

**L**a situation socio-économique des personnes présentant une déficience intellectuelle

Bien que les personnes les plus autonomes vivent en appartement supervisé, les adultes qui présentent une déficience intellectuelle ont tendance en général, à cause de leur besoin d'encadrement, à vivre, jusqu'à un âge avancé, dans leur milieu familial naturel (chez leurs parents).

Les adultes qui présentent une déficience intellectuelle ont essentiellement deux sources possibles de revenus: le travail et la sécurité du revenu.

**Le travail des personnes présentant une déficience intellectuelle**

La possibilité de l'obtention d'un travail rémunéré est chose rare chez les personnes présentant une déficience intellectuelle. Pourtant, c'est par le travail qu'une personne prend sa place dans la société: le statut social d'une personne est directement lié à sa situation socioprofessionnelle. L'intégration socioprofessionnelle est donc un élément majeur de l'intégration sociale des personnes handicapées.

Il existe peu de statistiques sur la place qu'occupent les personnes handicapées sur le marché du travail. En se basant sur les chiffres de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de Statistique Canada, on sait qu'au Québec, près de sept personnes sur 10 qui présentent des incapacités, qui sont en âge de travailler et qui ne vivent pas en institution, sont sans emploi. Ces chiffres montrent bien que les personnes handicapées sont à peu près exclues du monde du travail.

Comprenant bien l'importance du travail dans le processus d'intégration sociale des personnes handicapées, le Gouvernement du Québec a développé diverses formules visant leur insertion en emploi. Mais ces mesures n'ont pas donné les résultats escomptés.

Voici un tour d'horizon de ces mesures.

D'abord, parlons du **plan d'embauche**. Ce programme oblige les employeurs de 50 salariés et plus à produire une planification indiquant les mesures qu'ils entendent prendre pour favoriser l'emploi

---

de personnes handicapées. Il s'agit d'une mesure incitative qui existe depuis 15 ans (1983). Cette mesure s'est avérée inefficace. Peu de personnes handicapées ont réussi à intégrer le marché du travail par celle-ci. Plusieurs employeurs ne respectent même pas leur propre plan et ne répondent pas aux exigences de l'évaluation prévue au plan d'embauche. Malgré que l'OPHQ ait proposé à l'automne 1997 de transformer cette mesure par celle d'une obligation de résultats (se traduisant par des quotas d'embauche) il est peu probable que les autorités gouvernementales acquiescent à cette demande compte tenu que le milieu associatif est divisé sur cette question et qu'il y a absence d'un consensus social à cet effet.

Viennent ensuite **les CIT** (Contrats d'intégration au travail). Il s'agit d'un programme géré par l'OPHQ (l'Office des personnes handicapées du Québec) qui permet de subventionner les employeurs afin qu'ils réalisent des adaptations de postes de travail pour des personnes handicapées ou de subventionner le salaire d'une personne handicapée pour compenser sa non-compétitivité. Même s'il s'agit d'une formule prometteuse, l'expérience montre que l'absence de garantie de permanence des subventions sur une période prolongée condamne les personnes participantes au chômage à court ou moyen terme. Même si, depuis deux ans, l'OPHQ permet un renouvellement périodique des CIT, l'absence de garantie totale de récurrence des CIT limite l'ouverture des employeurs à l'embauche de personnes handicapées non-compétitives.

Les **CTA** (Centres de travail adapté) sont une autre mesure pour favoriser l'emploi de personnes handicapées. Les CTA sont des organismes sans but lucratif de production qui emploient majoritairement des personnes handicapées productives mais non-compétitives. Même si cette formule offre du travail rémunéré à près de 2000 personnes handicapées, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'emploi en milieu ségrégué dont peu de personnes sortent pour intégrer le marché du travail régulier. Cependant, les CTA constituent une formule intéressante pour offrir du travail rémunéré aux personnes handicapées.

---

Pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, il existe aussi les **SAHT** (Services d'apprentissage aux habitudes de travail). Issus des "Ateliers protégés" créés par les associations de parents dans les années 1960, les SAHT relèvent aujourd'hui des centres de réadaptation. Ils ont le mandat de développer des habitudes et des habiletés de travail chez les adultes qui présentent une déficience intellectuelle dans le but de les intégrer en emploi. Les SAHT ne réussissent que très rarement à intégrer des personnes en emploi. La plupart du temps les démarches d'insertion socioprofessionnelle des SAHT se limitent à des activités de stage. En fait, les personnes fréquentant les SAHT sont souvent réduites à n'être qu'en apprentissage ou qu'en stage pour toute la durée de leur vie. Notons aussi que plus de 400 personnes sont en attente de services pour les SAHT dans la seule région de Montréal et les délais d'attente dépassent deux ans dans la plupart des cas.

Les **SEMO** (Services externes de main-d'oeuvre) constituent une autre formule favorisant l'embauche de personnes handicapées. Ils s'agit d'organismes sans but lucratif subventionnés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour dispenser des services professionnels aux personnes présentant des difficultés à s'insérer au marché du travail. Soixante-quinze pour cent des personnes desservies par un SEMO doivent être prestataires de la sécurité du revenu. Certains SEMO sont spécialisés pour l'intégration au travail de personnes handicapées. Même si la formule des SEMO obtient certains résultats encourageants en placement en emploi, celle-ci se heurte à des difficultés au niveau du suivi et de l'encadrement des personnes intégrées à cause d'un manque de ressources. Il en résulte des faiblesses pour le maintien en emploi. De plus, depuis 1988, les SEMO doivent placer 50% de leurs clients dans des emplois de 13 semaines et plus. Ceci a pour conséquence que la clientèle la plus lourdement handicapée est de moins en moins desservie. Enfin, notons que les exigences actuelles du ministère de l'Emploi et de la Solidarité amènent les SEMO, surtout en région, à diversifier leurs clientèles et à laisser moins de place aux personnes handicapées. Il est évident qu'il faut réduire les contraintes des SEMO pour leur permettre de travailler plus efficacement à l'intégration au travail des personnes handicapées.

---

Parmi les autres programmes existants, notons ceux du **ministère de l'Emploi et de la Solidarité**. Les programmes de ce ministère (EXTRA, PAIE, Corporations intermédiaires de travail, etc.) visent essentiellement à donner des expériences de travail aux personnes présentant des difficultés à intégrer le marché du travail. Cependant, les personnes présentant une déficience intellectuelle ne sont pas priorisées dans le cadre de ces programmes. Aussi, leur caractère temporaire (maximum de 26 semaines pour la plupart des programmes) ne permet pas le maintien en emploi. De plus, la rémunération, lorsque existante (salaire minimum au mieux), est considérée souvent comme de l'exploitation. Notons, également, que les personnes handicapées bénéficiaires de la Sécurité du revenu hésitent à participer à un parcours vers l'emploi de crainte de perdre les avantages qu'elles ont si leur intégration en emploi ne dure pas.

À côté des différentes formules favorisant l'insertion en emploi, nous constatons un manque de **continuité entre l'école et le marché du travail**: il y a une absence d'harmonisation entre les services scolaires et ceux de main-d'oeuvre. Les personnes handicapées fréquentent l'école jusqu'à l'âge de 21 ans et ne sont pas nécessairement desservies par un autre réseau par la suite. Ceci a pour effet qu'elles ne sont pas toujours en mesure de maintenir leurs acquis et, en plus, qu'elles ne sont pas certaines d'avoir des services leur permettant de s'intégrer en emploi. Elles doivent se réadapter aux nouvelles façons de faire des autres dispensateurs de services sans aucune suite logique avec les interventions que faisait l'école.

Au **niveau législatif**, au Québec, on a agi pour l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées par des mesures incitatives se résumant à la reconnaissance de certains droits et à de la formation. Ces mesures ont été inefficaces. Par ailleurs, les États qui ont légiféré de manière plus coercitive, comme en Europe où plusieurs pays ont eu recours à des quotas d'embauche de personnes handicapées et à des mesures permanentes de salaires subventionnés (entre autres, la France, l'Italie, la Belgique, l'Espagne, le Danemark et l'Allemagne), on constate un niveau d'embauche de personnes handicapées beaucoup plus grand.

## **La Sécurité du revenu**

Avec la réforme de la sécurité du revenu, les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, ce qui est le cas de la majorité des personnes présentant une déficience intellectuelle, ont le choix entre une allocation d'invalidité qui sera éventuellement administrée par la RRQ (Régie des rentes du Québec), correspondant aux barèmes de la catégorie "Soutien financier" et comprenant le test de besoins, de revenus et d'actifs ou recevoir une prestation de la sécurité du revenu majorée et comprenant l'accès à des mesures actives.

Dans ce cadre, il est évident que la prestation dite d'invalidité n'offre aucun avantage. Au contraire, elle correspond à la perte d'un droit: celui de participer à des mesures actives d'insertion à l'emploi. De plus l'allocation d'invalidité contraint les personnes aux mêmes conditions que la sécurité du revenu: test de besoins, de revenus et d'actifs. Cette situation fait perdurer la condition de l'impossibilité pratique pour les personnes présentant une déficience intellectuelle de toucher à un héritage et de cumuler des actifs. En effet, une personne bénéficiaire de la sécurité du revenu ou d'une prestation d'invalidité, risque de voir ses prestations réduites ou coupées si elle reçoit un héritage ou cumule autrement des actifs. Cette situation est propice à maintenir les personnes qui présentent une déficience intellectuelle dans un état de pauvreté permanent.

## **Pour conclure sur la situation socioéconomique**

En l'absence de mesures efficaces d'insertion en emploi, les adultes présentant une déficience intellectuelle sont pratiquement condamnés à vivre de l'aide sociale. Ceci a pour conséquence de les maintenir sous le seuil de la pauvreté et de limiter considérablement leur participation sociale. En absence de revenus suffisants, les personnes présentant une déficience intellectuelle se trouvent dans l'impossibilité de pratiquer certaines activités trop coûteuses pour leurs moyens. De plus, il est généralement admis que le statut et le réseau social d'une personne sont fortement dépendants du statut socioprofessionnel de celle-ci. L'exclusion des personnes présentant une déficience intellectuelle du marché du travail confine donc ces dernières à un statut social inférieur et contribue à leur isolement.

---

### **Des questions qui méritent des réponses**

Quelles mesures devraient être développées pour favoriser l'intégration en emplois rémunérés de personnes présentant une déficience intellectuelle?

Comment faire en sorte que les personnes présentant une déficience intellectuelle qui sont bénéficiaires de la sécurité du revenu puissent accumuler des actifs et avoir accès à un héritage sans être pénalisées au niveau de la sécurité du revenu?

Les CTA devraient-ils servir de tremplin pour une intégration en emploi régulier ou simplement offrir des postes permanents aux personnes qui les fréquentent?

Devrait-on changer le cadre législatif afin d'établir des mesures d'obligation d'embauche de personnes handicapées?

Devrait-on rendre permanents les contrats d'intégration au travail (CIT)?

---

---