-based employment service » (Institute for Community Inclusion, UMass Boston, janvier 1999), <https://www.communityinclusion.org/pdf/rp20.pdf>; Gold and Marrone, note 22.
 - 27 Kamau et Timmons, note 11.
 - 28 Janet A. Phoenix et Tyler Bysshe, « Transitions: A case study of the conversion from sheltered workshops to integrated employment in Maine » (George Washington University, Milken Institute School of Public Health), consulté le 7 janvier 2020, <https://docplayer.net/33593240-Transitions-a-case-study-of-the-conversion-from-sheltered-workshops-to-integrated-employment-in-maine.html>.
 - 29 Phoenix et Bysshe, note 28.
 - 30 Shea, note 23; Butterworth et Fesko, note 11; Kamau et Timmons, note 11.
 - 31 Butterworth et Fesko, note 26.

- 32 Community Living Algoma, note 11; Sullivan Sulewski, note 21; Butterworth et Fesko, *Conversion to Integrated Employment*; Butterworth et Fesko, note 11; Kamau et Timmons, note 26; Gold et Marrone, note 11.
- 33 Phoenix et Bysshe, note 28.
- 34 Sullivan Sulewski, note 21; Gold et Marrone, note 22.
- 35 Butterworth et Fesko, note 26.
- 36 Community Living Algoma, note 11; Sullivan Sulewski, « Shifting resources away from sheltered workshops in Vermont », Institute for Community Inclusion, 2007, https://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=200; Butterworth et Fesko, note 26; Kamau et Timmons, note 11.
- 37 Community Living Algoma, note 20; Butterworth et Fesko, note 26; Gold et Marrone, note 22.
- 38 Ready Willing & Able, « Ready Willing & Able », consulté le 5 mars 2021, <http://readywillingable.ca/>.
- 39 Sullivan Sulewski, note 36.
- 40 Nations Unies, Convention relative aux droits des personnes handicapées, Pub. L. No. A/RES/61/106 (2007), <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>.
- 41 Nations Unies, Comité des droits des personnes handicapées, « Observations finales sur le rapport initial du Canada » (New York : Nations Unies, 8 mai 2017), <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhshFUYvCoX405cFaiGbrIbL87R7e4hNB%2fgZKnTAU8BqK7FKCyFSQGUzS4dKwSRSD%2fCPUoSzW7oP9OI5lweGr%2br%2b7wpRzQbCN1rv%2b%2bwMd4F0fZ>.
- 42 Toutes les données présentées sont basées sur le contenu historique des documents « Dépenses par programmes et par centre d'activités » publiés par le ministère de la Santé et des Services sociaux chaque année. Ministère de la Santé et des Services sociaux, « Contour Financier – Publications du Ministère de la Santé et des Services sociaux ». (Québec : Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2021), <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-001663/>.
- 43 Ministère de la Santé et des Services sociaux, note 42.
- 44 Gouvernement du Nouveau-Brunswick, *Plan d'action pour l'emploi des personnes handicapées au Nouveau-Brunswick* (Nouveau-Brunswick : Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2012), <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/pcsdpcpmcph/pdf/publications/EAPReport2012FR.pdf>.
- 45 Gouvernement du Nouveau-Brunswick, *Activités, programmes et formation pour le développement des adultes (ADAPT)*, 1^{er} mai 2014, <https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/cpmcph/emploi/content/ds/content/adapf.html>.
- 46 Association du Nouveau-Brunswick pour les services et l'emploi assistés, « Qu'est-ce que l'ASSENb? » NBASSE – ASSENb, 2021, <https://nbasse-assenb.ca/fr/a-propos/qui-nous-sommes>.
- 47 Herb Emery, « Developing the business case for a new employment first service eelivery model » (Nouveau-Brunswick, 18 novembre 2019).
- 48 R.A. Malatest & Associates Ltd., « Projet d'accès à l'emploi – Rapport final » (Nouveau-Brunswick, 31 mars 2017).
- 49 Ability New Brunswick, « Un bassin de main-d'œuvre inexploité – Évaluation de l'impact économique de l'invalidité et de l'emploi » (Fredericton, Nouveau-Brunswick : Ability New Brunswick, juillet 2020), <https://www.abilitynb.ca/wp-content/uploads/2020/11/Tacit-Elements-Ability-NB-Employment-and-Disability-Final-Copy-UPDATE-CASE-1.pdf>.

- 50 A. Becherer et P. Walters, « National organizational change forum: Sheltered workshop conversion to community employment », consulté le 8 janvier 2020; Butterworth et Fesko, note 26.
- 51 Bryan Dague, « Sheltered employment, sheltered lives: Family perspectives of conversion to community-based employment », *Journal of Vocational Rehabilitation* 37, no 1 (2012) : 1-11, <https://doi.org/10.3233/JVR-2012-0595>.
- 52 Gold et Marrone, note 22.
- 53 Gouvernement du Nouveau-Brunswick, « Services de support à la formation et à l'emploi (SSFE) – Services d'emploi », 2021, [https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.17056.Services_de_support_%C3%A0_l_emploi_et_%C3%A0_la_formation_\(SSEF\)_-_Services_d_emploi_.html](https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/services/services_renderer.17056.Services_de_support_%C3%A0_l_emploi_et_%C3%A0_la_formation_(SSEF)_-_Services_d_emploi_.html).
- 54 Migliore et al., note 17.
- 55 Becherer et Walters, note 50; Butterworth et Fesko, note 26.
- 56 Québec (Province) et Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur, *Guide pour soutenir la démarche de transition de l'école vers la vie active (TEVA)*, 2018, <https://santesaglac.gouv.qc.ca/medias/2018/11/TEVA-guide-2018.pdf>.
- 57 Ministère de l'éducation, Ontario, *Guide de ressources* (Ministère de l'éducation, Ontario, 2002), <http://www.oafccd.com/documents/transitionguide.pdf>.
- 58 Centre régional d'évaluation et de ressources (CRER), « Transition Resource Guide for Students with Disabilities – Transition to Post-Secondary Education », 2021, <https://www.transitionresourceguide.ca/>.
- 59 Donnalee Bell, Krista Benes et Dave Redekopp, *Améliorer les transitions école-travail des jeunes au Canada : Un examen de la portée* (Ottawa : Fondation canadienne pour le développement de carrière, 2016), <https://cica.org.au/wp-content/uploads/School-to-Work-Transitions-A-Scoping-Review-FINAL.pdf>.
- 60 Association pour l'intégration communautaire du Nouveau-Brunswick (AIIICNB), « Transition vers le travail (vie professionnelle après l'école secondaire) », consulté le 25 mars 2021, <https://nbacl.nb.ca/supports/la-vie-apres-ecole-secondaire/?lang=fr>.
- 61 Arif Jetha et al., « Supporting the transition into employment: A study of Canadian young adults living with disabilities », *Journal of Occupational Rehabilitation* 29, no 1 (1^{er} mars 2019) : 140-49, <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9772-z>.
- 62 Anne Readhead et al., « What's next? post-secondary planning for youth with intellectual and/or developmental disabilities », *Journal on Developmental Disabilities* 24, no 1 (2019) : 10-26; Meg Grigal, Debra Hart et Alberto Migliore, « Comparing the transition planning, postsecondary education, and employment outcomes of students with intellectual and other disabilities », *Career Development for Exceptional Individuals* 34, no 1 (2011) : 4-17, <https://doi.org/10.1177/0885728811399091>.