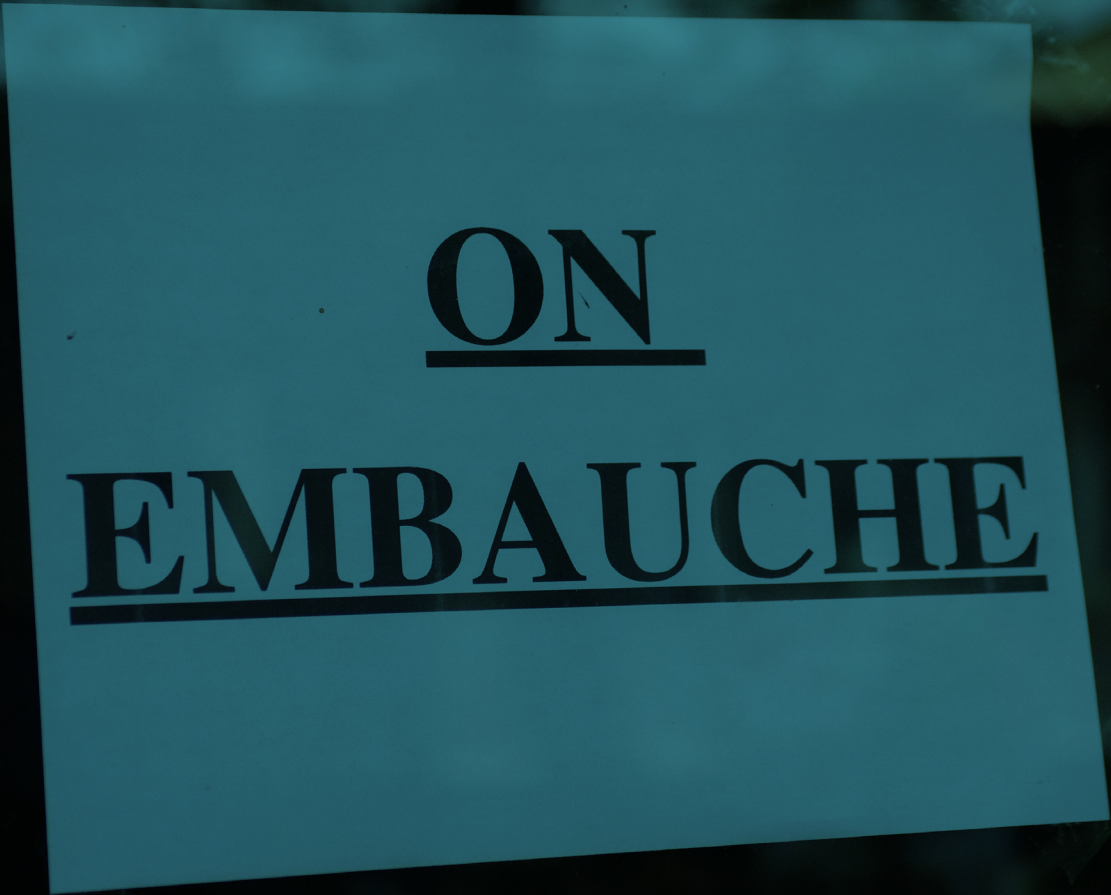


ON EMBAUCHE!

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, tilted slightly to the right. The sign has the word "ON" underlined in a large, serif font, and the word "EMBAUCHE" underlined in a larger, bold, serif font below it. The background is dark and out of focus.

ON
EMBAUCHE

FAITS SAILLANTS

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: 978-1-897292-24-2

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 – Faits saillants

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

Introduction.....	1
Que sont les programmes socioprofessionnels non inclusifs, et quels sont les problèmes associés à ces programmes?	1
Principaux constats.....	1
Les résistances à la fin des programmes socioprofessionnels non inclusifs au Canada	2
Principales préoccupations concernant les programmes socioprofessionnels non inclusifs	3
Pourquoi le Canada devrait abandonner les programmes socioprofessionnels non inclusifs	4
Qu'est-ce que l'embauche inclusive?	4
Meilleures pratiques pour passer des programmes socioprofessionnels non inclusifs à l'embauche inclusive	5
Individus, familles et communautés.....	5
Organisations communautaires, dispensateurs de services, personnel et leadership organisationnel	5
Employeurs.....	5
Orientations de politique publique	6
Prochaines étapes	6

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 rémunérées), 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 fournis moins que le salaire minimum légal et que 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 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).

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.

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.

Les principales préoccupations concernant les 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 perpétuent 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, groupe auquel l'organisme hôte est tenu d'apporter un soutien.

Pourquoi le Canada devrait abandonner les programmes socioprofessionnels non inclusifs

Malgré des décennies d'efforts de plaider pour s'éloigner des modèles de programmes socioprofessionnels non inclusifs (tels que les plateaux et ateliers de travail) et se concentrer plutôt sur le soutien aux personnes pour qu'elles puissent participer pleinement au marché du travail régulier, ces programmes continuent d'être utilisés dans la plupart des provinces et territoires.

Les résultats de la recherche suggèrent qu'il est nécessaire de s'éloigner des programmes socioprofessionnels non inclusifs afin :

- D'augmenter la participation au marché du travail des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement;
- De s'attaquer à l'isolement, à l'exploitation et à la pauvreté que peuvent vivre les personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement;
- D'augmenter les investissements dans les approches d'embauche inclusive, en arrêtant de financer des pratiques ségrégatives;
- De répondre à la demande croissante des adultes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement et de leurs familles afin qu'ils soient inclus économiquement et qu'ils puissent avoir une réelle participation sociale;
- De favoriser l'autonomie des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement, en encourageant activement leur participation sociale et en renforçant leur sécurité financière, notamment par le biais du travail;
- De se conformer à l'obligation du Canada en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, dont l'article 27 stipule que « 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 ».

Qu'est-ce que l'embauche inclusive ?

L'expression « embauche inclusive », ou encore l'« emploi inclusif », fait référence à un type d'emploi, ainsi qu'à un objectif politique poursuivi par les organisations de défense des droits des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement. L'embauche inclusive sous-entend :

- Que 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).

- Que l'on veille à ce que personne ne soit victime de ségrégation ou exclu de possibilités d'emploi de qualité en raison de son handicap.
- Que l'on veille à ce que les personnes handicapées aient 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.

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'embauches inclusives.

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.

Orientations de politique publique

La recherche a identifié six orientations clés en matière de 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 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.
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.

Prochaines étapes

Les programmes socioprofessionnels non inclusifs existent depuis plus de 70 ans, et certaines personnes ont languie 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, ces programmes 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.

La clé du succès des stratégies de transition vers l'embauche inclusive 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 dispensatrices de services, avec toutes les parties prenantes représentées et impliquées. 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 ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement est également primordiale, car le principe « rien sur 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.